

**DERECHO Y TRABAJO ASALARIADO: SIGNIFICADO Y TENSIONES.**  
**A propósito del libro de Antonio Baylos y Joaquín Pérez Rey, *El despido o la violencia del poder privado***

VIOLENCE, LABOR AND THE LAW. Based on the findings in the book written by BAYLOS and PÉREZ REY, *Dismissal or violence of private power*

**Enrique Gasco García**

Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca. España/Spain  
[Enrique.Gasco@uclm.es](mailto:Enrique.Gasco@uclm.es)

Recibido/Received: 03/03/2011  
Aceptado/Accepted: 28/06/2011

**RESUMEN**

El Derecho como legitimador del poder público y equilibrio de las tensiones sociales. El orden productivo capitalista genera un específico marco social y político que conforma el subsistema jurídico-laboral que se ocupa de la prestación de trabajo y de los poderes en presencia: el directivo y disciplinario del empresario y el contrapoder colectivo de los trabajadores. Frágil equilibrio que en la actual democracia globalizada favorece la posición empresarial y con ello su poder de resolución unilateral del vínculo contractual laboral que no sólo violenta el marco laboral, sino la propia configuración vital del trabajador y de la sociedad en la que se inserta.

**PALABRAS CLAVE**

Legalidad, capitalismo, estabilidad, extinción y violencia.

**SUMARIO**

1. El significado del Derecho y las sociedades contemporáneas. 2. Capitalismo, movimiento obrero y Derecho del Trabajo. 3. La violencia del trabajo, particularmente en la institución del despido. 4. Conclusión. Bibliografía.

**ABSTRACT**

The Law as legitimating the public power and the balance of social tensions. The productive capitalist order creates a specific social and political framework that shapes the legal-labor subsystem that deals with the provision of work and employment, and the presence of powers: the executive and disciplinary employer and the workers' collective counter. Fragile balance, that, in the current global democracy promotes business position and hence, its power of unilateral termination of the contractual employment relationship, that not only violates the work setting, but the vital inner configuration of the worker and the society it serves.

**KEYWORDS**

Legality, capitalism, stability, dismissal and violence.

**CONTENTS**

1. The meaning of law and contemporary society. 2. Capitalism, the labor movement and labor law. 3. The violence of the work, particularly in the area of dismissal. 4. Summing up. References.

## 1. EL SIGNIFICADO DEL DERECHO Y LAS SOCIEDADES CONTEMPORÁNEAS

El Derecho responde a una necesidad de organizar de manera relativamente estable las relaciones de poder en las sociedades humanas y organizar desde una determinada óptica las relaciones entre los mismos individuos y grupos que forman esas sociedades. Se trata de establecer una cierta seguridad en las relaciones y, sobre todo, legitimar un determinado poder público que impone sus valores o ideología tratando de que sean aceptadas por el colectivo. Cuando esto no es así se producen las revoluciones y el cambio o no del modelo político y social que afectará, en su caso, a las relaciones de poder y a las relaciones entre particulares. Sin dejar de mencionar que en todo caso en las sociedades siempre existen tensiones y modificaciones producto de las mismas que pueden incidir en el sistema de valores dominante (Lloyd, 1985:35-52).

En este ámbito de las normas o del ordenamiento jurídico como sistema encontramos en primer lugar el legislador que establece el sistema de normas y que responde a la clase e ideología dominante, estableciendo la jerarquía de normas según sus valores. Seguidamente los jueces resuelven las disputas, sin olvidar que estos forman parte de la superestructura dominante y que no sólo aplican las normas sino que sirven a la consolidación y apariencia formal del sistema, es decir le dan legitimidad en la medida que ponen de manifiesto su eficacia. Naturalmente en una sociedad desigual con diversidad de clases y grupos con intereses contrapuestos no basta la legalidad para mantener el *statu quo*, sino que es preciso obtener un cierto grado de legitimidad o de consenso que, además de lo dicho, viene de la aceptación más o menos forzada de los subordinados y finalmente del uso de la fuerza que descansa en manos del poder establecido y que lo sustenta frente al conflicto social y político, es lo que se caracteriza como el uso legítimo de la fuerza que dura en tanto el poder consiga mantener su preeminencia.

En general, la violencia puede caracterizarse como la compulsión del que puede sobre otro u otros que se ven sometidos a una determinada relación o situación por circunstancias personales, sociales, políticas o económicas. La violencia podrá ser legal o ilegal, legítima o ilegítima; en todo caso la norma lo que hace es regular o sancionar el uso de la fuerza, de tal modo que la violencia y su desvalor será inversamente proporcional a su ejercicio codificado, menor si la regulación es tasada incluso con referencia a marcos de consenso y mayor si se amplía la discrecionalidad y los intereses del que manda o decide.

Pues bien, desde el convulso siglo XX, el siglo de las utopías y los desastres (Hobsbawm, 2009:25-42) hemos llegado a los tiempos actuales donde sin desaparecer los desastres, las desigualdades y la subordinación de los individuos y grupos sociales, parece que se han disuelto las utopías clásicas, gastadas o imposibles para la naturaleza humana. Así el modo de producción capitalista se presenta como insuperable en el horizonte que podemos vislumbrar. La empresa privada es el modo de generar crecimiento y riqueza, siendo el empresario un benefactor social que además de generar tales atributos, permite el empleo y la realización material del ser humano trabajador. A este fin el sector público se descompone, entregándose por los poderes del Estado a la gestión privada, después de predicar la eficiencia de esta frente a la incompetencia de lo público poniéndose en cuestión la necesidad y eficacia de la función pública que al socaire de la relativa mayor estabilidad en el empleo puede ser objeto de reducciones y verdaderas agresiones sobre organismos y personas en sus condiciones de trabajo y retribución; argumentación burdamente ideológica que ignora tanto el acceso a la función pública, como sus prestaciones productivas y de servicios, allí donde

no hay rentabilidad o no la hay a corto plazo, como particularmente en sectores no mercantiles o que se prestan en condiciones de universalidad y por tanto deficitarias y que por ello no interesan a la actividad privada, cuyo interés, en todo caso, es meramente sectorial allí donde pueden obtenerse beneficios, abandonando a los que carezcan de capacidad de compra, como sucede típicamente en la sanidad, la enseñanza o los transportes.

Este modelo de acumulación se apoya en una fórmula política agresiva que más allá de una ideología constituye una verdad revelada, una auténtica religión: la democracia de los partidos. Conseguido el dominio cultural, la burguesía ha establecido un modelo político asumido, por ahora, colectivamente. Un sistema de poder legitimado por el sufragio universal, no de cualquier modo, sino dirigido a estamentos determinados, con el necesario y desorbitante apoyo económico, de tal modo que los cambios son meramente nominales manteniéndose el orden establecido. Este sistema se pretende universalizar como verdad revelada o mejor como un catecismo, tanto sirve para mantener el orden en las propias sociedades dominantes, eso que de modo eufemístico se denomina la “comunidad internacional”, como para lanzar guerras devastadoras a la búsqueda de recursos allí donde se encuentren, avisando que todo lo que queda fuera de ese “círculo de tiza caucásico” (Brecht) vive en el error y puede ser aniquilado, con la legitimidad de la verdad incontestable.

Con todo en las propias sociedades democráticas avanzadas, el orden pacíficamente asumido supone la construcción de ordenamientos jurídicos más o menos permisivos o abiertos, sobre determinados valores a partir de los cuales se construye la famosa pirámide de Kelsen (Kelsen, 1960) que los juristas estudian y reproducen directa o críticamente cuando observan lagunas o desviaciones del sistema establecido, pues el poder tiende al abuso, que exige como defensa mantener vigilancia sobre el mismo, aunque generalmente resulte poco eficaz, teniendo en cuenta la dudosa imparcialidad de los controles establecidos por el propio poder.

Este sistema “religioso”, finalmente impuesto, se ha ido construyendo después de la II Guerra Mundial, como sistema constitucional que cumplía dos funciones, por un lado ser la bondad frente al mal encarnado en los sistemas obreros surgidos de la revolución del octubre rojo (el “telón de acero” teorizado por el “conservador” Churchill) y por otro apaciguar a las masas obreras mediante un sistema de derechos y garantías que impidiesen la emulación con aquellos trabajadores del Este europeo. Por ello había que sacrificar algunos beneficios en aras de la continuidad, dando lugar en algunos ámbitos a lo que aún se conoce como Estados del Bienestar, unido, desde luego, al gran crecimiento económico de reconstrucción que se produjo tras la catástrofe bélica.

## **2. CAPITALISMO, MOVIMIENTO OBRERO Y DERECHO DEL TRABAJO**

Como es clásico el modo de producción capitalista supuso un cambio brutal en las condiciones de vida y trabajo de los hombres y de las sociedades, un impulso sin precedentes se impuso en la actividad humana desatando sus características esenciales, entre ellas la codicia y el afán de riquezas que con los nuevos modos de producción crecían en progresión geométrica acentuando la asimetría social. Masas de campesinos y de ciudadanos pasaban a la categoría de trabajadores en las nuevas catedrales de hormigón y cristal: las fábricas, sometidas al dios de la productividad y bajo el poder de los nuevos ministros del culto, los

dueños de los medios de producción. Naturalmente esto fue una catástrofe. Rota la quietud del antiguo régimen, de las servidumbres agrarias y del artesanado, los individuos quedaban a merced de su fuerza de trabajo que vendían en el mercado al único postor: el empresario. Aquellos eran masas y estos la clase dominante que contrataba en aparente libertad, para establecer una relación desigual que finalizaba según los intereses en juego, bajo la implacable ley de la oferta y la demanda.

La situación desesperada generó un doble movimiento, por un lado los siervos de la fábrica vieron en su organización la única forma de enfrentarse a la relación individual de trabajo, aparece el sindicato y la huelga, si no hay negociación colectiva no hay trabajo, si no hay trabajo daños y pérdidas, el trabajo y los salarios se esfuman, pero también los beneficios del empresario. El daño es desigual, pero con todo se organiza la resistencia frente al abuso del liberalismo contractual. La fábrica no existe sin los hombres, el sistema tampoco, es una difícil cuestión de oposición que necesita la solidaridad de los trabajadores y que se enfrenta al poder privado del empresario y al poder público que sustenta el modelo. Este defiende con normas y represión el orden establecido pero se da cuenta que la situación puede estallar, hay precedentes, y de este modo interviene tuitivamente en las relaciones de trabajo, reconociendo la acción colectiva de los trabajadores, su derecho a negociar colectivamente con eficacia y establece límites a la libertad de contratación, consciente de que el Derecho civil es insuficiente para este mundo gigantesco que está formándose, una auténtica civilización del trabajo a partir del nuevo modo de producción que genera hombres distintos, nuevos modos de vida y nuevas relaciones estamos en los albores de un subsistema específico del ordenamiento jurídico: el Derecho del Trabajo que se construye sobre una doble dimensión individual y colectiva. En el plano individual configura un tipo específico de contrato de carácter tuitivo y garantista para la relación de trabajo, regulando la modalidad contractual, el tiempo de trabajo y la relación laboral, la contraprestación salarial y modaliza la extinción del contrato, arbitrando el conflicto. En el plano colectivo reconoce la organización autónoma de los trabajadores arquetípica: el sindicato, su capacidad de negociar y el valor de su resultado (el convenio colectivo) y admite la posibilidad de conflicto colectivo, incluso reconociendo la legalidad de la interrupción colectiva del trabajo en determinadas condiciones: la huelga. Se trata de un Derecho tuitivo y promocional que enlaza con la centralidad del trabajo subordinado y su importancia en la consideración del referido Estado del bienestar. La situación se enmarcaba en un capitalismo industrial enfrentado al “socialismo real”. “La opción reformista es una medida defensiva de clase frente a la fundada amenaza revolucionaria que protagonizan las organizaciones obreras, una reacción con la que se intenta contener el incendio social” (Palomeque, 1995:113).

Naturalmente no se trataba de una situación consolidada, ni mucho menos estática. Los poderes público y privado no se mantenían inalterados sino con numerosas tensiones en los diferentes estratos políticos y laborales de las sociedades occidentales, donde la fuerza obrera residía en la relativa estabilidad en el empleo y en su amplia organización sindical, donde la huelga ejercía de contrapoder consiguiendo efectivamente un cierto reequilibrio de las condiciones de trabajo. Los convenios colectivos y la huelga eran elementos de progreso que apoyaban con altibajos el avance de las condiciones de trabajo y además advertían a los poderes públicos sobre el sentido de su legislación. Además la revolución socialista estaba en el horizonte de los trabajadores. Sin embargo, como decimos, el poder legal seguía en manos de la clase burguesa dominante y el poder de dirección en manos del empresario quienes por tanto ejercían el uso “legítimo” de la fuerza, amparado en la legalidad. En el primer caso

resulta evidente por la coerción del Estado y también en la empresa que es esencialmente un lugar de violencia organizada. Allí un sujeto decide a quien contrata y le somete a su poder directivo y disciplinario si incumple lo establecido y puede resolver la relación unilateralmente manteniendo su posición de fuerza. El contratado es sólo formalmente libre para asumir el trabajo pues carente de otros medios de vida entrega su capacidad de trabajo para tal fin, sometándose a la disciplina del trabajo para un fin productivo ajeno a sus intereses; sólo la acción pública y la acción colectiva autónoma limita esa violencia regulando hasta cierto límite el uso de la fuerza empresarial, limitando el tiempo de trabajo, causalizando el poder directivo y sancionador y estableciendo algunas cautelas a la libre resolución de los contratos, pero sin eliminar la esencia del trabajo por cuenta ajena que se basa en la desigualdad material de las partes y el trabajo forzoso para quien no tiene otros medios de vida, que refleja de modo brutal la violencia de las sociedades capitalistas, lejos de cualquier armonía igualitaria, acaso meramente utópica.

Esta situación de desigual equilibrio se tumba estrepitosamente con el colapso del “socialismo real” y la consolidación de los sistemas políticos de mercado que desarman las respuestas sindicales y dejan sin palabras a los partidos políticos alternativos. La clase obrera se fragmenta y asume acriticamente el discurso y la cultura burguesa que de este modo legitima plácidamente su dominio, desmontando paulatinamente las barreras que impedían su absoluta hegemonía, logrando incluso el enfrentamiento dentro de la propia clase trabajadora en la disputa de su alícuota de riqueza fruto del trabajo retribuido (Buck-Morss, 2004).

Así se cuestiona el mismo concepto de Estado del Bienestar que pretende reducir las desigualdades sociales, enfrentado al darwinismo social la idea de sector público y el papel de los cuerpos intermedios (sindicatos) que se interponen entre el Estado otra vez tendencialmente mínimo y el individuo-consumidor, la misma partitura de música ya escuchada. Y que ocurre con el Derecho del Trabajo. Este mantiene sus características históricas al menos formalmente aunque su trayectoria no resulta muy alentadora, sino bien al contrario se comprueba una individualización de las relaciones regladas, un retroceso del pacto colectivo, un incremento de las facultades empresariales tanto en la relación de trabajo como en la capacidad unilateral de resolver el contrato. Incluso el conflicto colectivo se pierde en la jungla del corporativismo, acentuando las desigualdades intraclase. La huelga ya no es un instrumento de quien quiere sino de quien puede. La mítica huelga general, desprovista de su imaginario emancipador, de su vanguardia y de su clase compacta, se ritualiza hasta perder su fisonomía, su capacidad de presión, el trueno que asusta al poder, siendo más una fórmula que una palanca de cambio, ante la resignación y el temor de los trabajadores que contemplan desde su precariedad el juego superestructural de poderes públicos, empresarios y sindicatos de voz potente y negociación débil. Si la sociedad y el trabajo son violencia, la situación actual acentúa esa violencia en empresas a las que precisamente se quiere dotar de más poder en aras del tótem del empleo, una mistificación para mantener intacto el beneficio empresarial. La empresa, se dice, debe tener una ágil gestión de sus recursos, entre ellos los trabajadores; debe tener lo que necesite, traspasando el “exceso” a la solidaridad pública, que constituye la quintaesencia de la “flexiseguridad”, que tanto se promociona por las instituciones comunitarias. En la empresa estarán los trabajadores “rentables”, encargándose el Estado de los “excedentes”, en una versión que predica reparto del salario o lo que es lo mismo de la pobreza con incremento del tiempo de trabajo a disposición del empresario para conseguir productividad, sin que se diga nada sobre

los futuros beneficios que nadie cuestiona que pertenecen al empresario, es tan viejo como beneficios privados y socialización de pérdidas.

Pues la ley no distingue paz de violencia, sino la divisoria entre quien ostenta el poder y quien lo acata; la violencia legalizada es el poder del Estado, la violencia ilegal es el ámbito de lo punitivo, hasta que se produce, en su caso, un cambio de escenario. La sociedad política es básicamente un enfrentamiento que se resuelve en el compromiso del Derecho que se manifiesta según la correlación de fuerzas existente, eso con lucha de clases o con su adormecimiento que significa el renacer del poder de unos sobre otros; pues la violencia es sencillamente la desigualdad que deriva de la propiedad privada, donde se inscribe la empresa privada. De este modo el contrapoder de los trabajadores oscila según su capacidad colectiva y se manifiesta en los diversos institutos del Derecho del Trabajo. Con la debilidad sindical y la individualización de las relaciones de trabajo se abren espacios para incrementar el poder empresarial y con ello la violencia del trabajo se ve favorecida a favor de los intereses de esta parte. Pues insistimos violencia no supone ilegalidad, es sencillamente la compulsión que se manifiesta en las relaciones sociales de grupos contrapuestos que se une a la cooperación intergrupal y a la relación interpersonal como triada que marca el ámbito de lo social. Otra cosa es la descalificación del poder hacia la violencia no legalizada, desde su propia posición dominante que se atribuye el uso regulado de la violencia en aras del supuesto interés general que encubre la defensa de los intereses de clase.

En el mundo del trabajo si en aras de supuestos objetivos se van reduciendo las garantías y cautelas que limitan el poder del empresario es incuestionable que se violenta la relación de trabajo. Así ocurre cuando se pretende limitar la eficacia de la negociación colectiva, enfrentar el derecho de huelga con el buen ciudadano para reducirlo a símbolo o suplantar la representatividad del sindicato por representaciones de empresa condicionadas a su propia suerte laboral. E igualmente al aumentar los poderes organizativos del empresario y facilitar la resolución de los contratos con el argumento incuestionable de la creación de empleo, es decir vuelve el ancestral “ejército industrial de reserva” (Marx) al imaginario del legislador para amenazar la posición del trabajador empleado. Y podemos seguir con el chantaje empresarial de las multinacionales o transnacionales que condicionan el hipotético empleo, incluso la propia existencia de la empresa a condiciones leoninas sobre tiempo de trabajo, prestación, salario, incluso “sacrificando” a determinados trabajadores por su debilidad contractual que es dócilmente aceptado por los mismos trabajadores y sus representantes, para satisfacción de lejanos empleadores que manejan las empresas y los Estados como un puzzle de beneficios, dentro del nuevo capitalismo financiero que se enriquece sin límite y que traslada los errores y pérdidas a las diferentes sociedades con la disposición de sus consejos de administración políticos que son los gobiernos de los Estados.

### **3. LA VIOLENCIA DEL TRABAJO PARTICULARMENTE EN LA INSTITUCIÓN DEL DESPIDO**

Lo dicho entronca directamente con la argumentación de Baylos y Pérez Rey que impulsa este comentario sobre el despido y su violencia; siendo significativo el debilitamiento o pérdida de la garantía de estabilidad en el empleo y olvido de mandatos constitucionales, que vienen produciéndose en la regulación y aplicación jurisdiccional del despido entre nosotros, cuyo último episodio normativo se encuentra en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre,

reforma del mercado de trabajo que concitó la última versión de huelga general, la del 29 de septiembre, de las convocadas en el actual “modelo democrático de relaciones laborales”. Según declara en su preámbulo II, el “objetivo esencial” de la ley es “contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española”, objetivos, en cualquier caso, de medio o largo plazo que difícilmente justifica su impronta como Real Decreto-ley (10/2010, de 16 de junio) que constituyó el inmediato antecedente de la norma legal.

Al respecto se contraponen alguna posición que censura como ideológicas las premisas del estudio, señalando que efectúa “algunas descalificaciones generales en términos de valoración ideológica” (Desdentado, 2010:19), acaso queriendo oscurecer que el Derecho es ideología y sosteniendo la hipótesis de un ordenamiento neutro, sólo sostenible desde premisas formales, de la norma como estructura externa o continente.

En la pirámide kelseniana encontramos en la cúspide la Constitución o norma fundamental que recoge ideológicamente los principios y valores del sistema que pretende regular y a partir del mismo se desarrolla la legislación del Estado, donde hay distintas normas con distintos fundamentos y objetivos según el sector de las relaciones sociales que regulen, todas objeto de análisis y crítica, siendo tarea del jurista su valoración crítica, el rechazo desde contravalores o su cuestionamiento desde su rectitud o desviación de los valores que se proclaman, es precisamente lo que compete al Tribunal Constitucional, tribunal político por excelencia pues, entre sus competencias, decide sobre la corrección político-constitucional de las normas emanadas por el legislador, es decir su encaje en el sistema de valores y normas establecido en la Constitución (“recurso de inconstitucionalidad contra leyes y disposiciones normativas con fuerza de ley”, art. 161.1.a) Constitución). Por su carácter de supremo intérprete se le califica de “legislador negativo”, al establecer lo que no es acorde con aquella norma suprema. De ahí su papel crítico y sin duda criticable en el sistema, tanto por su cooptación como por la relevancia de sus decisiones, más o menos afortunadas, pero que responden al núcleo duro del orden constitucional y que manifiestan su politicidad, interna y externa. Dicho Tribunal es objeto de críticas con mayor o menor acierto, así sea a propósito de la más que discutible ley de partidos políticos o con el caso *Estatut de Catalunya*, por citar dos ejemplos clamorosos de enfrentamiento político y en el límite de los principios y preceptos constitucionales. En el primer caso se trata de la Ley orgánica 6/2002, de 27 de junio y la Sentencia 48/2003, de 12 de marzo (Pleno), que resuelve el recurso de inconstitucionalidad planteado frente a dicha ley por el Gobierno vasco. Ley que para algunos lo es de “caso único”, dirigido a combatir la situación político-penal en *Euskadi* (violencia prolongada y profunda con numerosas ramificaciones que incrementa paulatinamente la dificultad de una hipotética solución o salida) y cuyos polémicos efectos se manifiestan hasta la fecha, enfrentando la amplitud del artículo 6 de la Constitución sobre legalidad de los partidos políticos con la cicatera e interesada regulación de aquella ley, tratando de limitar el sufragio pasivo de determinadas y significativas organizaciones vinculadas a la “izquierda abertzale”, que se enmarca más en la razón de Estado y gobierno que la puridad normativa. En el segundo caso se trata de la “interminable” polémica sobre la reforma del marco normativo catalán y su inserción en el Estado español que castigó la propia credibilidad del Tribunal. Después de diversas vicisitudes y tensiones se promulgó la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, reformando de manera importante el texto aprobado por el *Parlament* catalán y tras recurso de inconstitucionalidad frente a la ley, formulado por diputados del Partido Popular, el Tribunal Constitucional dictó sentencia en 2010 (¡),

Sentencia 31/2010, de 28 de junio (Pleno), con cinco “votos particulares” de magistrados discrepantes, consecuencia, sin duda, del cúmulo de presiones políticas externas, cuestiones personales y tensiones internas (renovación de cargos, recusaciones), durante aquel largo íterin, más de alineamiento político de los miembros del Tribunal que de consideraciones jurídicas, desvirtuando precisamente la reflexión jurídico-constitucional que superestamente hubiera debido primar y lesionando la propia figura institucional del órgano. Como recogía el diario *Público* (13.01.11, pp. 12-13), la presidenta saliente del Tribunal (Casas) se quejaba amargamente de falta de respeto hacia la institución, particularmente de los partidos políticos, y de “excesivo grado de crispación” a cuenta del referido texto legal.

Por tanto no cabe descalificar una valoración jurídica de una determinada regulación por ser ideológica, cuando se está contraponiendo la regulación con principios contenidos en la misma Constitución, que es lo que hacen en su monografía los citados autores, poniendo de manifiesto precisamente el alejamiento de la regulación sobre el despido de valores no sólo históricos del Derecho del Trabajo, como ocurre, sino particularmente de elementos constitucionales que conforman este parte del ordenamiento; siendo algunos aspectos incluso de posible inconstitucionalidad y otros que efectivamente rompen la estructura “clásica” del Derecho del Trabajo. Actividad legislativa que se censura por los mecanismos que utiliza y su incierto objetivo. Así, en defensa de la competitividad de la empresa, persiguiendo una hipotética creación de empleo, se incrementan de modo significativo los poderes y prerrogativas del empresario, sin contrapeso, ni individual ni colectivo, lo que aumenta el desequilibrio en la relación de trabajo y la violencia que esto puede suponer, generando indefensión legal del trabajador y cargando al conjunto de la sociedad con obligaciones efectivas y concretas que favorecen la reposición del beneficio empresarial y su acumulación, para en un indeterminado futuro generar ese pretendido empleo, más un lugar común que solución eficaz en el ámbito de la superestructura jurídica. Decisiones que ponen de manifiesto el sesgo ideológico del poder público, ante las debilidades estructurales del sistema económico, el incremento y exigencias del poder privado financiero-empresarial y la propia debilidad y marginalidad de la cohesión y respuesta colectiva de los trabajadores.

Se produce una modificación drástica del paradigma histórico de relaciones laborales en el modo de producción capitalista. Cambio de escenario que se presenta como inevitable y excluyente: “el trabajo se disocia de los derechos” (Romagnoli, 2010:20) y con esta lógica se facilita al empresario la ruptura sin causa del vínculo contractual, reduciendo las consecuencias indemnizatorias de su decisión, todo ello en aras de la solvencia empresarial, como un valor acaso equivalente a la dignidad del trabajador o a la pérdida de sus medios esenciales o predominantes de vida. Asumiendo el sistema público la reparación parcial de aquella voluntad. Por un lado abonando el “Fondo de Garantía Salarial” (FOGASA) al trabajador una parte de la indemnización extintiva y estando previsto, por otro lado, la constitución de un fondo común de futuro, para aquella u otras causas como prestaciones de desempleo, formación profesional del trabajador (Se trata en este segundo caso del “Fondo de capitalización” que enuncia la Ley 35/2010 de reforma; respectivamente disposición transitoria tercera y adicional décima de esta ley). Abrir tal brecha en la regulación del instituto extintivo supone un retorno al Derecho civil *ex* artículo 1290 Código Civil (“Los contratos válidamente celebrados pueden rescindirse en los casos establecidos por la ley”), que puede terminar en la “selva” de la general ruptura unilateral sin causa de los contratos de trabajo y en condiciones de abaratamiento progresivo, con la “justificación” que impone un desempleo masivo como el actual, pudiendo afectar incluso a derechos fundamentales,



actualmente protegidos por la nulidad del despido, pero que podrían llegar a cuestionarse por vías más o menos indirectas. El peligro está en comenzar la criba, pues desde la formalidad normativa puede ser una opción del legislador ante la situación crítica de la economía, que conduce fatalmente a una postergación de derechos ante las exigencias de los “mercados”, la impotencia de los sindicatos exhaustos y la amarga indiferencia de los trabajadores.

Señalar que como medida ante situaciones de crisis precedentes se favoreció en los años ochenta del pasado siglo la utilización de la contratación temporal como medida de fomento del empleo. “Contratación a la carta” mediante la Ley 32/1984 “que sentó las bases que permitieron la generación de muchos puestos de baja cualificación” (García Serrano, Garrido y Toharia, 1999:25) y que sigue suponiendo un fuerte elemento de precariedad en las relaciones de trabajo. De este modo, observamos que con datos de 2010 un 81 por 100 del total de finalizaciones contractuales un 81 por 100 corresponden a contratos temporales que suponen 4,1 millones frente a los 2,4 de 2007. Y en cuanto al despido de trabajadores con contrato indefinido supone un 19 por 100 de los que un 70 por 100 son despidos improcedentes (sin causa), la mayoría disciplinarios y sujetos al despido *express* previsto en la Ley 45/2002 (CES 2011:39). Ley que evita el control judicial de los despidos y los correspondientes salarios de tramitación, reconociendo el empresario la improcedencia del despido y depositando la indemnización legalmente prevista.

Y añadir que la doctrina judicial y jurisprudencia no son inocentes en este proceso pues no son meramente la voz que pronuncia la ley, sino que asumen, en su parte y particularmente en su relevancia el Tribunal Supremo, esa corriente ideológica de neoliberalismo que se apodera de las normas, limitando la estabilidad en el empleo, favoreciendo la temporalidad contractual, asumiendo la violencia extintiva que se desliza en la regulación positiva, en aras de los fines de empresa que se solapan e imponen en ocasiones a la propia configuración constitucional. Por ejemplo admitiendo el encadenamiento de contratos temporales o en sucesión de contrata y subcontratas (por todas Sentencias del Tribunal Supremo -social- de 29.03.1993 y 04.05.2006), que la legislación trata de corregir (Ley 43/2006, mejora del crecimiento y del empleo y más recientemente Ley 35/2010, medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, precedidas de sendos Reales Decretos-leyes; según Directiva 1999/70, del Consejo: Acuerdo marco CES-UNICE-CEEP, sobre el trabajo de duración determinada de 18.03.1999).

Apuntar como corolario de esta situación de violencia un elemento que por su trascendencia bien merece un comentario específico y se refiere al abuso de posición de las multinacionales que condicionan su propia realidad física en un país a la aceptación sumisa por los trabajadores de condiciones de trabajo y salariales que incluso desbordan *in peius* los derechos reconocidos por norma estatal, no digamos ya el desprecio hacia los pactos colectivos y a la propia representatividad de los sindicatos; más allá de la propia disciplina que impone el contrato de trabajo que “sanciona ... la desigualdad” del ámbito empresarial donde “uno manda y otros obedecen” (Aparicio y Baylos, 1992:10-11). Me refiero ahora, por citar ejemplos recientes y próximos, en el ámbito español a los casos de SEAT y NISSAN y significativamente FIAT de Mirafiori (Turín) en Italia, donde el “ciclón” Marchionne, consejero-delegado de la compañía exige determinadas condiciones laborales bajo amenaza de trasladar o “deslocalizar” la empresa a otro país; atacando el pluralismo y la representatividad sindical, el derecho de huelga que limita o condiciona a las necesidades empresariales, imponiendo flexibilidad horaria, endureciendo el poder sancionador por absentismo laboral y reclamando convenio propio o autónomo, desligado de la negociación

colectiva del sector, entre otras medidas, llegando incluso, como se ha puesto de manifiesto, a la derogación de *facto* de elementos del Estatuto de los Trabajadores italiano; lo que para algunos marca un final en el equilibrio de relaciones laborales forjado tras la II guerra mundial. El papel del sindicato será “encontrar soluciones coherentes con los objetivos compartidos”, se dice en el pacto (Serrano, 2011:3). Propuesta-últimátum aceptada por el 54 por 100 de la plantilla, frente a la que sindicato CGIL convocó huelga general (según recogen *El País*, p. 28 y *La Vanguardia*, p. 76, ambos del 16.01.11).

Ante el trabajador-consumidor se plantea el dilema: puesto de trabajo condicionado al mercado o liquidación de la sociedad mercantil que se “deslocaliza” hacia entornos más favorables, donde se compite a la baja en salarios y ayudas públicas. La empresa se muestra como un objetivo de intereses comunes y de futuro, al que se opone la regresividad del sindicato, defensor de meros “privilegios” históricos: la estabilidad en el empleo, la mejora salarial, el respeto a la negociación colectiva, incluso la propia naturaleza del sindicato. La empresa somos todos se dice, refutando lo anterior, con el apoyo de los obedientes poderes públicos. De esta manera la asamblea del trabajo en lugar de ser un referente de solidaridad obrera se convierte en una suma de atemorizadas individualidades que aceptan entre resignadas y temporalmente aliviadas el dilema reduccionista y meramente cuantitativo de algo o nada, sin querer ver ni el entorno ni el medio plazo y, en este sentido de inmediatez, de corporatismo e individualismo, ante el ultimátum empresarial se diluyen los elementos colectivos del trabajo: el conflicto y la negociación que fortalecen el *status* básico del trabajador, cuya posición se debilita paulatinamente, se desplaza la centralidad social del trabajo, se legitima el orden productivo capitalista que se muestra carente de alternativa legitimando la estructura social y política que genera y le sustenta; presentándose en el imaginario colectivo del sujeto histórico trabajador como una derrota inevitable o como se ha dicho desde otra óptica “el progreso tecnológico empuja a un escenario de perfiles borrosos” (Mercader, 2002:34).

#### 4. CONCLUSIÓN

En suma se ha tratado de mostrar el significado de pacificación que supone el Derecho del Trabajo en una realidad subordinada de confrontación formal y material que se produce en la dinámica de las relaciones laborales. Un espacio no democrático, de autoridad empresarial que, en parte, reequilibra la norma y sobre todo la acción colectiva de los trabajadores que al debilitarse dentro y fuera de la empresa, por la segmentación laboral y los nuevos escenarios de globalización financiera, fortalece la posición dominante del empresario a cuyos fines productivos se supedita la entrada y salida del “mercado de trabajo”, lo que supone violentar una situación personal que genera derechos y expectativas, dentro y fuera del marco de relaciones laborales. Favorecer la institución del despido no sólo perjudica la posición del trabajador-ciudadano, sino que genera cargas colectivas y acentúa los desequilibrios políticos y sociales. Pues: “La mercancía de trabajo es ciertamente singular, lo que apunta a la complejidad del intercambio que se lleva a cabo” (Aragón y Benito, 2011:65).

Tal dinámica supone una auténtica “deconstrucción” social y política del marco de relaciones laborales de la “primera modernidad” hacia un nuevo ámbito o “segunda modernidad” de “inseguridad generalizada” dentro de lo que se ha llamado “modernidad reflexiva”, como “modernización ‘capitalista’ que se ha liberado de las ataduras del Estado

nacional y asistencial” (Beck, 2000:24 y 27), que puede ser más desigual y empobrecedora de lo que algunos reflexionan bajo el eufemismo o “metáfora” de “revolución de las consecuencias” (Beck, 2000:29).

## BIBLIOGRAFÍA

- APARICIO, J. y BAYLOS, A. (1992): *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid, Trotta.
- ARAGÓN, J. y BENITO, R. (2011): “Sobre el trabajo y el sindicalismo en la empresa y en la sociedad”, en AA.VV., *Sindicalismo, trabajo y democracia, Gaceta Sindical*, núm. 16, junio, pp. 59-78.
- BAYLOS, A. y PÉREZ REY, J. (2009): *El despido o la violencia del poder privado*, Madrid, Trotta.
- BECK, U. (2000): *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de globalización*, Barcelona, Paidós.
- BUCK-MORSS, S. (2004): *Mundo soñado y catástrofe. La desaparición de las utopías de masas en el Este y en el Oeste*, Boadilla del Monte (Madrid) Antonio Machado libros, La balsa de la medusa 139.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (2011): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2010*, Madrid, junio.
- DESDENTADO, A. (2010): “Sobre el despido y su violencia. Una lectura de *El despido o la violencia del poder privado* de BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J.” en *Revista de Derecho Social*, núm. 51, julio-septiembre, pp. 11-30.
- GARCÍA SERRANO, C., GARRIDO, L. y TOHARIA, L. (1999): “Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes”, en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (dir.) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- HOBBSAWM, E. (2009): *Guerra y paz en el siglo XXI*, Barcelona, Crítica.
- KELSEN, H. (1960): *Teoría pura del Derecho*, Buenos Aires, Editorial universitaria de Buenos Aires.
- LLOYD, D. (1985): *La idea del Derecho ¿perversidad represora o necesidad social?*, Madrid, Civitas.
- MERCADER, J. R. (2002): *Derecho del Trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Valladolid, Lex Nova.
- PALOMEQUE, M.C. (1995): *Derecho del Trabajo e ideología*, Madrid, Tecnos.
- ROMAGNOLI, U. (2010): “Las desigualdades en el mundo del trabajo”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 52, octubre-diciembre, pp. 13-25.
- SERRANO, P. (2011): “Fiat, el gran salto atrás”, en *Le Monde Diplomatique*, núm. 185, marzo, Valencia, Cybermonde.

### Breve currículo:

#### Enrique Gasco García

Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha, Facultad de Ciencias Sociales (*campus* de Cuenca). Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. *Magister* universitario en Relaciones Laborales por la Escuela de Relaciones Laborales (Universidad Complutense). Doctor en Derecho por la Universidad de Castilla-La Mancha: “Política de la huelga y huelga ‘política’ en el ordenamiento jurídico español”. Árbitro en materia electoral (representación unitaria de trabajadores y personal al servicio de las Administraciones públicas) ámbito provincial Cuenca, desde 1994.