

Los derechos laborales en la Transición

RAÚL NAVAS :: 20/05/2013

Para situarse en el comienzo desde donde se gestó esta situación hay que dirigirse a los años 70.

Durante las tres últimas décadas los derechos laborales de la clase trabajadora no han cesado de retroceder. El capital ha conseguido imponer unas nuevas relaciones entre capital y trabajo, en detrimento de la clase obrera. La tabla reivindicativa de la banca y la patronal ha sido la agenda de todos los gobiernos, configurándose una nueva concepción del derecho al trabajo acorde a los intereses de los capitalistas, logrando un aumento continuado y sostenido de la tasa de explotación a los trabajadores.

Para conseguir un cambio en el actual e injusto marco de relaciones laborales, es necesario comprender como y por qué se ha producido este espectacular vuelco conservador en los derechos laborales. Este debe ser el primer paso para emprender activamente la tarea de luchar por un vuelco en el panorama sindical actual y poner fin a esta correlación de fuerzas tan desfavorable entre capital y trabajo.

Para situarse en el comienzo desde donde se gestó esta situación hay que dirigirse a los años 70. La crisis de 1973 supone el fin a un prolongado boom económico y el inicio de una nueva etapa en la historia del capitalismo. En este contexto, la patronal bancaria, el gran capital y el denominado neoliberalismo, toman el mando de la política y los gobiernos. La derecha impuso un nuevo marco político y de pensamiento, planteando que las agendas gubernamentales debían centrarse en salir de la crisis a base de asestar una derrota a los sindicatos y a la clase obrera organizada, reducir el gasto público, debilitar al mundo del trabajo, impulsar programas de privatizaciones, restricciones presupuestarias, recortes en los derechos laborales, reducción de los salarios y austeridad, etc. Objetivos como el pleno empleo o el mantenimiento del llamado Estado del bienestar pasaron a ser considerados una herejía. Las ideas de fanáticos neoliberales como Friederich van Hayek (1899-1992) y Milton Friedman (1912-2006) avanzaron hasta cotas inimaginables años atrás. Las dictaduras militares de extrema derecha de Latinoamérica de los años 70 comenzaron a aplicar esta policita neoliberal. El capitalismo del siglo XIX volvió en su versión más salvaje.

Esta ideología conservadora fue reforzada con los gobiernos de Reagan o Thatcher. Tanto es así, que la aceptación de estas ideas alcanzó a los propios partidos socialdemócratas e incluso influyó en las cúpulas de muchos sindicatos. La caída del muro de Berlín supuso una intensificación de este profundo giro a la derecha, debido a que desaparecía la necesidad y utilidad de mantener un pacto social. Con la llegada de la actual crisis llueve de sobra sobre mojado, de manera que hoy tenemos más argumentos que nunca para asegurar que las recetas de la patronal solo han servido para disparar el paro y la precariedad. Hoy, el gran capital en su versión más salvaje vuelve a poner los escasos derechos laborales que nos quedan en el punto de mira con la promesa de crear empleo y la excusa de la recesión económica.

La ofensiva contra el mundo del trabajo en los inicios de la transición

Desde los últimos años del franquismo se forjó un movimiento obrero organizado con una fuerza muy potente en las fábricas y en la calle. Destacan ejemplares movilizaciones como la huelga de Banda de Etxebarri de 1967, las huelgas de Granada de 1970, la huelga general de Vigo de 1972 o la de Ferrol de 1973, los estados de excepción de Vizcaya, etc. Movilizaciones muy potentes que en varias ocasiones se saldaron con trabajadores asesinados por actuaciones terroristas de la policía y guardia civil.

En los años 70 la clase obrera del estado español se encontraba a la vanguardia en Europa. La efervescencia política y social era inédita desde tiempos de la guerra civil, y la clase obrera organizada resurgía con fuerza tras sufrir 40 años la más absoluta y salvaje represión. En un contexto de plena crisis económica, y con los sindicatos ilegalizados, el movimiento obrero consiguió negociar con fuerza ante la patronal. Pese a la represión del aparato del Estado y a las militarizaciones decretadas por Arias Navarro contra las huelgas, las luchas no cesaron de crecer. De hecho, el número de huelgas en España batía records en toda Europa.

Fruto de este potente movimiento obrero se consiguieron fuertes subidas salariales en multitud de sectores, y se conquistaron derechos históricos como el de huelga, la seguridad en el puesto de trabajo y la temporalidad como excepción. En este sentido se aprueba la Ley de Conflictos Colectivos de 1975 y la Ley de Relaciones Laborales de 1976. Esta última impedía el despido libre pagado y establecía que en el caso de despido improcedente era el trabajador quien elegía entre readmisión o indemnización. Además establecía que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente”. Estas eran tal y como dice el texto de carácter excepcional bajo dos modalidades distintas: por contratos formativos, o los que afectaran a relaciones laborales especiales. Por tanto, existía el derecho al empleo estable y este se establecía como norma, prohibiendo el despido libre pagado y la contratación temporal fraudulenta.

Esto quiere decir que en plena ofensiva mundial del capital contra el mundo del trabajo, la clase obrera del estado español, en unas condiciones de ilegalidad, no solo conseguía impedir la aplicación de un programa neoliberal, sino la conquista y el avance en derechos laborales. También se logró la reducción de la jornada laboral de 48 a 44 horas, la creación del FOGASA, descanso de 15 minutos en la jornada continua de 6 horas, importantes subidas salariales, prohibición del despido libre, contratación indefinida como norma, derecho a huelga, etc. Repetimos, que estas conquistas se conseguían teniendo enfrente a un estado dictatorial brutal, que no dudaba de utilizar la represión en las calles. Durante la transición la policía y la guardia civil protagonizaron actos terroristas impunes, asesinando a militantes antifranquistas que tenían la valentía y el coraje de desafiar al régimen, y a los que nunca debemos de cesar en rendir nuestro más sincero homenaje y recuerdo. En muchos casos los mandos policiales actuaban como si estuviesen en plena posguerra, y así lo demuestran sangrientos sucesos como los de Vitoria en marzo de 1976. Además, algunas huelgas fueron respondidas con militarizaciones.

En este contexto, la clase obrera organizada consiguió impedir cualquier posibilidad de

continuidad de la dictadura franquista. La burguesía española tuvo que admitir la existencia de este movimiento obrero y se vio obligada a legalizar sus organizaciones e intentar domesticarlas con métodos distintos a los empleados en los últimos 40 años. A su vez, los capitalistas apostaron por abandonar cualquier concesión al movimiento obrero e impulsar recortes en derechos laborales en cuanto la situación lo permitiera.

No hay que olvidar que la crisis económica de los años 70 tuvo un impacto muy acusado en la economía española en un contexto político y laboral muy convulso. Durante la transición, la patronal exigía planes de ajuste basados en: precarización de las normativas laborales, moderación salarial, facilidad para reducir plantillas, contratos temporales y despido libre. En definitiva exigían una política económica y laboral útil para el poder económico, y que se ajustara a los intereses inmediatos del capital. A su vez, se pretendían mantener las relaciones capitalistas de producción en las nuevas regulaciones derivadas del nuevo contexto político y de derecho al trabajo. La patronal presionó para intentar derogar cuanto antes las nuevas normativas laborales que recortaban su poder. En un contexto de crisis y espiral inflacionista, los empresarios culpaban de todos los males al movimiento obrero y a las huelgas; y exigían que el mundo del trabajo se subordinara a los intereses y planes del capital.

En 1977 se producen significativos cambios políticos, por un lado la patronal redobla su presión hacia el gobierno, y pide al débil gobierno de UCD políticas de ajuste. Por otra parte las direcciones de PSOE, PCE, UGT y CCOO comienzan a coquetear seriamente con el pacto y la paz social. Además, en 1977 se comienzan a recortar los derechos laborales. La aprobación del Real Decreto 43/77 abría la puerta a los contratos temporales. Y el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977 de 4 de marzo decía lo siguiente en su artículo 37:

“ Dos. Cuando el despido sea improcedente, el trabajador tendrá derecho a ser readmitido por el empresario en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél, así como al pago del salario dejado de percibir desde que se produjo el despido hasta que la readmisión tenga lugar.

Tres. Si el empresario no procediera a la readmisión en debida forma, el Magistrado de Trabajo sustituirá la obligación de readmitir por el resarcimiento de perjuicios y declarará extinguida la relación laboral; en tal caso, la indemnización complementaria por salarios de tramitación alcanzará hasta la fecha de tal extinción. ”

Se eliminaba el artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales de 1976, lo que significaba poner fin al derecho a la permanencia en el puesto de trabajo, y a instalar el despido libre pagado. La nueva normativa otorgaba al empresario el derecho de no readmitir a un trabajador en caso de despido improcedente (despido que no debía haberse producido). Al legalizar el despido libre sin causa, se estableció una vía por la cual se han destruido miles y miles de puestos de trabajo hasta la actualidad. Además el decreto ley especificaba la posibilidad de utilizar causas económicas para el despido individual. También se establecían causas económicas y tecnológicas de cara a facilitar despidos colectivos.

Con la derogación del citado artículo 35, se satisfacía una reivindicación central de la patronal, que había cargado contra esta normativa durante sus escasos meses de duración.

Para ellos era intolerable que no pudieran ser ellos quienes eligieran readmisión o indemnización en despidos sin causa.

Algunos catedráticos de Derecho del Trabajo (Luis Enrique de la Villa, José Cabrera, José Vida, Antonio Martín) y Profesores de este ámbito escribieron para El País un artículo titulado “Un paso atrás en el camino a la democracia”, donde expresaron con claridad en qué consistía este decreto ley:

“ El decreto-ley es, objetivamente, un importante paso atrás en la posición legal de la clase trabajadora, y un esfuerzo, no menos importante, del absolutismo empresarial en las relaciones de trabajo. La explicación de todo ello no es especialmente complicada, y nada tiene que ver con no se sabe qué misteriosas exigencias de la democratización política: la nueva normativa laboral se inserta en un «paquete» de medidas económicas dirigido a estimular al capital para una reactivación que nunca acaba de llegar. Llamando a las cosas por su nombre se pretende, una vez más, que los trabajadores paguen la factura de la crisis económica al elevado precio de la precariedad en el empleo, y de una forzosa pasividad en la defensa de sus intereses .” 1

Aun así, los empresarios continuaron presionando, dado que aun les quedaba mucha parte de su tabla reivindicativa por conseguir. Basta recordar que las indemnizaciones por despido se fijaban en 60 días por año trabajado, con 150 meses de tope. Habían conseguido el despido libre y un durísimo ataque contra la estabilidad laboral, pero aun no el despido gratuito o barato.

La fundación de la CEOE y los Pactos de la Moncloa

Durante la segunda mitad de los años 70 los capitalistas protagonizaron organizaban actos de protesta y mítines para exigir políticas económicas neoliberales y de derechas. Apostaban por un plan de precarización contra los trabajadores, reconversión, ágiles expedientes de regulación de empleo, despido barato, contratos temporales, contratos a tiempo parcial, topes salariales, rebajas fiscales empresariales, liberalización comercial, reconversión del sector público, fin de la fijeza gubernamental de precios, etc.

Durante esta ofensiva patronal, en junio de 1977 se crea la Confederación Española de Organizaciones Empresariales. Su primer presidente fue Carlos Ferrer Salat (1931-1978), un empresario del sector químico y farmacéutico, presidente del Banco Europa y con relación en consejos de multinacionales. Conto con varios vicepresidentes vinculados a distintos grupos empresariales. Entre ellos, Luis Olarra, un destacado empresario de la industria del acero durante el franquismo, que llegó a formar parte de la ejecutiva de AP en los 80. O Agustín Rodríguez Sahagún, que posteriormente fue ministro en el gobierno de UCD. La CEOE, enseguida se convirtió en un poderoso grupo de presión y comenzaron a reunirse y tomar contacto con elites empresariales y gubernamentales de todo el mundo. También con el propio Rey Juan Carlos, quien recibió cordialmente a su directiva en febrero de 1978.

El 25 de octubre de 1977 tiene lugar la firma de los llamados Pactos de la Moncloa, entre el gobierno y los principales partidos políticos (incluidos el PSOE y el PCE). Uno de los objetivos del acuerdo era frenar en seco al movimiento obrero y desactivar la lucha social. Se aceptaba el argumento de que se debían tomar medidas de ajuste para salir de la crisis.

Se abría la puerta a la contratación temporal y se facilitaba el despido en empresas en crisis, incluso del 5% de las plantillas si existían subidas salariales superiores al 20.5%. Además se establecía que la inflación prevista sería la norma a seguir para la determinación de los salarios, frente al criterio seguido hasta entonces basado en la inflación pasada. Felipe González y Santiago Carrillo arrojaron un jarro de agua fría a la movilización. Mientras que las cúpulas de UGT y CCOO apoyaron el pacto, la autoridad empresarial se restablecía, y la acción sindical se frenaba. Pese a que la espiral de huelgas a nivel sectorial iba a continuar siendo muy importante, objetivos como la Huelga General y la transformación de la sociedad fueron olvidados, descartados e incluso rechazados. La consigna central de PSOE y PCE era que había que abandonar reivindicaciones históricas, siendo sustituida por la “necesidad de consolidar la democracia”. Fenómeno que se agudizó aun más con el 23-F.

La política de paz social protagonizada por UGT-CCOO-PSOE y PCE, animó a la patronal a aumentar su presión para conseguir sus reivindicaciones. La CEOE presionaba al gobierno de UCD para que aplicara una política dura de ataque a los derechos laborales, y mantenían un claro apoyo a los sectores más a la derecha y liberales de la UCD en materia económica y laboral. Para los capitalistas los Pactos de la Moncloa eran una herramienta muy eficaz de cara a frenar las huelgas y aumentar el poder empresarial, pero exigían más. El problema para la patronal consistía en que existía un movimiento obrero muy combativo y un gobierno demasiado débil para enfrentarse a los trabajadores y satisfacer todo el programa del capital con éxito.

La patronal exigía que el peso de la crisis debiera recaer en las espaldas de los trabajadores y no paraban de acusar al movimiento obrero como culpable de la recesión y el aumento de la inflación. El capital desconfiaba en que el gobierno fuese a poner en práctica severos planes de ajuste. Los representantes más reaccionarios de la CEOE exigían una agenda gubernamental que cumpliera al 100% sus reivindicaciones y no dudaban en calificar al gobierno Suárez de “socialista”, por no atreverse a hacerlo. José Antonio Segurado, vocal del Comité Ejecutivo de la CEOE aseguró que: “Estamos ante una situación de crisis profunda y regidos por un Gobierno que, a pesar de haber sido elegido por los votos de los moderados, está realizando una política claramente socialista” 2.

La patrona al igual que ahora, apostaba por una salida capitalista a la crisis capitalista. Carlos Ferrer Salat aseguró que “ La economía de mercado es la solución para la actual crisis”3. Detrás de esta afirmación se encontraba la exigencia de fijar topes salariales y precarizar a la clase trabajadora. Además, tras este discurso se repetía que las huelgas habían supuesto subidas salariales fortísimas y que esta era la causa del paro.

Este panorama político era el predominante en toda Europa occidental. Mientras el capital se esforzaba en asestar una derrota histórica al movimiento obrero y salir de la crisis a costa de aumentar la explotación a los trabajadores, el paro no cesaba de crecer. Este aumento del desempleo provocó protestas sociales, y el 15 de marzo de 1978 la Confederación Europea de Sindicatos convocó una huelga general europea para el 5 de abril de 1978. Movilización que en el Estado español estuvo promovida y secundada por UGT y CCOO.

Últimos recortes del gobierno de UCD . La aprobación del Estatuto de los Trabajadores

A los Pactos de la Moncloa le siguieron otra serie de pactos con el objetivo de domesticar al movimiento obrero y precarizar las condiciones de trabajo. Los sindicatos mayoritarios aceptaron esta vía, sobre todo UGT. Se inició un proceso de desmovilización social e institucional de la izquierda política y sindical, que fue aprovechado por la burguesía española. El sindicalismo combativo se fue diluyendo en un sindicalismo reformista y pactista, dirigido por las cúpulas de UGT y CC.OO, con la creación de instrumentos legales de representatividad que consiguiera vaciar las calles, las luchas en los centros de trabajo, con el objetivo de mantener la paz social y la estabilidad del nuevo régimen.

En 1979, la CEOE y UGT firmaron el Acuerdo Básico Interconfederal, estableciendo que los salarios se deben negociar con el referente del IPC previsto por el gobierno. En 1980, la UGT y CEOE firmaron el Acuerdo Marco Interconfederal, que establecía la Moderación salarial a cambio de reducción de jornada (de 2006 horas anuales a 1886 en dos años) y un compromiso casi explícito de paz social. Posteriormente, el sindicato USO se sumó al pacto. CC.OO se negó a firmar el acuerdo, y recibió todo tipo de descalificaciones por parte de la CEOE. José María Cuevas llegó a calificar de “fascista” la postura de CC.OO.

La patronal continuó exigiendo facilidades y extensión en la contratación temporales, a tiempo parcial, para la formación y en prácticas. Reclamaban endurecen las condiciones del subsidio del desempleo, reducción de cuotas a la seguridad social, penalizar el absentismo y moderación salarial concretada en subidas de sueldo inferiores a la subida del IPC.

El R.D. 696/1.980 de 14 de Abril, reguló el procedimiento para la tramitación de las extinciones colectivas de contrato por causa económica, técnica u organizativa y de fuerza mayor, vía expedientes de regulación de empleo. Dos años después de crearse el INEM en el Real Decreto-Ley 36/1978, el gobierno aprobó en octubre de 1980 la Ley Básica de Empleo, que atacaba a las prestaciones de desempleo dificultando su acceso. Esta ley sustituía a la Ley de Seguridad Social y variaba del 80% al 60% la base reguladora para el desempleo. La nueva normativa tuvo el efecto perseguido de reducir el número de parados con prestación, y según un informe del INEM el índice de parados con prestación pasó de situarse del 60% en 1975 al 27% en 1982. Aquel año, según un informe del gabinete técnico de UGT, dos de cada tres parados no recibían ningún tipo de prestación, en un momento en el que el número de parados superaba los dos millones (en 1985 se superaron los 3 millones). Se calculaba que incluso en provincias como Badajoz o Córdoba, el 80% de los desempleados no cobraban prestación. Resulta paradójico, que Joaquín Almunia era entonces el secretario de política sindical del PSOE en 1980, y desde este puesto crítico esta ley de empleo de UCD, porque reducía las prestaciones. Hoy en día el recorte en el subsidio de desempleo, es una de las recomendaciones que hace el propio Almunia en su puesto de Consejero Europeo.

Pero el acontecimiento más importante del momento lo encontramos en la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en ese mismo año. El E.T significaba la institucionalización de un nuevo marco laboral tras la aprobación de la Constitución. Una vez más nos encontramos con un recorte de derechos: facilidad para la contratación temporal, consolidación del despido libre pagado, reducción de 48 a 42 en las mensualidades topes por despido, legalización de la subcontratación, abaratamiento del despido disciplinario, participación del FOGASA en despidos improcedentes, despido más barato en empresas de menos de 25 trabajadores, facilidades en los trámites y procedimientos en los expedientes, etc. Además

se otorgaba al Comité de Empresa una potestad escasa, limitándose a ofrecer funciones mínimas de carácter informativo, sin apenas herramientas para enfrentarse a la patronal.

Su elaboración y aprobación estuvo acompañada de movilizaciones y un amplio debate, pero en una situación de reflujo en el movimiento obrero. CC.OO convocó en alguna ocasión huelgas de media hora para poder debatirlo en asambleas en los centros de trabajo. Además hubo movilizaciones descentralizadas por todo el estado contra la aprobación del Estatuto de Trabajadores: huelgas generales en Granada, Valladolid o Euskadi a finales de 1979. Esta escalada de huelgas provocó que se sobrepasaran las 171 millones de jornadas perdidas por huelga en 1979. Con un aparato represivo franquista intacto, cualquier movilización se enfrentaba a una respuesta policial violenta y brutal. En diciembre de 1979 se intensificaron las protestas, que coincidieron con luchas que protagonizaron los estudiantes. El 13 de diciembre de 1979 en Madrid, coincidieron dos manifestaciones, una de estudiantes contra la Ley de Autonomía Universitaria, y otra contra el E.T. Ese día dos jóvenes estudiantes, Emilio Martínez y José Luis Montañés, de 20 y 23 años de edad respectivamente fueron asesinados por disparos de la policía al final de las manifestaciones. Además, el 13 de diciembre de 1984, una manifestación de recuerdo y homenaje a estos compañeros volvió a ser reprimida por la policía, con el resultado de un manifestante herido de bala.

Generalmente, UGT estuvo al margen de las movilizaciones. Su secretario general, Nicolás Redondo, en su puesto de diputado defendió la nueva ley en diciembre de 1979 en parlamento, pese a reconocer aspectos negativos. Este posicionamiento provocó tensiones en el sindicato, y SOMA-UGT rechazó apoyar el E.T.

En el parlamento se presentaron 803 enmiendas. El gobierno de UCD frenó cualquier intento de reforma progresista e impidió incorporar derechos como los 30 días de vacaciones. Las propuestas de CC.OO y del PCE fueron rechazadas, entre ellas se encontraba el derecho a la readmisión en los despidos improcedentes, control obrero en los expedientes, promover la jubilación a los 60 años, derecho a veto del comité de empresa en materia de movilidad, etc.

Uno de los argumentos utilizados por el gobierno de UCD para la aprobación del E.T consistía en que debíamos homologarnos a la normativa laboral europea. Era un argumento falso, más aun en lo referente a la indemnización por despido, que en 1979 se situaba en Francia en las seis mensualidades, mientras que se imponían los 45 días en España. Además se prometía que la nueva normativa crearía empleo, incluso el entonces ministro de Trabajo, Rafael Calvo Ortega, llegó a afirmar que tras la aprobación del E.T se crearían "1.000 empleos diarios"⁴. Aunque la realidad fue que la "flexibilidad" introducida en el E.T facilitó el incremento de los despidos y el paro. Sucesos como de este tipo se han producido cada vez que un gobierno ha aprobado una reforma laboral.

En 1981 se firmó el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE), por parte del gobierno, UGT, CC.OO y la CEOE. Gobierno de Calvo Sotelo. Hay un compromiso de crear 350.000 puestos de trabajo a cambio de la moderación salarial, y como siempre solo se cumplió la parte que beneficiaba a la patronal. Además en el pacto se suscribía y aceptaban subidas salariales por debajo de la inflación.

La patronal continuó exigiendo facilidades para el despido y contratación temporal. José

María Cuevas aseguraba que “el único camino para crear empleo es la flexibilidad de contratación y la reducción global de las cuotas empresariales a la Seguridad Social” 5. Es decir, lo mismo que llevan repitiendo en los últimos 35 años.

¿Mercado laboral “franquista”?

En los años 70 y 80 (y en la actualidad) la patronal y cualquier ministro han intentado justificar los recortes en derechos laborales con diferentes simplezas y mentiras. Creo preciso detenerse en una de ellas relacionada con el engañoso término de “Mercado laboral franquista”. La patronal ha alegado en más de una ocasión que la legislación laboral franquista se basaba en derechos individuales muy rígidos, para contrarrestar la falta de libertades y derechos colectivos. Este “argumento” ha sido utilizado y repetido machaconamente por parte de representantes del capital en muchas ocasiones durante últimos 35 años. Cuando el PCE presentó una enmienda a la totalidad a la reforma laboral de 1984, el Ministro de Trabajo Joaquín Almunia, acusó a este partido de añorar el Fuero del Trabajo. Estas acusaciones han sido protagonizadas por empresarios y gobiernos de UCD, PSOE y PP, e incluso hoy en día lo siguen haciendo con Esperanza Aguirre a la cabeza. Siempre que se ha aprobado alguna contrarreforma laboral el gobierno de turno nos ha anunciado que se terminaron las “leyes laborales franquistas”.

Si hacemos caso a los gobernantes hemos derogado las leyes franquistas un montón de veces. Por tanto conviene detenerse en este asunto, dado que a las generaciones jóvenes de los últimos 30 años se las ha intentando inculcar que la “rigidez” en los derechos laborales era la norma en el franquismo, y que por tanto la precarización (ellos llaman “flexibilidad”) es sinónimo de moderno, avanzado o incluso antifranquista. Además han pasado por alto a propósito que muchas normativas laborales franquistas fueron derogadas a base de conquistas sociales en los años 70 gracias a una movilización protagonizada por el movimiento obrero.

Ante esta histórica campaña con el término “mercado laboral franquista” de fondo, hay que señalar en primer lugar que nos encontramos ante valoraciones completamente falsas. En segundo lugar, todos sabemos que el único que se ha sentado en el banquillo por los crímenes del franquismo ha sido el juez Garzón. Por tanto, si quieren extirpar el franquismo podían haber empezado por la judicatura o el ejército; cuerpos que quedaron intactos de fascistas y sin depurar tras la muerte de Franco. En tercer lugar, las contrarreformas laborales persiguen elevar los beneficios aumentando al máximo la tasa de explotación y la precarización. En la actualidad, se ha llegado a un aumento de la tasa de explotación, que nos conduce al contexto laboral de bajos salarios y precarización de los años 40 y 50.

La victoria del ejército franquista en la guerra civil supuso un retroceso histórico, social, laboral, humano, educativo y cultural sin precedentes. Franco, aupado al poder tras una auténtica matanza, con el apoyo de la Iglesia, los capitalistas y terratenientes, procedió a destruir los derechos de la inmensa mayoría de la población. Se prohibió el derecho a huelga (llegándose a considerar delito de sedición), los sindicatos, y se reforzó el poder empresarial en todos los ámbitos. Las organizaciones del movimiento obrero fueron ilegalizadas y duramente reprimidas, provocando la muerte de miles de sus militantes.

Por tanto, si hay que remontarse en la historia de España a la existencia de algunos

derechos laborales, no hay que referirse a las normativas de la dictadura (Fuero del Trabajo de 1938, Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942, Ley de Contrato de Trabajo de 1944, Ordenanzas Laborales, Ley de Convenios Colectivos de 1958, etc), sino a la leyes de la Segunda Republica (Ley del Contrato de Trabajo de 1931, Ley de Seguro Obligatorio de Trabajo de 1932, Ley de Accidentes de Trabajo de 1932, etc). Una lectura de las normativas de la Republica dejan mucho que desear a todos los anticapitalistas que luchamos por la transformación revolucionaria de la sociedad. Pero es un hecho contrastado, que los derechos laborales republicanos fueron incontestablemente superiores a los de la dictadura en todos los aspectos. Incluso se puede asegurar que la Constitución de 1931 tiene contenidos sociales y laborales más avanzados que la actual. El artículo 46 de la Constitución de 1931 bajo el titulo: “El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes”, establecía lo siguiente:

“ La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas: las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación, la relación económico-jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores .”

Además, el artículo 39 permitía la libertad, mientras que el 41 establecía que “No se podrán ni perseguir a ningún funcionario público por sus opiniones políticas, sociales y religiosas”. Además se permitía la libertad sindical para el personal funcionario. Situación muy distinta a la establecida por la dictadura de Franco mediante los Tribunales de Depuración, que protagonizaron todo tipo de atropellos a todos los derechos laborales, sociales y humanos. Por otro lado, mientras en la Republica la mujer tenía derecho a voto, en el franquismo carecía de cualquier tipo de autonomía y derecho en materia laboral (y en todas las demás). Además, durante el franquismo la contratación temporal estaba permitida, y el mercado laboral se caracterizaba por largas jornadas laborales y bajos salarios, con escasísima protección social. Durante las dos primeras décadas del franquismo no había salario mínimo y se extendieron los salarios vinculados a la productividad, tal y como exigen los neoliberales. Por tanto, la normativa laboral del franquismo solo tiene relación con las reivindicaciones de los capitalistas y sus mismos representantes que aseguran querer derogar las “leyes laborales franquistas”.

Esta comprobado que cualquier aspecto que analicemos señala que durante el franquismo los derechos individuales o colectivos brillaban por su ausencia. Si es cierto, que después de la segunda guerra mundial en otros países de Europa Occidental (Suecia, Noruega, Francia, etc) se construyó el denominado Estado de bienestar con una legislación laboral relativamente avanzada, que lleva años destruyéndose. Un Estado de bienestar que en España jamás ha existido.

Notas

1 “Un paso atrás en el camino a la democracia”. El País, 12/04/1977.

2 Entrevista en El País, 14/01/1978.

3 El País, 18/01/1978.

4 El País, 16/11/1979.

5 El País, 22/04/1982.

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/los-derechos-laborales-en-la-transicion