

ANTONIO BAYLOS

## Reforma del mercado de trabajo o el eufemismo sobre la libertad de despedir

*La crisis ha cargado el aire de nefastos presagios para los derechos sociales. Pese a tratarse de una crisis financiera en un mundo global, y de irrumpir en los diferentes espacios nacionales sorprendiendo el discurso oficial sobre la marcha de la economía y de la capacidad productiva de cada país, los efectos más traumáticos no se han producido sobre los operadores económicos y financieros, a los que un aluvión de dinero público ha permitido su recuperación y su rescate, sino sobre los trabajadores y sus condiciones de vida a través de los efectos devastadores de la destrucción de empleo.*

**E**n España, la conformación de un modelo económico en el que la financiarización de la economía se aliaba con una inmensa burbuja de especulación inmobiliaria, ha hecho más dramáticas las consecuencias sobre los trabajadores de la crisis experimentada al retorno del verano del año 2008. Cientos de miles de puestos de trabajo se esfumaron en tan sólo tres meses. Un año después, la tasa de paro ha subido al 18%, y el número de parados traspasa el umbral de los cuatro millones de personas. La crisis económica, de origen financiero, que produce un derrumbe de la inversión y del consumo, se traslada inmediatamente al campo de la producción y del trabajo, generalizando la pérdida masiva y contundente de puestos de trabajo. Se produce así *un desplazamiento del riesgo y de la responsabilidad empresarial hacia los trabajadores*, puesto que son estos los que al final pagan con la pérdida de su empleo por el desmoronamiento de la forma de configurar la economía sobre bases de extrema desigualdad en la creación y distribución de la riqueza. En un corto plazo de tiempo se olvida el origen de la situación y se pone en primer plano la exigencia de un ajuste de la economía a través del empleo, realmente de la destrucción de empleo. A partir de ahí se establece que la salida de la crisis requiere importantes ajustes en el mercado de trabajo, mayor flexibilización laboral, reducción de las rentas salariales, facilidad para despedir.

Antonio Baylos es catedrático de derecho del trabajo en la Universidad de Castilla-La Mancha

Las formas que ha adoptado ese proceso de destrucción de puestos de trabajo son muy sintomáticas del funcionamiento del llamado “mercado de trabajo” y de las pautas de conducta de los sujetos económicos que operan en él. Las estadísticas muestran que la destrucción de empleo que se ha producido en España a partir del 2008 no se basa de manera preponderante en la extinción de contratos temporales, sino que cada vez es mayor el porcentaje que corresponde a empleos eliminados acogidos a la declaración unilateral del empleador de la improcedencia del despido con depósito de la indemnización. Es decir, que como señalan las estadísticas del 2008, de casi un millón de despidos en todas sus variantes –colectivos, pactados, resueltos judicialmente– los derivados de la previa declaración empresarial de improcedencia constituyen una cifra impresionante: casi setecientos mil.<sup>1</sup>

Esta figura se creó en la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, al permitir la potestad empresarial de depositar la indemnización como mecanismo liberatorio del pago de los salarios de tramitación en el art. 56.2 ET. El precepto no sólo es relevante por lo que implica de abaratamiento del coste del despido al desprenderse de él un componente ligado al control judicial del mismo –la percepción de los salarios de trámite si el acto empresarial era declarado improcedente–, sino porque el reconocimiento unilateral de la improcedencia por parte del empleador repercute directamente sobre el control judicial, disuadiendo al trabajador de acudir al mismo. En la realidad laboral española esta prerrogativa empresarial ha tenido un arraigo cada vez mayor y su utilización durante la crisis ha sido exuberante, junto con el socorrido recurso a la rescisión de los contratos temporales por finalización de su término. Como señalan sus comentaristas económicos, es un modo “discreto y silencioso” de eliminar puestos de trabajo, que depende de la sola decisión unilateral y libre del empresario frente a los despidos colectivos en el marco de los expedientes de regulación de empleo que concentran una gran parte de los esfuerzos sindicales.

Quizá por esa presencia sindical, los despidos colectivos de carácter económico han sido mucho menos utilizados, apenas un 4% del total de los despidos en el año 2008. Y además, en la gran mayoría de los casos en que se ha practicado esta vía, se ha acudido al procedimiento judicial colectivo que creó la Ley Concursal de 2003. A través de su nuevo procedimiento y su capacidad de asumir en la jurisdicción mercantil todo el área declarativa de derechos de los trabajadores en las crisis de empresa, ha producido simultáneamente una pérdida de la capacidad negociadora de los representantes de los trabajadores y de la presencia sindical en la mediación del interés colectivo de los mismos ante la regulación de empleo durante la quiebra, junto con un muy acusado abaratamiento de las indemnizaciones por despido colectivo.

---

<sup>1</sup> Según datos del Ministerio de Trabajo, publicados en *El País*, 30 de noviembre de 2009, la cifra exacta de despidos causados al amparo del art. 56.2 ET es de 661.071 durante el año 2008.

La destrucción de empleo ha tenido otros efectos. Una gran parte de los efectivos laborales menos cualificados han sido eliminados del mercado de trabajo irregular y se han recuperado a través de su recepción en la economía sumergida. Se trata de un procedimiento especialmente utilizado para el trabajo de los inmigrantes, cuya presencia en la economía informal se ha incrementado, según estimaciones objetivas, en al menos medio millón de trabajadores irregulares. Sobre este colectivo pesa la amenaza de la denuncia de su situación irregular a la policía y su expulsión del país si pretenden acudir a la justicia para exigir sus derechos. Algunos ejemplos de este chantaje han sido aireados recientemente por los medios.<sup>2</sup>

---

De casi un millón de despidos en todas sus variantes los derivados de la previa declaración empresarial de improcedencia constituyen una cifra impresionante: casi setecientos mil

---

Los mecanismos que se prevén en la ley para la suspensión colectiva de los contratos de trabajo como consecuencia de la reestructuración de empleo han sido utilizados muy residualmente y de forma desigual. Euskadi y Cataluña en primer lugar, seguidos por Madrid, han sido las Comunidades donde se ha recurrido a este expediente de suspensión del contrato. Permanece la incógnita de cuáles serán las consecuencias una vez que se termine el período de suspensión de seis meses y si, pasado el mismo, se procederá al despido de los "excedentes". Pero lo que sí es seguro es que los llamados agentes económicos en nuestro país no han utilizado de forma prioritaria estos instrumentos que permiten sin carga retributiva para el empresario, regular los excedentes temporales de empleo conservando los contratos de trabajo.

## Las propuestas de salida de la crisis como mayor flexibilización y facilitación del despido

De esta manera, la destrucción de empleo es un efecto inmediato de la crisis, y la forma en la que esta se percibe en el conjunto de la población, pese a que el origen de la misma se encuentra en la actuación de operadores económicos especuladores en mercados desregulados. Eso ha permitido que de manera oportunista se aísle la causa de esta crisis de sus efectos, y se proponga por parte de las empresas y de los operadores económicos una nueva intervención de reducción de los estándares de tutela de los trabajadores en especial sobre los mecanismos de estabilidad en el empleo. La crisis suministra la posibilidad de una

---

<sup>2</sup> «Un sin papeles gana un juicio contra su jefe», *Público*, 4 de diciembre de 2009.

nueva refundación del “estilo” de gobierno de la economía hasta ahora dominante: una actuación que prescinde de la consideración democrática y política de los derechos laborales, reduciéndolos a puro coste económico, sin que por otra parte se pueda alterar el sistema impositivo y fiscal de redistribución de la riqueza, restringiendo el alcance y la intensidad del gasto social.

---

Los llamados agentes económicos en nuestro país no han utilizado de forma prioritaria los instrumentos que permiten, sin carga retributiva para el empresario, regular los excedentes temporales de empleo conservando los contratos de trabajo

---

En España, el terreno escogido como punto estratégico de las presiones tanto de las instituciones reguladoras del mercado financiero español, el propio Banco de España y su gobernador, como de la asociación empresarial CEOE-CEPYME, con el tono desabrido de su presidente, ha sido el del despido. Este proceso de presión sobre la opinión pública y el Gobierno ha construido desde hace tiempo un conjunto de afirmaciones y de creencias que resultan acriticamente aceptadas como punto de partida de cualquier razonamiento técnico-jurídico o político sobre el particular. Cuándo y de qué manera se ha ido formando este código lingüístico hoy plenamente hegemónico en la cultura mediática y política española, sería un interesante objeto de investigación. Pero, por el momento, baste señalar como constatación evidente que en torno a este tema se ha producido una masiva y exitosa operación de transposición de principios económicos neoliberales al espacio de la política y de la normatividad jurídico-laboral. Esta operación se podría resumir en la enunciación de una serie encadenada de afirmaciones que se presentan con la seguridad de constituir verdades absolutas y por consiguiente imposibles de rebatir. Sintéticamente, el despido es considerado sólo o exclusivamente como coste laboral y como elemento de encarecimiento de la producción, y se viene a concluir que en España es especialmente alto, lo que dificulta la reactivación de los mercados y de la economía en general, o, lo que es lo mismo, que el abaratamiento del despido debe facilitar la creación de empleo.

En este discurso se destaca que no sólo son los montos indemnizatorios los que encarecen el proceso económico de producción, sino que muy especialmente el sistema de garantías o de revisión del acto de despido debe valorarse como un coste de oportunidad muy alto. Con un salto a la inversa, se continúa afirmando que el sistema de garantías es disfuncional a la organización de la empresa y a la actividad de los mercados. Y ello es así, se insiste, porque el procedimiento de control de los actos de poder de dirección y organización del empresario crea rigideces y obstáculos al libre y eficaz funcionamiento del mercado laboral. De esta manera, las posiciones garantistas en el derecho laboral tienen una

eficacia negativa sobre la actividad del sistema económico que se traduce en una influencia nociva sobre el volumen global de empleo. Esta afirmación, que se hace con carácter general, se refuerza en el caso presente bajo la presión de la crisis. Es el sistema de garantías jurídicas sobre el empleo el culpable directo de la aceleración de los procesos de destrucción de empleo.

El desgarramiento entre estables y precarios, que en el caso español adquiere proporciones alarmantes, es además uno de los elementos centrales del desarrollo del discurso economicista sobre el despido. En efecto, el uso intensivo del trabajo precario, mal remunerado y poco cualificado, sitúa a los sujetos que se encuentran en esa posición –definidos normalmente por ser mujeres, jóvenes o inmigrantes– en una condición desigual en orden a disfrutar las garantías que el sistema jurídico-laboral prevé para tutelar el empleo. En contraposición por tanto a los *insiders*, estos trabajadores precarios, *outsiders*, no gozan de las garantías “ordinarias” de la legislación laboral frente al despido. Esta desigualdad material se quiere remediar partiendo de los principios anteriores respecto a la disfunción económica que lleva consigo un sistema de tutela judicial sobre el empleo y el control subsiguiente sobre los actos del empresario de rescisión unilateral del contrato de trabajo. Coste de la indemnización e inmunización de la decisión del empresario frente a cualquier control posterior a la misma serán por consiguiente las líneas de respuesta a este dilema.

Las propuestas que se han publicitado como respuesta actual a la situación de crisis y de un mercado de trabajo dual insisten en que la solución a la misma es la reducción de las garantías generales para todos los trabajadores, sobre la base de que, en la práctica, una parte importante de los mismos, los trabajadores precarios, carece de ella. Y así, la CEOE propuso un “contrato de crisis” en el que proponía un libre desistimiento de la relación laboral durante los dos primeros años de vigencia del contrato, con 8 días de indemnización. Cumplidos esos dos años, el empresario podía transformar el contrato en “indefinido no fijo”, con una indemnización de 20 días por año de servicio con 12 meses como tope final (*Cinco Días*, 23 de abril 2009).<sup>3</sup> Más enjundia reviste el modelo presentado en un manifiesto firmado por 100 economistas de prestigio denominado «Propuesta para la reactivación laboral en España»<sup>4</sup> y que se viene a denominar “contrato único”. En este proyecto, desaparecen todos los tipos de contratación temporal salvo el contrato de interinidad, y se establece un único tipo de contrato indefinido para las nuevas contrataciones, con un tipo de indemnización creciente en función de la antigüedad del trabajador, que inicia en torno a 10 días en el primer año de servicios y va subiendo hasta el quinto año, en donde se estabiliza hacia delante en 33 días por año de servicio. Con este sistema, que «unifica las causas de des-

<sup>3</sup> Posteriormente la asociación de los empresarios ha procedido a precisar este “contrato indefinido no fijo”, subiendo el umbral de la indemnización durante el primer año a 14 días de salario, incrementando paulatinamente la indemnización hasta situarse en los 20 días, *Público*, 17 de junio 2009.

<sup>4</sup> El texto de la propuesta se puede encontrar en <http://www.crisis09.es/propuesta>

pido» según sus autores, se mantiene, sin embargo, el control judicial restringido a los «despidos discriminatorios». Esta propuesta ha contado con el espaldarazo oficial del Banco de España, que, en su informe anual ha venido a entender como “imprescindibles” formas de contratación permanente «que puedan utilizarse con carácter general y cuya rescisión no comporte indemnizaciones por despido tan elevadas como las que llevan aparejadas los contratos indefinidos en vigor». <sup>5</sup>

Lo más llamativo de estas propuestas no es que se inscriban en un preciso discurso que acoge la retórica de la *flexiseguridad* para pronosticar el incremento de la libertad de las empresas para despedir, <sup>6</sup> ni tampoco que manifiesten su propensión declarada al abaratamiento de los costes indemnizatorios, con mayor o menor extensión en función de cada proponente, sino que expresan una opción decidida por la descausalización de la figura del despido, con la eliminación consiguiente del control judicial y la conversión del acto de despido en un libre desistimiento indemnizado. No se valora ni el más que previsible efecto de sustitución de “viejos” contratos de trabajo indefinidos por los “nuevos” contratos únicos, ni la deriva hacia el desistimiento individualizado del contrato de supuestos colectivos relacionados con causas económicas, organizativas o duración indefinida del contrato con el desempeño de actividades permanentes y estables de la empresa; no tienen razón de ser ante un planteamiento como el reseñado que solo valora el coste económico de la libertad de despido. Reduce el control judicial de la extinción unilateral del contrato al área de la nulidad como consecuencia jurídica de un acto discriminatorio del empleador y solo en estos casos, puesto que el resto de los despidos se “liberan” del acceso a la tutela judicial mediante el pago de la indemnización asociada a la libre rescisión del vínculo contractual.

El despido como acto de libertad del empleador que no puede ser limitado sino a lo sumo compensado económicamente es un dato que parece asumirse de forma progresiva por una buena parte de los actores en el campo de la técnica jurídica y del asesoramiento legal. La percepción de este hecho como algo indiscutible lleva a manifestaciones de desfachatez en algunas ocasiones. Recientes propuestas de autodenominados expertos económicos pronostican la sustitución del pago de la indemnización por despido por un seguro obligatorio a cargo de todos los empresarios que genere una renta de sustitución al trabajador que “pierda” su empleo. <sup>7</sup> De esta forma el despido es plenamente libre y no indemnizado. Pero no es necesario acudir al terreno de las profecías economicistas. En internet se pueden

<sup>5</sup> El gobernador del Banco de España insiste en que el incremento del paro se debe al peso exagerado de los temporales y al desequilibrio entre el alto coste del despido de los contratos indefinidos respecto del casi nulo de los temporales *El País*, 17 de junio 2009.

<sup>6</sup> En ello se basa lo que U. Romagnoli, «La libertad según la Carta de Niza y en el Derecho del Trabajo», *Revista de Derecho Social*, núm. 45, 2009, p. 17 denomina «la ambigüedad de la *flexi-security*». Véase en concreto sobre el debate que afecta al despido, J. Pérez Rey, «La modernización del régimen del despido: el debate europeo», en J. P. Landa (dir.), *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*, Bomarzo, Albacete, 2009, pp. 142-143.

<sup>7</sup> J. A. Herce, «La reforma laboral que viene», *El País*, 4 de diciembre de 2009.

encontrar suficientes ejemplos de algunas páginas que ofrecen a las empresas consejo sobre «cómo ahorrarse 80 días de salario al despedir a un trabajador (y dejar zanjado el asunto en pocas horas, sin ir a juicio y sin preocupaciones)», entre otras apreciaciones sobre el llamado “despido disciplinario *express*”.<sup>8</sup> Esta banalización del acto del despido forma parte en consecuencia de un estado de cosas muy extendido en las prácticas que conforman culturalmente la casta de los juristas del trabajo y los gestores de empresa.

---

### Se ha producido una masiva y exitosa operación de transposición de principios económicos neoliberales al espacio de la política y de la normatividad jurídico-laboral

---

Basta dar un solo ejemplo. Como se ha señalado, nuestro sistema jurídico permite expulsar por inconstitucionales los modelos de regulación de las relaciones de trabajo que impidan al trabajador revisar su despido, basado en una justa causa. Sin embargo, está muy extendida entre los iuslaboralistas la existencia práctica del despido libre en el sistema jurídico español.<sup>9</sup> Y ello no sólo desde aquellas posiciones más conservadoras, sino desde aquellas otras más críticas o garantistas. El debate sobre el art. 56.2 ET lo pone de manifiesto. Es frecuente entender que esta figura incorpora un “despido libre indemnizado”, lo que se alega como crítica desde la izquierda social a esta forma de regulación que se mantiene en nuestro sistema pese a las modificaciones del texto original como consecuencia de la huelga general del 2002. Pero, a su vez, esta propuesta crítica se corresponde con su aceptación generalizada por exponentes decisivos de la derecha económica, que construyen sobre el despido libre indemnizado las propuestas del “contrato de crisis”, “del siglo XXI” o el “contrato único”. Esta “existencia del despido libre indemnizado” es a su vez plenamente aceptada por los operadores jurídicos, abogados y jueces, para los que no se plantea la contradicción *práctica* entre esa figura legal y la *existencia* de despidos sin causa. Es por tanto frecuente que los propios ase-

---

<sup>8</sup> Se trata del «Informe especial de PractiLetter Laboral» que puede obtenerse, en destacado, al teclear en Google la palabra *despido*. El informe va dirigido a los «responsables de personal» de las empresas, como una «herramienta para tener bajo control no sólo los despidos, sino todo lo relacionado con la gestión de los recursos humanos». Sobre el despido disciplinario “*express*”, se nos informa que «el Tribunal Supremo ha hecho una interpretación asombrosamente flexible de esa posibilidad que da el Estatuto de los Trabajadores y, aun más asombroso, es una interpretación que beneficia totalmente al empresario». Esta consiste en permitir «despedir a un trabajador ahorrándose la empresa todos los salarios de tramitación que debería pagarle, sin necesidad siquiera de pasar por el Juzgado». También ofrece asesoramiento sobre el despido objetivo por causas económicas, «el despido más barato en tiempos de crisis», que es, a juicio de los autores del informe, «razonablemente asequible», porque «en el peor de los casos, con los trabajadores de mas de 18 años de antigüedad en la empresa, indemnizará a los despedidos con un año de salario». Y añade, «además, si se hace bien, es muy sencillo de llevar a cabo».

<sup>9</sup> En todos los sectores. Las declaraciones del presidente de la CEOE, Díaz Ferrán, son terminantes: «No pedimos el despido libre porque ya existe» (*Público*, 18 de febrero de 2009). Pero también J. Lahera Forteza, «La necesaria racionalización del despido», *El País*, 15 de febrero de 2009, que mantiene que el despido libre ya existe «con extraordinaria flexibilidad» en nuestro sistema.



sores de los trabajadores incorporen este tipo de convicción a la acción de defensa de los intereses laborales, erosionando así su propia función y la finalidad que deberían cumplir.

## Preservar el trabajo, situar el despido en su lugar

Es evidente que no puede darse por buena esta conclusión, porque implica la vulneración del sistema constitucional de garantías del derecho al trabajo del art. 35 CE que impone la causalidad del despido y la revisión judicial del mismo con efectos constitutivos sobre las decisiones empresariales contrarias al ordenamiento. El aumento del poder de disposición del empleador en los márgenes de extinción unilateral del contrato no puede franquear este límite. Por ello es necesario reinterpretar el art. 56.2 ET y la anticipación de la declaración de improcedencia del despido en términos compatibles con el respeto al derecho al trabajo en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 35 en relación con art. 24 CE). Hay que entender que lo que el precepto permite es la debilitación del principio de causalidad, de forma que el empresario reconoce la improcedencia del despido sobre la base de un motivo que posiblemente no tenga la gravedad ni la trascendencia para poder válidamente rescindir el vínculo contractual, o sobre el que tenga ciertas dificultades probatorias, y la anticipación de la indemnización al control judicial quiere compensar –en una medida de política del derecho incorrecta– la coincidencia prevista entre la decisión del órgano judicial y la adelantada por el empleador, concediéndole una ventaja económica a este. Pero lo que no puede avalar el art. 56.2 ET es la inexistencia de causa de despido sin causa, es decir, el despido plenamente desligado de cualquier motivación tipificada por el ordenamiento como idónea para desplegar efectos extintivos.<sup>10</sup>

El despido sin causa, es decir, el que presenta una causa formal inexistente y que responde a la arbitrariedad del empleador, debe ser impugnado ante el órgano jurisdiccional social como vulnerador de derechos fundamentales, dado que la propia norma no prevé otra salida que la nulidad, ante la prohibición de introducir otros conceptos indemnizatorios que “enriquezcan” el área de la improcedencia ligando sus resultados a la garantía del derecho al trabajo. La nulidad es el efecto típico que el bloque de constitucionalidad exige frente al libre desistimiento empresarial, proscrito de nuestro sistema como forma de extinguir las relaciones de trabajo con carácter general. La reacción frente al mismo por parte del trabajador y la necesidad que esta defensa tenga unas consecuencias acordes con la función jurisdiccional de control y de respeto de la legalidad, ligan irresolublemente los contenidos del art. 35 con los del art. 24 CE en cuanto tutela efectiva y prohibición de indefensión. El mecanismo de verificación de la carencia de causa en el proceso es muy semejante al que se lleva a cabo para los despidos discriminatorios y vulneradores de derechos fundamentales, en donde el tema de los indicios probatorios resulta decisivo. Los despidos sin causa,

---

<sup>10</sup> A. Baylos y J. Pérez Rey, *El despido o la violencia del poder privado*, Trotta, Madrid, 2009 [2.ª ed.], p. 117.



arbitrarios o fraudulentos deben ser declarados nulos por ser la consecuencia de un libre desistimiento empresarial, contrario al art. 35 CE en relación con las garantías previstas en el art. 24 CE para la tutela judicial efectiva, sobre la verificación de la causa real del despido y la prohibición de la indefensión del trabajador, y no entran por tanto en el área de la improcedencia que tiene como condición previa la existencia de una causa de despido considerada no suficiente por el ordenamiento jurídico.<sup>11</sup>

La selección de “casos límite” que pudiera plantear, de forma neta, ante los tribunales, la concreción de estos argumentos ante supuestos evidentes de manifiesta arbitrariedad y descausalización del despido, sería un elemento que ayudaría a reorientar la defensa de los trabajadores en esta garantía central de su derecho al trabajo, poniendo de manifiesto la impunidad del acto antisocial que se está realizando mediante el despido en estos casos y reorientando una respuesta judicial hacia la proscripción de tales comportamientos. Es un trabajo ideológico pero también político-sindical que permite una presencia colectiva en la tutela del interés individual de los trabajadores afectados.

Probablemente en el pasado el crecimiento del sindicato dependió, de manera muy directa en ocasiones, de la acción de defensa jurídica de los trabajadores individualmente considerados. Los abogados laboristas del movimiento obrero de los años sesenta y setenta del pasado siglo en nuestro país realizaban al pie de la letra un uso alternativo del derecho en mejora de la condición de la clase trabajadora a través de la judicialización de la litigiosidad que se manifestaba en muchos momentos como pleitos individuales, de los que se irradiaba un efecto colectivo o ejemplar para tantos otros casos posibles. Hoy, por el contrario, la pérdida de la hegemonía cultural en el campo de lo jurídico-laboral y la burocratización de los servicios de asesoría jurídica favorece objetivamente el sometimiento a un proyecto de dominación social que no puede compartirse por la organización sindical y que produce la insatisfacción y la impotencia del trabajador individual, tanto de aquel que tiene una inserción débil en la relación laboral ordinaria, como las mujeres, los jóvenes o los inmigrantes, como de aquellos otros trabajadores estables que son expulsados y se convierten en “excedentes de mano de obra”, conduciendo a todos a un alejamiento del sindicato y a una situación de ciudadanía “débil”, de segunda clase.

Recuperar el terreno de los derechos de ciudadanía basados en la tutela real del trabajo y del empleo, restablecer un discurso neolaboralista y reforzar el análisis ideológico del derecho serán sin duda piezas clave en la recuperación cultural y permitirán un significativo avance en lo político y sindical desde el lenguaje de los derechos y de la democracia social. Las reformas del mercado de trabajo se tienen que situar en la protección del trabajo y en la defensa del empleo, no acentuar los mecanismos de destrucción y degradación del mismo.

---

<sup>11</sup> A. Baylos y J. Pérez Rey, *op. cit.*, 2009, p. 118.