

- Husson, M. (2014) “Le capital au XXIème siècle. Richesse des données, pauvreté de la théorie”. Disponible en: <http://hussonet.free.fr/piketcap.pdf>
- ILO (2014) *Global Employment Trends 2014. Risk of a jobless recovery?* Ginebra.
- Jubeto, Y. y Larrañaga, M. (2013) *El Desarrollo Humano Local desde la equidad de género: Un proceso en construcción*. Bilbao: Hegoa.
- Milanovic, B. (2013) “The return of ‘patrimonial capitalism’: review of Thomas Piketty’s Capital in the 21st century”. Munich: MPRA Paper.
- Picchio, A. (2001) “Un enfoque macroeconómico ‘ampliado’ de las condiciones de vida”. En C. Carrasco (ed.) *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: UB.
- Piketty, T. (2013) *Le capital au XXI<sup>e</sup> siècle*. París: Seuil.
- Sardá, J. (2014) *La economía sumergida pasa factura. El avance del fraude en España durante la crisis*. Madrid: Gestha y Fundación URV.
- Standing, G. (2013) *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Ed. Pasado & Presente.
- VV AA (2013) *¿Qué hacemos con el trabajo?* Madrid: Akal.



## 2. ¿Qué sindicalismo en tiempos de crisis?

# La crisis y las condiciones de explotación del trabajo en Europa

*Laurent Garrouste*

La nueva fase de la crisis económica generalizada iniciada en 2008 aceleró determinadas evoluciones de las condiciones de empleo y trabajo de los asalariados y asalariadas en Europa. Es cierto que estas ya se venían dando en algunos países, pero se enfrentaban a múltiples trabas que variaban según los países. Las clases dominantes han utilizado la crisis para hacer saltar por los aires algunos de esos obstáculos y emprender un programa de “reformas estructurales del mercado del trabajo” de largo alcance. En algunos casos (el ejemplo de Grecia resulta paradigmático), estos cambios han sido impuestos desde el exterior por la Troika (FMI, BCE, Comisión Europea); en otros, han sido los gobiernos de cada país quienes se han aprovechado de un contexto muy propicio para imponer transformaciones sin precedentes en la legislación laboral y en la protección social.

Todas ellas se inscriben en el marco de la construcción neoliberal de la Unión Europea. La UE, lejos de ser un espacio de cooperación y armonización

hacia arriba de los derechos sociales, es “una zona económica profundamente heterogénea, en la que el *dumping* social campa a sus anchas” (Attac y Fundación Copernic, 2014). Las condiciones de ampliación de la Unión en 2004 trajeron consigo el incremento de la competencia entre trabajadores y trabajadoras en el espacio del gran mercado único. En lugar de reabsorber el paro y la precariedad, la generalización de las políticas de austeridad las alimenta permanentemente, acentuando así la presión a la baja de los salarios, de los ingresos y de las condiciones de trabajo.

La intensificación de la explotación económica del trabajo es un hecho comprobado. A lo largo de los dos últimos decenios la parte salarial en el valor añadido se ha visto reducida en la mayoría de los países europeos. Querriamos insistir aquí en dos aspectos determinantes de los procesos actuales, aun cuando no siempre sea fácil disponer de una visión a la vez global y de los diferentes países: la transformación de los derechos laborales en los países europeos a partir del año 2008 y el deterioro de las condiciones de trabajo por el giro emprendido por la Unión en este terreno, que corren el riesgo de acentuarse.

## **Los derechos laborales en el punto de mira**

Hace mucho tiempo que el peso del paro y de la precariedad tiende a transformar el derecho laboral en “papel mojado”. Es evidente que un trabajador precario tiene dificultades para ejercer sus derechos en un contexto en el que corre el riesgo de ser despedido de la noche a la mañana. Este efecto de autolimitación se extiende también a numerosas personas asalariadas con contratos indefinidos que se enfrentan al riesgo de perder el empleo. Por otra parte, la patronal utiliza, cada vez de forma más abierta y cínica, el chantaje de la deslocalización para obtener en las empresas el acuerdo de las organizaciones sindicales a la hora de reducir los derechos colectivos conquistados.

Sin embargo, para las clases dominantes que llevan desde hace décadas una ofensiva resuelta contra los derechos laborales arrancados con la lucha durante los decenios precedentes, esta pérdida de fuerza del derecho laboral no resultaba suficiente. Por ello, la victoria conseguida por Margaret Thatcher contra la clase obrera británica constituyó para ellas tanto un giro como un modelo. Naturalmente, entre los primeros años 80 y el año 2008 se produjeron muchos cambios y, globalmente, bajo la presión constante de la interminable crisis económica y social, los derechos laborales se deterioraron en función de las distintas realidades nacionales. Aun cuando antes del estallido de la última crisis ya se dieron retrocesos importantes como, por ejemplo, las leyes Hartz (sobre pensiones) en Alemania, a partir de 2008 lo que se da es una simultaneidad en los ataques con el objetivo de traspasar, cueste lo que cueste, determinados umbrales en los recortes infligidos a los trabajadores y trabajadoras.

Llegados aquí, merece la pena detenerse en el ejemplo griego (Palli, 2011), porque la Troika, siguiendo los métodos desarrollados en numerosos países del

Sur por el FMI y el Banco Mundial en las décadas precedentes con resultados desastrosos para las clases populares, condicionó las ayudas financieras a la adopción de reformas estructurales de fondo

La degradación de los derechos laborales ocupa un lugar central en esas reformas. Los compromisos entre el Gobierno griego y sus acreedores fueron definidos por el Consejo de la UE, que agrupa a los jefes de gobierno o a sus ministros. El 8 de junio de 2010, el Consejo señaló que Grecia debía “comprometerse a una reforma legislativa de la protección del empleo que suprimiera el umbral mínimo de garantía contra los despidos colectivos y disminuyera el nivel de las indemnizaciones por despido”, “que prolongara en un año el período de prueba para los nuevos contratos (...) a fin de facilitar el recurso a los contratos eventuales”, que adoptara “una ley sobre el salario mínimo para introducir salarios inferiores al mínimo legal para los grupos de riesgo como los jóvenes, los parados y paradas de larga duración, así como establecer medidas para garantizar que los salarios mínimos actuales queden congelados en términos nominales a lo largo de tres años”.

El 12 de julio de 2011 el Consejo decidió exigir al Gobierno griego adoptar “medidas suplementarias para permitir la adaptación de los salarios en función de las condiciones económicas, fundamentalmente: suspensión de la aplicación de los convenios colectivos de ramo o sector y del principio de condición más favorable durante el periodo de aplicación de la estrategia presupuestaria”. Igualmente exigió la supresión “de las trabas al recurso cada vez mayor a contratos de duración limitada (eventuales)”.

Este programa se puso en pie a través de una serie de leyes: las del 6 de mayo y del 15 de julio de 2010 modificaron las condiciones para el despido colectivo de 20 a 150 asalariados. La del 12 de noviembre de 2012 redujo la duración máxima del preaviso de 24 a 4 meses. La del 17 de octubre de 2010 introdujo un periodo de prueba de un año para todos los nuevos contratos indefinidos, una disposición que recuerda los contratos para nuevos empleos (CNE) y el contrato juvenil (CPE) del gobierno de derechas francés de 2006, que tuvo que dar marcha atrás gracias a la gigantesca movilización de la juventud y los trabajadores y trabajadoras. La ley del 1 de julio de 2011 autorizó la renovación ilimitada para los contratos eventuales (CDD) a condición de que cada renovación fuera justificada con base en razones objetivas. Esta misma ley introdujo contratos de formación para los jóvenes de entre 18 y 25 años con un salario inferior al 20% del salario mínimo. Una disposición que duró poco tiempo porque el Consejo de Ministros del 28 de febrero de 2012 redujo el salario de los jóvenes de menos de 25 años en un 32% en relación al salario mínimo correspondiente a su categoría. Y en ese mismo decreto, el Gobierno introdujo la reducción del salario mínimo en un 22%.

Es importante señalar que esta reducción por decreto se da en un país en el que la fijación del salario mínimo se establecía en la negociación colectiva

“En la ofensiva capitalista contra el derecho al trabajo, la voluntad de centrar la negociación colectiva a nivel de empresa constituye una orientación fundamental”

interprofesional, con lo que se violó la autonomía colectiva de los sindicatos y de la patronal. Por último, la ley del 12 de noviembre de 2012 dispuso que la fijación de salario mínimo sería establecida mediante decreto.

No obstante, el dinamitar la negociación colectiva no se redujo a este punto. La ley del 14 de febrero y el decreto del 28 de febrero de 2012 dejaron en el aire todos los convenios colectivos. De ese modo se previó que todos los convenios colectivos de rama se transformarían automáticamente en convenios colectivos con una duración

máxima de 3 años. Al cabo de este tiempo, si no se firmaba un nuevo convenio en el plazo de 3 meses, las y los asalariados no podrían pretender reclamar el salario mínimo previsto por un convenio que había caducado. Este cambio radical no hubiera sido completo sin la reversión total de la jerarquía normativa que tenía por objeto la Ley. La ley del 6 de mayo de 2010 preveía que los acuerdos a nivel de empresa podrían contener disposiciones peores que los acuerdos nacionales interprofesionales. Ningún ámbito estaba excluido de esta facultad para derogar de forma más desfavorable a nivel de empresa<sup>1</sup>. No obstante, la ley del 27 de octubre de 2011 dio parcialmente marcha atrás sobre esta competencia a nivel de empresa.

Si hemos detallado tan ampliamente el caso griego es porque a todas luces constituye un laboratorio. Traduce el programa neoliberal de forma casi pura y perfecta: reducción del costo de la mano de obra; supresión de las mejoras colectivas; vaciamiento de la negociación colectiva a través de la inversión en la jerarquía de las normas y de la eliminación del principio de condición más favorable; extensión sin límite de poder para despedir y a un coste menor para el empresario (facilitando los despidos económicos, ampliando el periodo de prueba); y promoción deliberada de la precariedad. Evidentemente, un programa que no constituye ninguna sorpresa. Sus líneas maestras son las que estructuran las reformas del mercado de trabajo desde hace decenios en el conjunto de los países europeos y más allá.

Se trata de la poción concentrada del milagro que preconizan el FMI y la OCDE a lo largo de sus informes. No obstante hay que subrayar una dimensión específica: en la ofensiva capitalista contra el derecho al trabajo, la voluntad de centrar la negociación colectiva a nivel de empresa constituye una orientación fundamental. No solo se trata de permitir derogar a nivel de empresa las nor-

---

<sup>1</sup>/ Parece, sin embargo, que esta inversión no puede llevarse a cabo totalmente debido a que para ello debería el legislador haber derogado otras disposiciones del Estatuto de los Trabajadores griego que mantienen el principio de condición más favorable en su articulación.

mas de ámbito superior sino, también, retomando la fórmula del jurista laboral francés Alain Supiot, de “feudalizar” el derecho laboral, dejando en manos del empresario la capacidad para aplicar las normas en su empresa donde, salvo excepciones, dispone de una mejor relación de fuerzas. Este proyecto equivale a una puesta en competencia directa de empresas de una misma rama en cada país. Una dinámica que es difícil de controlar cuando se pone en marcha, que suscita importantes reticencias en sectores patronales, pero que podría imponerse en caso de que las relaciones de fuerza sociales permitan una purga social, aun contra la voluntad de determinados sectores de las clases dominantes. Sin embargo, parece que por el momento en Grecia la dinámica no se ha puesto en marcha. Desde este punto de vista, las reformas emprendidas en Italia y en España parece que han ido mucho más lejos.

Estas reformas “obligatorias” no solo han afectado a Grecia sino también a Irlanda, Portugal o Italia. En Italia, la ley del 14 de septiembre de 2011 previó la posibilidad de derogar a nivel de empresa las disposiciones legales o las establecidas en los convenios colectivos; incluso las que se refieren a los despidos colectivos. En Portugal, el 22 de marzo de 2011 se dio un acuerdo interprofesional sobre la reducción de las indemnizaciones por despido en caso de que fueran despidos colectivos. El acuerdo tripartito firmado el 15 de enero de 2012 estableció el incremento del número máximo de horas extraordinarias, la disminución del incremento del precio de las horas extras e incluso la extensión de los motivos de despido. En España se han dado varias reformas laborales. La del 10 de febrero de 2012 estableció, fundamentalmente, la reducción de la indemnización prejudicial en caso de despido improcedente y la de las indemnizaciones en caso de despidos por motivos económicos, la introducción de la posibilidad de despidos económicos colectivos en los organismos públicos y en las administraciones, la posibilidad para los trabajadores a tiempo parcial de realizar horas extraordinarias y no solo horas complementarias, la extensión de la anualización del tiempo de trabajo, la supresión de la autorización administrativa para los ERE para proceder al paro parcial o a la reducción temporal de la duración del trabajo, la introducción de un nuevo tipo de contrato de trabajo para empresas de menos de 50 asalariados para trabajadores en periodo de prueba de un año, la limitación a dos años de la validez de los convenios colectivos vencidos y no renovados, la primacía de los acuerdos de empresa sobre los acuerdos de rango superior en lo que concierne a cláusulas relativas a la organización del tiempo de trabajo, su duración y la movilidad interna.

También se han desarrollado importantes reformas en la mayoría de los países del Este de Europa. En la República Checa, a partir del 1 de enero de 2012 entraron en vigor numerosas disposiciones desregulando el tiempo de trabajo. En Estonia, una ley de diciembre de 2008 prevé, por ejemplo, la posibilidad de acordar contratos temporales de 5 años, reducir el salario en caso de circunstancias excepcionales, facilitar el procedimiento para los despidos económicos

y que el Estado se haga cargo de una parte del coste de las indemnizaciones por despidos económicos.

En Hungría se enmendó el Código Laboral en julio de 2009 con el fin de flexibilizar el tiempo de trabajo mediante el incremento de la jornada semanal y la posibilidad de aumentar el volumen anual de horas extra a través de acuerdos individuales. En octubre de 2011 se emprendió una profunda revisión del Código Laboral.

En Lituania se facilitó el recurso a las horas extraordinarias, si bien a cambio los sindicatos obtuvieron una ampliación del derecho de huelga. En Rumanía, la ley de julio de 2011 modificó profundamente el sistema de negociación colectiva: se abolió el acuerdo colectivo nacional que servía de referencia a las negociaciones a nivel inferior; los convenios de rama fueron reemplazados por convenios colectivos sectoriales aplicables únicamente a las empresas que formaran parte de la organización patronal signataria y no se pueden organizar sindicatos sin un mínimo de 15 afiliados en una misma rama. En un país en el que el 90% de las empresas rumanas emplean menos de 10 personas un sindicato no puede negociar un acuerdo de empresa más que si alcanza a sindicarse a más de la mitad del personal en lugar del tercio que era antes. La ley de mayo de 2011 introdujo reformas en el Código Laboral: ampliación de la duración de periodo de prueba y la duración máxima de los contratos temporales, pasando de 24 a 36 meses; posibilitar a las empresas reducir la duración del tiempo de trabajo y su remuneración de forma unilateral en caso de caída de actividad, calcular la semana laboral máxima de 48 horas sobre un periodo de varios meses, así como la posibilidad de tener dos contratos de trabajo con el mismo empresario e, incluso, la limitación de la protección de los representantes del personal<sup>2</sup>.

Estas reformas actúan en países en los que las diferencias salariales con el resto de los países europeos, incluso con los del sur de Europa, buscan, hay que remarcarlo, conservar las diferencias más que aminorarlas. El 1 de enero de 2013, el salario mínimo en los países del Este (Países Bálticos, Polonia, Chequia, Eslovaquia, Hungría, Rumanía, Bulgaria y Croacia) varía de 157,5 euros en Rumanía a 393 en Polonia, 566 en Portugal, 684 en Grecia, 753 en España, mientras que en el Reino Unido es de 1264, en Irlanda, 1462, en Francia, 1430 y en Bélgica, 1502.

Francia no escapa al efecto desregulador de la crisis, aun cuando determinadas reformas ya se dieran antes de que esta estallara. De vuelta al poder en 2002, la derecha emprendió importantes reformas, entre las que destacó la reforma de las pensiones en 2003 (que supuso una profunda modificación

---

<sup>2</sup>/ Estas informaciones las hemos sacado sobre todo de: Stefan Clauwaert e Isabelle Schömann (2012). Ver igualmente el número de la revista *Droit ouvrier* de febrero de 2012 que contiene un dossier consagrado a la evolución del derecho laboral ante la crisis.

de la jerarquía normativa en el sentido del desarrollo de la negociación en las empresas) y la atenuación de la condición más favorable a través de la Ley en 2004. A partir de 2007, la llegada al poder de Sarkozy trajo consigo una nueva ofensiva que permitió a la clase dominante sobreponerse de la derrota soportada en 2006 en su intento de poner en pie el contrato juvenil de primer empleo (CPE). Así, en 2008 asistimos a varias reformas importantes. La Ley del 25 de junio de 2008 introdujo la figura de “ruptura convencional” del contrato de trabajo, que permite a las empresas, de acuerdo con el trabajador o trabajadora, anular un contrato de trabajo sin motivo justificado, dejando sin valor la mayor parte de las normas que regulan los despidos. Este dispositivo tuvo un éxito fulgurante. La ley del 20 de agosto de 2008 que reformó el tiempo de trabajo, incrementó la desregulación y reforzó la posibilidad de derogar por acuerdo a nivel de empresa las normas de rango superior. En 2007, 2008 y 2012, numerosas reformas limitaron el derecho de huelga en determinados sectores tradicionalmente combativos (conductores de trenes, educación, transporte aéreo...). En el quinquenio de Sarkozy vieron la luz muchas más reformas significativas: sobre el desempleo, en 2008, sobre el trabajo dominical, en 2009, o la reforma de pensiones en 2010. En cada ocasión se ponían en cuestión conquistas sociales ya existentes.

Ahora bien, con la vuelta al poder del Partido Socialista asistimos a una aceleración de estas políticas. La Ley del 13 de junio de 2013 tiene una dimensión grande y conlleva retrocesos muy importantes en el derecho laboral en Francia: facilita el despido colectivo, posibilita los acuerdos derogatorios mayoritarios que modifiquen los contratos de trabajo (poniendo en cuestión, de nuevo, la jerarquía normativa y el principio de la condición más favorable), limita las prerrogativas institucionales de los comités de empresa y restringe el acceso a los tribunales (Garrouste, 2013). Esta ley profundiza la dinámica de desregulación que se venía dando en Francia y define el alineamiento liberal de la social-democracia francesa en el terreno social.

Ningún país escapa a estas reformas estructurales. Uno de sus rasgos más destacados es el de facilitar a las empresas una mano de obra libre de la mayoría de sus obligaciones, para utilizarla como un *kleenex*: cuando lo considere necesario, por el tiempo que considere conveniente y con la menor de las limitaciones legales posibles. Para ello es necesario poder determinar las reglas a nivel de empresa y, por consiguiente, poner límites a la normativa legal y las exigencias derivadas de marcos superiores.

Para lograrlo, la reforma de la negociación colectiva constituye una etapa esencial, un cerrojo que hay que hacer saltar. La jornada laboral constituye un elemento central en la lucha por esta desregulación, como lo ha sido desde los inicios del capitalismo, tal y como Marx lo explicó extensamente en el libro I de *El Capital*. Como señala el informe del Instituto Sindical Europeo, “la cuestión del tiempo de trabajo tiene una importancia fundamental a causa de su

utilización como mecanismo de ajuste aplicado en las reformas del mercado de trabajo, ante todo para satisfacer las necesidades empresariales en términos de reducción de costos y de incremento de la flexibilidad”. Este informe remarca que las reformas concernientes al tiempo de trabajo tienen un triple objetivo: “permitir a las empresas ampliar la duración del tiempo de trabajo (tratando de ampliar al máximo su duración y modificando los dispositivos relativos a las horas extraordinarias y el reposo); en sentido contrario también autoriza a las empresas a recortar la duración del tiempo de trabajo y, finalmente, les faculta para adaptar la asignación de las horas de trabajo en función de sus necesidades” (Lang, Clauwaert y Schömann, 2013, pp. 6-7). Por ello, no sorprende que en este contexto, las discusiones relativas a la revisión de la directiva europea de 2003 sobre la organización del tiempo de trabajo estén en punto muerto. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) renunció a continuar las negociaciones en diciembre de 2012 ante la intransigencia de la patronal. La importancia determinante del tiempo de trabajo se debe a la trascendencia que tiene para la patronal a la hora de incrementar su plusvalía.

Del mismo modo, la normativa legal sobre el desplazamiento de trabajadores de distintos países en el seno la UE es totalmente insatisfactoria. Actualmente, la directiva que debía enmarcar las condiciones de su aplicación no impide la existencia de una competencia abierta entre trabajadores a escala europea en un determinado número de sectores. De ahí que una buena parte de los trabajos de construcción en un país como Francia lo realizan trabajadores provenientes de países del Este de la UE. Las empresas de esos países obtienen las licencias en base al bajo coste de la mano de obra. Están obligadas a pagar los salarios establecidos en el país de desplazamiento (lo que no ocurre casi nunca), pero las cotizaciones sociales son las del país de origen, mucho más bajas. Más allá de la modificación del marco jurídico, solo un proceso de armonización social hacia arriba permitiría responder de forma eficaz a este problema. Justo lo contrario de lo que está pasando, como lo acabamos de ver.

Todo ello, sin contar con que estos últimos años el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJCE) ha adoptado sentencias que facilitan la puesta en competencia directa entre ellas de las normativas sociales nacionales<sup>3</sup>.

Las recetas de las diferentes reformas que hemos citado más arriba permiten incrementar tanto la plusvalía absoluta como aumentar la plusvalía relativa, para retomar las categorías marxistas. En ambos casos se incrementa la explotación económica del trabajador o la trabajadora. Pero esta explotación

---

3/ Ver las sentencias siguientes: CJCE 11 de diciembre de 2007, caso Viking, C-488/05, 2007, CJCE 18 de diciembre de 2007, caso Laval, C-341/05, CJCE del 3 de abril de 2009, caso Ruffert, C-346/06, CJCE del 19 de junio de 2008, Commission/Luxembourg, C-319/06. Para una visión más global, ver: Marie-Ange Moreau, “Autour de la justice sociale: perspectives internationales et communautaires”, *Droit social*, n.º 3, 2010.



repercute también en las condiciones de trabajo y conlleva lo que se puede denominar como el incremento de la explotación fisiológica de las personas.

## **Deterioro de las condiciones de trabajo: la renuncia europea**

Son numerosos los indicadores que muestran el deterioro de las condiciones de trabajo en muchos países europeos. Esta tendencia está bien fundada en diferentes encuestas. Los resultados de la última encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, realizada en 2010, muestran que la tendencia al deterioro de las condiciones de trabajo iniciada a principio de los años 1990 no ha cesado: “El trabajo se ha intensificado en la mayoría de los países europeos a lo largo de estos veinte últimos años. Sin embargo, desde 2005, el trabajo no se ha intensificado más a nivel global; parece que el crecimiento de la intensidad se ha estabilizado a ese nivel alto”<sup>4</sup>.

La proporción de trabajadores y trabajadoras obligados a trabajar en periodos inferiores a un cuarto de jornada se ha incrementado del 40% en 1991 al 62% en 2010. La proporción de quienes declaran que su ritmo de trabajo depende del control directo de su superior jerárquico ha pasado del 33 al 37% entre 2000 y 2010. Y la proporción de quienes deben respetar normas precisas de calidad ha pasado de 69 a 74% en el mismo intervalo.

La penosidad laboral tampoco se ha reducido. Consecuencia lógica de la intensificación, el número de trabajadores y trabajadoras europeos que declaran efectuar movimientos repetitivos de manos y brazos ha aumentado de 55 a 63% entre 2000 y 2010. Por otra parte, la proporción de quienes efectúan tareas monótonas se ha incrementado del 40 al 45% entre 1995 y 2010. Solo estas cifras desmitifican ya, si fuera necesario, la idea del avance hacia un trabajo autónomo y cualificado. Esta intensificación, estabilizada a un nivel alto, tiene consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores. La explosión de los riesgos llamados psicosociales es una de sus expresiones.

Descontando a la gente asalariada “bajo presión” (el 15%) y a quienes están “sin reconocimiento ni apoyo” (el 13%), un reciente estudio referido a Francia estima que el 9% de la gente trabajadora está “superexpuesta”. De ella, el 75% considera que su trabajo perjudica su salud, contra el 38% que lo piensa para el conjunto de las y los asalariados. Por otra parte, también parece que entre 2007 y 2010 han aumentado los factores de riesgos psicosociales. Se trata de la falta de reconocimiento en el trabajo, de conflicto de valores o, también, de impedirles trabajar con calidad (Becque, 2014). La degradación de las condiciones de trabajo no es brutal, pero es permanente.

---

<sup>4</sup>/ Ver: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2012, p. 6). La degradación que se deriva de las cifras que citamos no es el resultado de la inclusión de los países del Este en los parámetros estadísticos. Esa degradación se observa también en los parámetros de la Europa de los 12.

“Esta degradación de las condiciones de trabajo viene acompañada de una degradación de la salud de la gente trabajadora, tanto hombres como mujeres”

Aún nos faltan los resultados de las encuestas posteriores al año 2010. Corremos el riesgo de que en algunos indicadores nos encontremos con elementos brutales de degradación. Más aún cuando en una serie de países convergen la degradación de las condiciones de trabajo y de las condiciones de vida —para aquellos que aún tienen trabajo—. En fin, los resultados expuestos más arriba deben ser analizados teniendo en cuenta el continuo debilitamiento del empleo industrial en Europa debido a la transferencia parcial de la actividad hacia los países del Sur, lo que lleva consigo la correspondiente transferencia de riesgos hacia esos países en los que, generalmente, la reglamentación es mucho más débil.

Por tanto, las deslocalizaciones tienen que ver en parte con la búsqueda de nichos de explotación, es decir de beneficios, para las firmas del Norte. A este respecto, la exportación de residuos hacia los países del Sur constituye un caso ejemplar. Una parte de los 400 “pueblos del cáncer” en China tienen que ver con el tratamiento de residuos de la industria electrónica que, en parte, son importados.

Esta degradación de las condiciones de trabajo viene acompañada de una degradación de la salud de la gente trabajadora, tanto hombres como mujeres. El fuerte incremento de molestias musculoesqueléticas vinculadas al trabajo (tales como el dolor de espalda, el síndrome carpiano, la tendinitis, etcétera) en el conjunto de países lo testimonia sobradamente. Su irrupción es fruto de un cúmulo de factores de exposición a la vez psíquica y física en el contexto de la intensificación de la explotación. Los Trastornos Músculo Esqueléticos (TME) también ponen en evidencia un hecho ampliamente ocultado: las mujeres están tanto y, a veces, más expuestas a los riesgos profesionales que los hombres. Ciertamente, la segregación sexual que predomina en la división del trabajo expone a las mujeres y los hombres a riesgos y a una acumulación de riesgos en parte diferentes. Pero no porque sean menores para las mujeres. En Francia un estudio reciente de la Agencia Nacional para la Mejora de Condiciones de Trabajo acaba de mostrar que entre 2001 y 2012 los accidentes laborales en el centro de trabajo y en el trayecto hacia el mismo aumentaron fuertemente para las mujeres mientras que retrocedieron para los hombres. En el mismo periodo, las enfermedades profesionales aumentaron en un 169,8% para las mujeres y un 91,2% para los hombres, estando unas y otros muy afectados por esa plaga. En 2012, un estudio desarrollado en Alemania entre 20.000 trabajadores va en la misma dirección: muestra que las mujeres declaran más a menudo sufrir problemas de salud en su trabajo y son más numerosas que los hombres a la hora de declarar su salud en el trabajo como mala.

No hay ninguna duda de que la explotación fisiológica de los asalariados, hombres y mujeres (definida como el hecho de someterles a un trabajo no soportable, es decir, de utilizar su fuerza de trabajo a fin de provocar su desgaste o deterioro, a corto o largo plazo, con el resultado de provocar su muerte precoz) ha aumentado de manera continua desde hace una veintena de años, a la par que la explotación económica.

El resultado es un incremento de las desigualdades sociales en torno a la salud y la mortandad<sup>5</sup>. La encuesta europea de 2010 muestra la amplitud y la diferenciación social del desgaste en el trabajo: menos del 60% del conjunto de la gente trabajadora estima que podrían realizar el mismo trabajo a la edad de 60 años, un porcentaje que cae a 44% para la gente menos cualificada. Estas cifras hay que ponerlas en relación con la serie de reformas que se han dado en numerosos países aplazando la edad legal de jubilación. Frente a esta evolución, la actitud de la Unión Europea es de retirada, si no de inercia.

Mientras que la salud y la seguridad en el trabajo constituían una de las raras líneas fuertes de una Europa “social” (por otra parte, bastante fantasmal) que entre 1974 y 2004 adoptó alrededor de 30 directivas, esta característica de la construcción europea está en dique seco bajo los mazazos del neoliberalismo dominante. Puede ser que estemos incluso en el umbral de la reversión, por debilitamiento, de las directivas adoptadas al respecto. La última estrategia europea en torno a la salud y seguridad en el trabajo venció en 2012 y, por primera vez desde 1978, no existe ninguna nueva propuesta para darle continuidad. Como hecho sintomático, el 2 de octubre de 2013 la Comisión Europea anunció la suspensión de los trabajos de elaboración de cualquier nueva directiva en ese campo. En la práctica, esto significa el abandono, tras 12 años de trabajo, de cualquier directiva sobre la prevención de los TME que, sin embargo, constituye uno de los principales problemas de salud en Europa, y paralizar, también, los trabajos para reformar la directiva sobre los agentes cancerígenos (Vogel, 2013, pp. 6-7).

Estas renunciaciones se inscriben en el marco del programa REFIT (*Regulatory Fitness and Performance Program*, Programa para una Reglamentación Ágil y Eficiente) lanzado al mismo tiempo por la Comisión, que constituye una amenaza para debilitar el marco normativo europeo en salud y seguridad laboral. En efecto, su objetivo es crear un “entorno favorable a las empresas”, aligerar “las trabas administrativas” y “simplificarlas”. No es exagerado decir que sobre el tema de la seguridad y la salud en el trabajo, la Comisión y el Consejo desarrollan la política de la patronal. Incluso a veces van más lejos. Así, la Comisión renunció a traducir en directiva el acuerdo europeo alcanzado en abril de 2012 entre la patronal y los sindicatos del sector de peluquería, cuyo objetivo está orientado a la prevención de los

---

<sup>5</sup>/ Para una exposición de la noción de explotación fisiológica, una evaluación de su evolución reciente y sus efectos, ver: Laurent Garrouste (2010, p.77-98). Ver también, Laurent Garrouste (2014, pp 57-68).

riesgos de alergia, de enfermedades de la piel y de problemas musculoesqueléticos. Este acuerdo, aun con un contenido bastante limitado, constituye un objetivo y un pretexto para la ofensiva desreguladora actual.

El problema de la exposición a productos químicos, en particular a los productos cancerígenos, mutágenos y tóxicos para la reproducción es fundamental para su salud. Estudios recientes estiman que entre el 8 y el 12% de cánceres tendrían por causa una exposición en el marco del trabajo, lo que significa que en la UE cada año mueren entre 100.000 y 150.000 personas de un cáncer asociado a las condiciones de trabajo. “Hoy no hay ninguna duda que el cáncer representa la primera causa de mortandad debida a las condiciones de trabajo en Europa”, estima Tony Musu del Instituto Sindical Europeo (Musu, 2013). La adopción de la normativa REACH (Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de Químicos) en 2006 constituyó un avance relativo. Esta normativa tenía como objetivo evaluar los riesgos de sustancias que salen al mercado para autorizarlas o, incluso, prohibirlas. Sin embargo, su puesta en pie deja mucho que desear. Son las propias empresas las que han de realizar la evaluación y solo una pequeña parte de los *dossiers* son verificados a través de encuestas por la Agencia Europea de Productos Químicos (ECHA). Por otra parte, solo 22 sustancias fueron sometidas a autorización a principios de 2013 mientras que las organizaciones sindicales estiman en 1.500 el número de sustancias extremadamente preocupantes.

Por lo que respecta a la prevención de riesgos sobre el terreno, estos últimos diez años no se ha conocido ningún avance. Entre 2005 y 2010 creció la exposición a las sustancias químicas: afectan al 15,3% de trabajadores y trabajadoras contra el 14,5% cinco años antes. La evaluación de la exposición a productos cancerígenos no se conoce con precisión sino a partir de estudios nacionales. El último estudio europeo data de hace 20 años. Ante todo, la directiva existente no contempla las sustancias tóxicas para la reproducción, mientras que numerosos estudios han venido a confirmar los peligros que representan, por ejemplo, los disruptores endócrinos.

Está en marcha una vasta ofensiva de las clases dominantes en el conjunto de la Unión Europea contra los derechos laborales que se han venido construyendo a lo largo de más de un siglo de lucha. En la amplia redefinición de la dominación a escala global emprendida tras la aparición de las nuevas potencias, las burguesías europeas tratan de poner en marcha una revisión de los derechos sociales de una dimensión histórica. Se trata de imponer un incremento brutal del nivel de explotación, a riesgo de incrementar el desgaste y la muerte precoz de los trabajadores, mujeres y hombres.

En este contexto, incluso las normas relativas a la salud y la seguridad en el trabajo resultan molestas. Las ideas centrales de esta puesta en cuestión se conocen desde hace tiempo y llegado el caso, como lo muestra el ejemplo de Grecia, aprovechan la menor oportunidad con una gran brutalidad.

Estos ataques sociales constituyen también ataques democráticos. El reflujo del derecho al trabajo conduce a un debilitamiento del poder de la clase obrera y de sus organizaciones. Este proyecto tiene como objetivos revertir el derecho laboral en beneficio de las clases dominantes mediante la domesticación de las organizaciones sindicales. La introducción de términos como “diálogo social” y “agentes sociales” en el derecho europeo y en los derechos nacionales no es, desde este punto de vista, solo una cuestión de vocabulario. Se corresponde bien con una transformación profunda de las reglas y las funciones de la negociación colectiva que, cada vez más, afirma la primacía de la negociación colectiva a nivel de empresa, convirtiéndose en un instrumento de pilotaje social de las empresa por parte de la patronal, alejándola de su función histórica de acrecentar y consolidar los derechos de las y los trabajadores.

Lejos de haber concluido, este proceso no dejará de avanzar a no ser que los trabajadores y trabajadoras y la ciudadanía consigan pasar de la resistencia a la ofensiva tanto en el terreno social como político.

**Laurent Garrouste** es jurista especializado en derecho laboral e inspector de trabajo. Forma parte del comité de redacción de *Écologie & Politique*.

Traducción: *VIENTO SUR*

## **Bibliografía citada**

- Attac et Fondation Copernic (2014) *Que faire de l'Europe? Désobéir pour reconstruire*. París: Les liens qui libèrent.
- Becque, M. (2014) “Les risques psychosociaux au travail”. DARES Analyses, n.º 31, abril.
- Clauwaert, S. y Schömann, I. (2012) *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*. Bruselas ETUI working paper.
- Droit ouvrier* (2012), febrero.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2012) *20 ans de conditions de travail en Europe: premiers résultats à partir de la 5<sup>ème</sup> Enquête Européenne sur les conditions de travail*. Disponible en: [http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1074\\_es.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1074_es.htm).
- Garrouste, L. (2010) “De la lutte contre l'exploitation physiologique à la transformation écosocialiste du travail”. En Vincent Gay (coord.), *Pistes pour un anticapitalisme vert*. París: Syllepse.
- (2013) “Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013: vers un régime néolibéral du travail”. *Contretemps*, febrero.
- (2014) “La surexploitation du travail agricole”. En Laurent Garrouste, Laurence Lyonnais y Roxanne Mitralias (coord.), *Pistes pour une agriculture écologique et sociale*. París: Syllepse.
- Musu, T. (coord.) (2013) “Risques chimiques: inventaire après six ans de règne REACH”, *Hesamag*, n.º 8, 2º semestre.
- Lang, C., Clauwaert, S. y Schömann, I. (2013) *Working time reforms in times of crisis*. Bruselas: ETUI Working Paper.
- Palli, B. (2011) “Le droit du travail”. *Le Droit Ouvrier*, 753, abril.
- Vogel, L. (2013) “Stratégie communautaire pour la santé et la sécurité: l'Europe en panne”. *Hesamag*, n.º 7, 1<sup>er</sup> trimestre.