

DE LA CRISIS GLOBAL A LA REFORMA LABORAL.

DE LA REFORMA A LA CONTRARREFORMA: LA INSOPORTABLE CONSOLIDACIÓN DE LA PRECARIEDAD.

Vidal Aragonès*

Durante los últimos 12 meses se ha desarrollado uno de esos procesos autodenominados de Diálogo Social que ha finalizado con una exteriorización de un supuesto distanciamiento entre las tres partes que lo desarrollaban: Gobierno, CEOE y CC.OO.- U.G.T. Más allá del punto y aparte que ha sufrido, el proceso de negociación nos ha dejado diferentes elementos que deben ser objeto de análisis: las premisas falsarias de la patronal y la ausencia de cualquier tipo medidas de las direcciones de los sindicatos mayoritarios que supongan una reducción de la precariedad laboral; todo ello aderezado por la CEOE en el papel de tropas de asalto del Partido Popular.

¿DUALIDAD DE LA RELACIONES LABORALES O ATOMIZACIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL?: SOBRE LOS MITOS DEL COSTE DEL DESPIDO Y LA RIGIDEZ DEL “MERCADO LABORAL”.

La CEOE y sus voceros han seguido el método goebeliano de repetir mil veces una mentira para intentar que se acabe convirtiendo en una verdad; de hecho han llegado a ‘convencer’ de que **el despido en el Estado español es costoso**, de que **el mercado laboral es rígido**, del **mercado laboral dual** y de la **ineficiencia de la negociación colectiva**.

En esta primera batalla de carácter ideológico los afines a la patronal, autoproclamados como expertos en Derecho del Trabajo, se publicitaban a través del conocido “*Manifiesto de los 100. Propuesta para la reactivación laboral en España*”. El texto tiene como base estos cuatro grandes mitos patronales:

Primer gran mito patronal: “El alto coste del despido”.

Pero la realidad del último año es un promedio de 19 días por año trabajado en las extinciones contractuales para los trabajadores y un coste inferior para los empresarios.

La patronal y sus ideólogos han elevado a nivel de dogma el supuesto alto coste de las indemnizaciones por extinción de contrato. Sólo debemos acercarnos a lo sucedido el último año y aproximarnos a la normativa reguladora de las extinciones contractuales para comprobar la realidad de las indemnizaciones y el coste real para los empresarios.

En relación al despido, el número de trabajadores a los que se les ha extinguido el contrato con 45 días por año trabajado, indemnización máxima en la legislación vigente, ha sido inferior al 20% . El 60% de los contratos se ha extinguido con una indemnización de 8 días por año por finalización de los mismos y el resto con indemnizaciones entre los 20 días por año trabajado, con el tope de un año de salario, y 33 días por año trabajado. En este último supuesto se encuentran desde los Expedientes de Regulación de Empleo o Extinciones Colectivas del contrato que puedan conocer los Juzgados Mercantiles, hasta los despidos objetivos. **Así nos encontramos con un 80% de trabajadores que ante su despido han percibido una cantidad inferior a 33 días por año y una indemnización media de las extinciones de contrato de los últimos 12**

meses, de 19 días por año trabajado.

Si hasta ahora nos hemos referido a las indemnizaciones medias percibidas, que como vemos se sitúa en 19 días por año trabajado, el coste para los empresarios es sustancialmente inferior por dos causas.

La primera de ellas: por establecerse legalmente, en los despidos objetivos y colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas en empresas con menos de 25 trabajadores, la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial es un 40% de la indemnización; tan sólo el 60% de la indemnización de 20 días por año (12 días por año aproximadamente) corresponde a la empresa.

Por otra parte, en la práctica todas las empresas que son declaradas insolventes tienen un coste de despido cero (al ser abonada la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial entre meses y años después del despido).

Así pues el mito empresarial sobre el coste del despido supone en la práctica que en el último año la media de indemnizaciones para los trabajadores haya sido de 19 días por año trabajado, mientras el coste empresarial ha sido inferior.

Segundo mito empresarial: “Salarios altos, aumentos desproporcionados”.

La realidad del inframileurismo.

La segunda monserga empresarial está en relación con los altos costes laborales e incrementos de los salarios. Al respecto, siguiendo al discurso patronal, tan sólo nos hablan de datos parciales sobre incrementos en convenios colectivos o incrementos interanuales sectoriales, nunca de los niveles salariales existentes.

El último gran estudio sobre salarios en el Estado español, realizado con datos oficiales de la Agencia Tributaria correspondientes a 2007, indica que el 63% de los asalariados del Estado español tenía unas retribuciones inferiores a 1100 € brutos, lo que situaba a **16,7 millones de trabajadores y trabajadoras entre el inframileurismo y el mileurismo. En Catalunya los datos arrojan que el 55% de pensionistas, asalariados y autónomos tiene unos ingresos inferiores a los 1100 €.**

Además de los datos anteriores, una simple comparación con Estados de nuestro entorno permite observar el hundimiento progresivo de los salarios en los últimos años. El Informe de la OCDE sobre Empleo de 2007 indicaba que de los 27 Estados más desarrollados económicamente, España era el único que durante el periodo 1995-2005 sufría un descenso promedio del salario. En el selecto grupo de los 27 tenían un crecimiento anual del 1,8% en el referido periodo, mientras que en el Estado español, un -0,3 %.

Por último, en cuanto a las retribuciones debemos expresar que un aumento de salarios coincidente con el IPC no supone para la clase trabajadora mantener su poder adquisitivo. Si la vivienda (o pagos sobre la misma) y la alimentación, que son aproximadamente las tres cuartas partes de los gastos de las familias, se sitúan entre el doble y el triple del aumento del IPC, son esos realmente los valores a tener en cuenta para determinar el poder adquisitivo y no un índice donde no se pondera en relación al gasto mayoritario, sino a parámetros predeterminados. Así la postura ultra de no firmar convenios colectivos en el último año o la firma de incrementos coincidentes con el IPC, son en la práctica una reducción de salarios.

· **Tercer mito empresarial : “Las relaciones laborales son rígidas, la negociación colectiva es deficiente”.**

En cuanto a la supuesta rigidez de las condiciones de trabajo, quienes realizan tales afirmaciones hemos de pensar que desconocen no sólo las habituales prácticas empresariales sino que omiten cualquier análisis de la legislación laboral vigente sobre la materia. El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores permite la modificación de jornada de trabajo, horario, régimen de turnos, sistema de trabajo, rendimientos y funciones, requiriéndose tan sólo que la medida adoptada “*contribuya a mejorar la situación de la empresa, a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor exigencias a la demanda*”. Evidentemente esta posibilidad de modificación de condiciones afecta a la totalidad de trabajadores sometidos al Estatuto de los Trabajadores.

Curiosamente se nos está hablando de ineficiencia y rigidez de la negociación colectiva, y sin embargo no nos ponen ni un solo ejemplo de esas supuestas circunstancias. Al contrario, en los últimos 10 años se ha sufrido una permanente desregulación de derechos a través de la negociación colectiva (bolsas de horas, distribución irregular de la jornada, atribución de la posibilidad de modificar condiciones de trabajo sin que tenga la condición de modificación sustancial de condiciones de trabajo, dobles escalas salariales legales e ilegales, etc., etc.).

En todo caso podemos observar que lo que realmente está solicitando la patronal es el quebramiento total de la negociación colectiva a través de la eliminación del principio de jerarquía normativa: “... (..).*En este sentido, una medida a considerar es que los acuerdos de empresa, ya sean convenios de empresa u otros acuerdos que se alcancen entre los empresarios y los comités de empresa o los delegados de personal, puedan prevalecer sobre los convenios de ámbito superior...*” (Manifiesto de lo 100, abril de 2009).

A lo anterior hay que sumar la realidad en la mayoría de las empresas, sobre todo en las que no hay presencia sindical, donde se modifican las condiciones de trabajo sin ningún tipo de límite, por no hablar de la contratación a tiempo parcial utilizada legal y fraudulentamente.

Realmente lo que está solicitando la patronal va incluso más allá de la flexibilidad de la negociación colectiva; pretende una desregulación total y un quebramiento del principio de jerarquía ‘convenio del sector-convenio de empresa’.

· **Cuarto gran mito empresarial: La “dualidad laboral”.**
¿Dualidad o atomización de la precariedad?

En cuanto a la descripción de la dualidad, por un lado, se nos dice que existe una realidad de trabajadores fijos, con altas indemnizaciones ante un posible despido, elevados niveles salariales e imposibilidad de modificar sus condiciones de trabajo por parte de las empresas.

Por otro lado se nos describe un colectivo de trabajadores temporales, con bajas indemnizaciones ante la finalización de sus contratos y con una desigualdad de oportunidades en relación al otro colectivo de trabajadores.

Esta división de las relaciones laborales en dos grandes bloques: fijos protegidos con derechos y temporales con menores posibilidades, quizás se aproxime a la situación del periodo 1987 a 1997, pero poco tiene que ver con la realidad actual caracterizada por una generalización de la precariedad laboral. Sólo basta con analizar los elementos que se valoran a la hora de explicar esa dualidad, objeto a su vez de los mitos empresariales que hemos desmentido en las líneas precedentes. (despido, salario, modificación de condiciones).

Si con lo hasta aquí expuesto entendemos que queda probada la inexistencia de la supuesta dualidad, para entender la realidad de las condiciones de trabajo existentes hemos de analizar no solamente ese conjunto de trabajadores y trabajadoras con una situación laboral de mileurismo, potencial flexibilidad y bajas indemnizaciones por despido, sino también aquellos que se sitúan en la infra-laboralidad: autónomos dependientes, falsos autónomos, contratos administrativos, falsos becarios, trabajadores sin alta en la Seguridad Social e inmigrantes sin permiso de trabajo. **Todas estas realidades de trabajo que se sitúan entre la inaplicación del Derecho Laboral y la exclusión legal del Derecho al Trabajo, suponen para sus víctimas en unos casos, flexibilidad total, en otros, prácticamente la esclavitud.**

En el Estado español a unos tres millones de trabajadores no se les aplica el Derecho laboral, ya sea por exclusión legal o por fraudulentas prácticas empresariales que no reconocen como laborales relaciones que sí lo son. Unos 500.000 migrantes no comunitarios se encuentran en la actualidad trabajando sin permiso de trabajo, en condiciones más cercanas a la esclavitud que a las establecidas en un convenio colectivo. **Es la suma de todas estas situaciones la que constituye una realidad de precariedad general atomizada;** nada que ver con el maniqueísmo del fijo temporal.

LA PROPUESTA ESTRELLA DE LA PATRONAL: CONTRATO SIN CAUSA CON INDEMNIZACIONES INFERIORES A LAS ACTUALES.

Como ya hemos anticipado, la propuesta patronal viene precedida de un discurso falsario en relación a la existencia de una supuesta dualidad en las relaciones laborales. Esto se hace para intentar justificar de alguna manera la primera de las propuestas que se plantea en relación a la contratación y el despido: eliminar la totalidad de modalidades contractuales (excepto el contrato de interinidad) y crear un nuevo contrato indefinido en el cual se establezca una indemnización para el supuesto de despido durante el primer año ligeramente superior a la actual de 8 días por año trabajado, fijada para algunos contratos temporales, e incrementar progresivamente la misma según antigüedad del trabajador sin llegar a la indemnización actual de 45 días por año, estableciendo la máxima en 33 días por año trabajado.

Del primer análisis podemos observar que no se elimina únicamente la necesidad de la existencia de cualquier causa para despedir (de hecho se elimina la necesidad de causalidad en el contrato), sino también vemos cómo se realiza una propuesta que supone reducir la indemnización máxima actual de 45 días por año trabajado.

De hecho se presenta la medida con el objetivo de reducir la temporalidad pero en la práctica se transforma en su contrario. **Que un trabajador tenga formalmente un contrato temporal o indefinido no es el elemento determinante en relación a la temporalidad, lo realmente determinante es el coste del despido y las garantías formales en el acto de extinción.**

Si comparamos en el terreno de lo concreto qué efectos tiene la regulación actual y qué efectos tendría la regulación que se nos plantea, observaremos claramente el carácter reaccionario de la propuesta. En la actualidad 2/3 partes de los contratados son con contrato indefinido, contando con una indemnización de 45 días por año trabajado en el supuesto de que su despido sea improcedente. Con la nueva propuesta empresarial los contratados indefinidos tendrían una indemnización de entre 8 y 33 días por año trabajado; por lo tanto inferior.

Para la otra tercera parte de los trabajadores, para los cuales se justifica el pretendido nuevo modelo de contratación, se nos dice que se les aumentará la indemnización de 8 días por año trabajado a 16 o 24 días en el caso de tener 2 o 3 años de antigüedad respectivamente. En la

práctica el 75% de los contratos temporales que se realizan son en fraude de ley, por lo cual, ante su finalización, se podría accionar por despido y recibir una indemnización de 45 días por año trabajado. Ello anula la pretendida premisa por la cual se publicita que se protege mejor a los temporales, cuando en la práctica no pasarían de indemnizaciones de 8 o 16 días por año por 1 o 2 de antigüedad. De la misma manera con la propuesta empresarial se consigue (salvo para los contratos de obra y servicio) lo que con los criterios de legalidad en la actualidad es imposible: mantener a un trabajador durante más de dos años sin percibir una indemnización de 45 días por año si es despedido.

Así, el efecto que tendría la propuesta empresarial no sólo sería reducir la indemnización legal para los trabajadores con más de 3 años de antigüedad de 45 días a 32 días por año trabajado (reducción de casi una tercera parte de la indemnización legal), sino mantener los actuales niveles de temporalidad; con la diferencia de que la mayoría de temporalidad en la actualidad se sitúa en menos de un año del contrato y con la propuesta empresarial pasaría a una temporalidad algo superior a los dos años en los que todavía la indemnización sería de entre 8 y 16 días por año. Como efecto contrario aumentaría el porcentaje de rotación entre los trabajadores al haberse reducido las indemnizaciones de los trabajadores entre 2 y más de 4 años de antigüedad. **En definitiva, las garantías y las indemnizaciones fijadas en el despido son el elemento determinante en la rotación (temporalidad) de los trabajadores y trabajadoras y no la forma del contrato.**

LA DÉBIL RESPUESTA DE LAS DIRECCIONES DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS ANTE EL EXTREMISMO DE LA PATRONAL COMO DINÁMICA DE NEGOCIACIÓN.

Desde el inicio del proceso de negociación el pasado verano, la patronal ha tenido unos objetivos claros, un discurso contundente e incluso una adaptación del mismo a cada uno de los momentos y etapas en las que se encontraba el Pacto Social.

De entrada ganan el terreno ideológico con la premisa de la dualidad de las relaciones laborales, y consiguen que la falacia sea asumida incluso por sectores proclamados como progresistas. De la misma manera son capaces de hacer planteamientos que tan sólo pueden entenderse como un insulto a los trabajadores y como una abierta quiebra de la Seguridad Social: la consideración de las situaciones de Incapacidad Temporal como un supuesto de absentismo y la solicitud de una reducción del 2% en las cotizaciones empresariales (posteriormente aumentada al 5%).

Julio de 2009 desembocó en dos solicitudes muy concretas por parte de la CEOE que dinamitaban el proceso de negociación, minutos después del almuerzo con Rajoy y en una hojilla manuscrita: 1/ contrato único sin indemnización por extinción durante los dos primeros años y, a partir de la fecha señalada, indemnización creciente según antigüedad, y 2/ rebaja de un 5% de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Evidentemente la solicitud patronal supone una ruptura del proceso de negociación. Se trataba claramente de una actuación del PP a través de la CEOE. Se estaba solicitando el despido no sólo libre y sin causa sino no indemnizado durante dos años, de la misma manera que una posible quiebra de la caja de la Seguridad Social con la reducción de cotizaciones solicitada.

Ante este programa de máximos por parte de la empresarial, las direcciones de CC.OO y U.G.T. han planteado durante todo el proceso un programa de mínimos; planteamientos oscilantes entre el liberalismo como análisis y el keynesianismo como solución de máximos, sin una caracterización clara de la crisis ni unos planteamientos de clase respecto a las relaciones

laborales.

Si bien públicamente el Manifiesto de los 700, *“El trabajo, fundamento de un crecimiento económico, sostenible”*, apareció como el texto de los sindicatos en relación al proceso de negociación, el auténtico documento de posicionamiento recibe el nombre de *“Propuestas sindicales. Para un acuerdo por el empleo y la protección social”*. El Manifiesto y el documento conjunto de las centrales sindicales mayoritarias están marcados por un mismo patrón. Los problemas no se encuentran tanto en lo que plantean sino en lo que dejan de plantear.

Observando lo que plantean sorprende que no se aborde la crisis del Derecho Laboral y la precariedad generalizada entre la clase trabajadora. Mientras que desde sectores patronales nos inundan con el discurso cuanto menos superfluo, realmente falso e interesado de la dualidad, los representantes de los trabajadores no reflejan en sus documentos una idea clara sobre la caracterización de las relaciones laborales en la actualidad ni recogen la precariedad en la que vive la mayoría de trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a la caracterización de la crisis se afirma: *“La actual crisis económica internacional se produce debido a un crecimiento desregulado del sector financiero de la economía con una escasa supervisión, lo que, unido a otros factores económicos, ha venido generando un fuerte incremento de las desigualdades sociales a escala planetaria”*. La falta de regulación financiera es la supuesta causa de la crisis para las direcciones sindicales.

No dejan de llamarnos la atención algunas de las afirmaciones que se realizan en el documento sindical propias de programas demócratacristianos: *“aumento controlado del gasto público para estimular la economía”*, *“la enseñanza se ha de vincular al sistema productivo”*, *“estimular a través de la negociación colectiva medidas de flexibilidad”*.

Curiosamente ninguna propuesta concreta se realiza en el documento sindical para erradicar los grandes males que sufre la clase trabajadora: temporalidad, bajos salarios y facilidad del despido. La única alternativa genérica que encontramos es nuevamente un análisis confuso y equívoco cuya construcción sería *“si se optase por un modelo productivo basado en la innovación y la formación, se reduciría la precariedad”*:

“Es necesario sustituir el modelo de crecimiento económico vigente hasta la fecha, apoyado en el uso intensivo de trabajo precario, mal remunerado y poco cualificado, por otro nuevo basado en la innovación que permita incrementar la calidad y la productividad del trabajo” (...) *“Es ahora, más que en ningún otro momento de nuestra historia moderna, cuando la innovación y la formación tienen la posibilidad de convertirse en el auténtico motor de la economía española.”*

Seguramente la ausencia de una crítica clara y contundente a la regulación del régimen de contratación y de despido, encuentra su explicación en el hecho de que también las anteriores contrarreformas fueron firmadas por los sindicatos mayoritarios.

PUNTO Y APARTE EN LA NEGOCIACIÓN Y LOS 420 €:

¿ESTABILIDAD PARA LOS DESEMPLEADOS O PARA EL CONSUMO?*

El Gobierno de Zapatero podría haber hecho una demostración de políticas progresistas, tras denunciar la táctica de desgaste de la CEOE en el proceso de Diálogo Social, sin embargo ha desaprovechado esta posibilidad y ha creado una “ayuda” a un sector de desempleados, que por su regulación tan sólo puede entenderse como “chapuza”, con el objetivo de mantener unos mínimos de consumo.

En primer lugar llama la atención que los requisitos regulatorios de la prestación deben producirse a partir del 1 de agosto de 2009 (si bien se acabará ampliando a 1 de enero de 2009). Con ello, un desempleado sin prestación o subsidio alguno con anterioridad a la fecha señalada, no tendrá derecho a los 420 €, algo incomprensible si lo que se persigue es proteger a los colectivos que ni siquiera perciben un subsidio.

El segundo requisito es haber extinguido la prestación de desempleo en su modelo contributivo, con lo cual no se está protegiendo a los desempleados en general sino sólo a aquellos que estuviesen disfrutando de la prestación de desempleo contributiva. Con lo cual aquellos que no hayan cotizado más de 360 días quedan automáticamente fuera.

El siguiente requisito es que, en promedio, la unidad familiar no tenga unas rentas inferiores al 75% del SMI. Hubiera sido más coherente el criterio personal al desempleado, pero se hace extensible a la unidad familiar (cónyuge, padre, madre e hijos menores de 24 años).

Por último, se opta por privar de los 420 € a los que agoten el subsidio para mayores de 52 años así como a los trabajadores fijos discontinuos en periodos de inactividad o los que se encuentren en ERE por suspensión de contrato.

Todo ello para percibir el 80% del IPREM (420 € del año 2009) y por un periodo máximo de 180 días.

Si bien la cantidad que se otorga o el periodo por el cual se abona ya denotan que no será ni una mínima solución para actuar contra los efectos que puede generar el agotamiento del desempleo y de los subsidios, existe otro elemento más que quizás nos aproxima a la auténtica naturaleza de la medida del Gobierno. No en el articulado sino en el apartado II de los antecedentes del Real Decreto-Ley, se indica la posibilidad de prorrogar el programa siempre que el porcentaje de desempleados no sea inferior al 17%. Condicionar la prórroga del programa al mantenimiento de unos niveles de desempleo (más allá de las exigencias de requisitos, lo exiguo de los 420 € y la limitación de los 180 días) sitúa la nueva prestación en una protección a una garantía de capacidad de consumo mínimo de la sociedad y no en una garantía para los trabajadores sin ingresos.

**LA PERSPECTIVA PARA EL PRÓXIMO AÑO:
RECUPERACIÓN DEL PACTO SOCIAL, RECORTES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA,
INCREMENTOS DE LAS ETT'S, REGALOS MILLONARIOS A LAS EMPRESAS.**

El triángulo Sindicatos mayoritarios/CEOE/Gobierno se retroalimenta y necesita de la foto conjunta y del acuerdo para justificar sus planteamientos. Sumado a lo anterior, la insistencia a desregular determinadas materias y el regalo de miles de millones de la caja de la Seguridad Social a las empresas, hacen prácticamente inevitable la recuperación del Pacto Social.

Tras los intentos con el Contrato del Siglo XXI (sin indemnización en los dos primeros años) y el Contrato de Crisis (con indemnización de 20 días por año si no hay causa ni justificación para despedir), la patronal seguramente realizará una propuesta algo menos violenta para el régimen del despido (indemnización de 8 a 32 días por año según antigüedad), aunque éste no será el elemento central de un Dialogo Social que pasará por las siguientes materias:

- Negociación Colectiva. Desgraciadamente desde las Direcciones de los Sindicatos mayoritarios se asume la necesidad de flexibilidad interna, como si ya no existiese la misma a través de

mecanismos legales. La CEOE solicitará la inexistencia del principio de jerarquía y la ampliación de las cláusulas de descuelgue salarial y seguramente será asumida la totalidad de solicitudes empresariales en esta materia.

- Entrada de las ETT's en la Administración Pública y en la Construcción.

La patronal solicitará que las ETT's puedan contratar en todas las actividades y los sindicatos acabarán justificando la aceptación de las mismas en más sectores que los actuales por la existencia de la Directiva Europea que prohíbe su limitación, aunque no sea exactamente eso lo que señala la norma comunitaria.

- Pérdida de derechos en relación a la Prestación de Incapacidad Temporal.

Tanto Gobierno como sindicatos asumirán los planteamientos de la patronal según los cuales la Incapacidad Temporal (situación en la que un facultativo médico certifica enfermedad o malestar que impide el trabajo, la baja) es absentismo. Ello llevará a un control inquisitorio de la situación y a una reducción en relación al pago de la prestación de IT que hacen las empresas durante los primeros 15 días.

-Introducción de las empresas privadas en colocación.

La patronal solicitará que empresas privadas gestionen la prestación de desempleo, la formación y la búsqueda de un nuevo trabajo. Se acabará aceptando que se posibilite que empresas privadas actúen en la formación y la búsqueda de nuevo empleo.

- Reducción de las cotizaciones empresariales entre el 1 y el 3%. El Gobierno, a fecha de hoy, acepta un 0,5 % de reducción a las empresas que iniciaron el proceso con una solicitud de máximos del 2 %; a finales de julio solicitaron el 5%. Esto no sólo supone un incomprensible trasvase de caudales de las arcas públicas a empresas privadas, sino que por encima del 1,5-2% haga posible la crisis de la caja pública.

En definitiva un proceso de Diálogo Social con Reforma, los 420 €, que se transformará en una Contrarreforma que no va a actuar sobre ninguno de los elementos determinantes de la precariedad laboral: **“De la Reforma a la Contrarreforma: la insoportable consolidación de la precariedad”**.

** La aprobación de la medida de los 420 € no fue objeto de la conversación por ser su aprobación en el BOE posterior a la misma.

Verano del 2009.

* Vidal Aragonès es abogado Laboralista, defensor de los trabajadores en el Colectivo Ronda