

# El relativismo y la mentira desde las perspectivas histórico-social y jurídico-laboral: un doble enfoque de dos problemas de hoy

**JORGE LAFUENTE DEL CANO**

Dr. en Historia. Ldo. Periodismo

**JOSÉ LUIS LAFUENTE SUÁREZ**

Abogado. Ldo. CC. Del Trabajo

## Resumen

Abordamos dos de los problemas que la actual sociedad española tiene, el relativismo y la mentira, desde dos perspectivas diferentes: la primera, atendiendo al trasfondo político social, y la segunda refiriéndonos a un área particularizada relacionada con el empleo.

Desde el primero de los enfoques, se parte necesariamente del mal gobierno de Zapatero con la aprobación de la Ley de Memoria Histórica, su carencia de ideas sobre España, la introducción del divorcio exprés y la modificación de la legislación abortiva, pero que no han sido resueltos por el gobierno posterior, cuyo mandato electoral tenía precisamente su razón en la rectificación de los errores. Aparece sin embargo un relativismo centrado en que todas las ideas son válidas presentándolas de forma neutra o incolora, lo que lleva a la pérdida de los valores que realmente han de ser defendibles por permanentes.

Desde la perspectiva jurídica, encontramos que la base de todo razonamiento es la economía, que pretende centralizar la vida de los españoles. Pero el análisis crítico lo centramos en dos colectivos que padecen la crisis

del empleo para los que las medidas, no de este gobierno sino de todos los anteriores, han fracasado pues se repiten interminablemente: los trabajadores jóvenes y los maduros (mayores de 45 años). Los fracasos entendemos que provienen de un erróneo enfoque de las políticas de empleo hacia ellos que han de buscar, no por supuesto la contratación a través de la Administración, sino ofrecer a los trabajadores el desempeño de las técnicas y habilidades en los respectivos puestos de trabajo y la potenciación del conocimiento acerca del trabajo, de “saber trabajar” para adaptarse a las necesidades de los distintos empleos en las empresas. Pero, al tiempo, considerando el valor del trabajador en la empresa en base a su dignidad.

Los católicos debemos profundizar en la formación en la Doctrina Social de la Iglesia católica para, mostrando coherencia con ella, ofrecer a la sociedad su valor, permitiendo servir de guía a la sociedad, ofreciendo soluciones adecuadas en aras al bien común.

## **1. Introducción**

Los españoles de 2015 nos encontramos ante una situación política, social y económica ciertamente complicada. Queremos referirnos a ella desde dos perspectivas paralelas, la histórico-política y la jurídica como reguladora de las condiciones socio-económicas, abordando un aspecto concreto y limitado de las mismas como reflejo particular de dos principios negativos que están presentes en la vida social y que no son fácilmente reconocibles para todos: el relativismo y la mentira (expresada en la manipulación de los hechos y/o de la información sobre los mismos).

Por lo que se refiere a la política, tenemos a corto plazo unas elecciones autonómicas en Cataluña que, ilegítima e ilegalmente, se pretenden presentar de facto ante los electores como una consulta sobre la independencia; a finales de año se presentan las elecciones generales. Ante unas y otras, los partidos tradicionales PP y PSOE muestran una carencia de programa y de claridad de ideas que solamente son equiparables a las falsas y fatuas promesas del populismo comunista que representa Podemos; estas afortunadamente parece que van deshinchándose ante los ojos de los ciudadanos al contemplar la tarea de desgoberno que están llevando a cabo allí donde la estulticia del PP, el oportunismo del PSOE y la desidia y el desconocimiento de la Historia por parte de los votantes (sobre todo jóvenes) les han llevado a acceder a regir municipios.

De otra, abordando primeramente las cuestiones socio-económicas, si bien las cifras macroeconómicas que nos muestra el Gobierno apuntan ha-

cia un repunte de la gravísima crisis en la que la situación internacional y la descabezada política de Zapatero nos habían conducido, lo cierto es que, a nivel micro, en las ciudades de tamaño medio y capitales de provincia, como es Oviedo, todavía se encuentran locales cerrados en calles céntricas o, en su caso, aperturas y cierres de pequeños negocios de autónomos que no llegan a gozar de estabilidad para continuar su actividad.

Los datos referidos a las empresas nos muestran en España que la acción empresarial está fundamentalmente formada por trabajadores autónomos y la creadora de empleo es, no ya la pequeña y mediana empresa (entendiendo ordinariamente por tal la que cuenta con menos de 50 trabajadores) sino la microempresa que contrata o cuenta con uno o dos trabajadores. Y sus problemas de supervivencia se centran fundamentalmente en los costes de mantenimiento, de los que una parte son efectivamente los salarios, pero la experiencia nos muestra que su pago no es el principal obstáculo al que debe enfrentarse el pequeño empresario si entiende realmente su función como creador de riqueza pero no único merecedor de la misma...

Desde estos dos enfoques pretendemos ofrecer, en primer lugar, la muestra de dos problemas detectados para, reconocidos, exponer la necesidad de afrontar su superación.

## **2. La situación política**

Nunca dejaremos de criticar la política llevada a cabo por los gobiernos de Zapatero, posiblemente el peor gobernante de la historia de España de los últimos 200 años.

Sus ideas revanchistas sobre la guerra civil, el intento de minimizar la memoria de la Transición a la democracia, la manipulación de la historia pretendiendo enlazar su gobierno con lo que entendía como democracia en la II República, la aprobación de ese engendro denominado Ley de la Memoria Histórica, su carencia de concepto alguno sobre la idea de España (recordemos su afirmación de que se trata de un “concepto discutido y discutible”), amén del ataque a la institución familiar con su apoyo al *lobby* gay a través de la introducción del mal llamado matrimonio homosexual, el divorcio exprés y el aborto libre son citas suficientes para fundamentar la calificación dada a este individuo, lamentablemente perteneciente al género humano. Y aun a pesar de no tener más remedio que rectificar su enfoque económico en la parte final de su mandato (compartido con Pérez Rubalcaba) por imperativos de los poderes internacionales.

Ello nos sirve para afirmar, de manera genérica, que el mandato obtenido por Mariano Rajoy encabezando al PP en las elecciones locales, autonómicas y finalmente generales de 2011 iba dirigido a rectificar sin duda alguna todas las torpezas y equivocaciones que Zapatero había cometido. De este modo, la sensación que se tenía es que este “perdió” las elecciones, no que Rajoy las ganó, obteniendo la mayor cuota de poder político en toda la democracia, superando incluso los momentos de gloria de Felipe González tras su victoria de 1982.

Sobre la base indicada, parecía que el cumplimiento del programa electoral del PP estaba bastante claro: sencillamente deshacer lo mal hecho, enfocar correctamente las líneas de actuación, principalmente en materia económica (puesto que no cabe llevar a cabo una política autárquica en este tema) y llevar a cabo las promesas realizadas.

Sabemos, sin embargo, al final de la legislatura, que el gobierno del PP encabezado todavía por Mariano Rajoy (que parece que va a ser de nuevo cartel electoral) no ha llevado a cabo su propio programa, incumpliendo no solo este sino manteniendo o profundizando más en los erróneos planteamientos “zapateriles”.

Basándolo todo en su atención a la crisis económica y la adopción de medidas (de otra parte necesariamente dirigidas por la sociedad internacional), el PP de Rajoy ha olvidado los principios orientadores del propio partido; también ha olvidado a sus electores, pensando vanamente que una política de mínimos le va a permitir llegar a presuntos votantes descafeinados, carentes de valores.

Esto es, ha adoptado una actitud política de relativismo, aceptando que no existen valores, principios que han de ser respetados en todo momento; que han de regir la actuación de grupos políticos y personas con independencia de la situación y del momento en que se vivan; que van más allá de la circunstancia particular. Relativismo que puede compararse con el agua que se vierte sobre varios recipientes: adopta las formas del continente al carecer en sí de forma sólida. Curiosamente sí que existen unos principios programáticos en los partidos, y concretamente en el PP. Estos, aun a la fecha, parten del humanismo cristiano, pero sus dirigentes actuales no parecen compartirlo.

Tampoco parecen ofrecer una idea de España y de su unidad, pretendiendo, por ejemplo, ampararse cobardemente en una reforma legislativa de las competencias del Tribunal Constitucional para no adoptar, como Ejecutivo, las medidas que el artículo 151 de la Constitución le ofrece ante los retos del separatismo.

Es claro que la información, la presentación de las medidas o posturas adoptadas en relación con cualquiera de los temas importantes que sea preciso abordar (derogación de normas inicuas, fundamentalmente) adopta, bien el silencio espeso, bien la cara presuntamente amable del matiz que condiciona la decisión, cuando se muestra la contradicción entre los principios y los hechos. Pero lo cierto es que la falta de explicación y convencimiento sobre temas tan importantes como los referidos de la legislación sobre el matrimonio o el aborto, los separatismos, la lucha contra ETA llevan no solo a la desilusión a los votantes sino al íntimo convencimiento de que no se desean afrontar determinados temas con la necesaria fortaleza de principios para ello. Y consiguientemente plantea la duda de la índole de aquel viaje a México tras la pérdida de las elecciones de 2004 y su conexión con la Masonería..., de forma que los católicos nos veríamos obligados a no apoyar a personas conectadas con instituciones rechazadas por la Iglesia católica.

¿Es necesario que se produzca un descalabro electoral para, descabalgados los políticos “tibios”, se produzca la recuperación de las raíces y valores fundamentales de la denominada “derecha sociológica”?

### **3. El aspecto jurídico de la situación socio-económica**

Como decíamos, la política económica es presentada como la gran obra del gobierno de Mariano Rajoy y ciertamente si a niveles macro es justo reconocer su eficacia, a nivel micro podrían oponerse igualmente muchas objeciones.

Con respecto a los problemas de nuestro país en los ámbitos socioeconómicos queremos referirnos a dos aspectos que han mostrado, no la ineficiencia del gobierno actual, sino de todos los anteriores: nos referimos al desempleo de los jóvenes y de los trabajadores maduros.

Como punto de partida se quiere señalar que el empleo, la contratación, ha de ser obra de los empresarios y de las empresas, no del poder público, sin perjuicio de que deba existir el empleo público necesario para el mantenimiento de los fines de la Administración, pero partiendo de que esta no ha de tener por objeto la creación de empleo sino prestar aquellos servicios necesarios para la sociedad pero de acuerdo al principio de subsidiariedad.

Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, en cuyo artículo 17.3 se preveían medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo cuyo objeto sería facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada y de quienes acceden al primer empleo, entre otros, contemplándose la posibilidad de que el Gobierno otorgase subvenciones y

ayudas para fomentar la contratación de tales colectivos, incluso utilizando la contratación temporal como medida de fomento del empleo, se han dictado numerosísimas normas destinadas a promover la contratación de jóvenes y el reingreso a la vida laboral de trabajadores maduros, entendiendo por tales aquellas personas mayores de 45 años que se encuentran en desempleo tras haber tenido una colocación o un empleo más o menos extenso en su vida laboral.

A guisa de mera enumeración, podemos citar la Ley 51/1980, Básica de Empleo; el R.D. 1364/1981; el R.D. 1445/1982; el R.D. 3239/1983; el R.D. 1989/1984, regulador de la contratación temporal como medida de fomento del empleo en términos absolutamente generales; el R.D. 799/1985; la Orden Ministerial de 21 de febrero de 1986, modificada por la Orden TAS/1702/2002; el Real Decreto Ley 3/1993; la Ley 10/1994; las leyes 63 y 64/1997; la Ley 50/1998, que introduce programas anuales de incentivos a la contratación que fueron prorrogados por el Real Decreto-ley 5/1999, la Ley 55/1999; la Ley 14/2000; el Real Decreto Ley 5/2001 y la Ley 24/2001; el Real Decreto Ley 5/2002, la Ley 45/2002 y la Ley 53/2002; el Real Decreto Ley 2/2003 y la Ley 64/2003; la Ley 2/2004... hasta llegar a las actuales Ley 3/2012, que regula el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, destinado a empresas con menos de 50 trabajadores, destinado a menores de 30 años (35 si son discapacitados) y mayores de 45 años, con bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante tres años, así como incentivos fiscales para el primer trabajador contratado, estableciendo un período de prueba de 1 año. La Ley 11/2013, crea el contrato indefinido de jóvenes (menores de 30 años) por microempresas y autónomos (cuya plantilla sea inferior a 9 trabajadores), con exención de la cuota empresarial por contingencias comunes durante un año. De esa misma norma, el contrato de primer empleo joven (menor de 30 años, sin experiencia laboral superior a tres meses), temporal, con bonificación de 500 /año durante tres años si se transforma en indefinido. Y el contrato de mayores de 52 años que estén percibiendo el subsidio por desempleo. El contrato en base a proyectos de emprendimiento joven, en el que el empresario ha de ser un joven menor de 30 años y el trabajador mayor de 45 años que esté inscrito como desempleado al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación.

El Real Decreto Ley 8/2014 establece el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, para jóvenes mayores de 16 y menores de 25, sin experiencia laboral o inferior a tres meses, pudiendo dar lugar la contratación a un incentivo de 300 durante seis meses.

Y el Real Decreto Ley, regulando la contratación indefinida entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016, que introduce una nueva modalidad de bonificación al dejar exentos de cotización los primeros 500 de la base de cotización durante 24 meses, ampliando a doce meses más para las empresas de menos de 10 trabajadores, en los cuales la exención se extiende solamente a los primeros 250, pero que exige mantener tanto el nivel de empleo indefinido como total de la empresa durante 36 meses, con una serie de requisitos un tanto rocambolescos para su observancia.

La mera enumeración de todas estas normas nos muestra que el colectivo de trabajadores maduros fue y es uno de los que tienen mayores problemas de colocación (recolocación, mejor), por lo que recibe la atención del Ejecutivo en cuestión mediante concretas normas de incentivación de su contratación. Pero, al tiempo, el observar que tal colectivo continúa siendo objeto de atención específica muestra el fracaso de las iniciativas laborales adoptadas para tal atención, pues de haber sido exitosas, en primer lugar no sufrirían variación a lo largo del tiempo o, en su caso, en segundo, de tener éxito al cien por cien ya no existirían como tales medidas por haber desaparecido de la preocupación del legislador su intervención por tratarse de un problema solucionado.

Lo mismo se puede decir del empleo juvenil, con la promulgación de normas relativas a la contratación para la formación, aprendizaje, adquisición de experiencia laboral actualmente de garantía juvenil. Desgraciadamente, en la mayoría de los casos (estamos hablando de la contratación de las microempresas) la utilización de las normas para la contratación de los jóvenes no han estado vinculadas a la idea de una auténtica formación para el empleo de aquellos dentro de la empresa contratante; esto es, como instrumento de formar su plantilla para el futuro. Se busca más la utilización del trabajador joven como mano de obra barata sin perspectiva de continuidad en el empleo tras superar la etapa de formación, en su caso.

Probablemente uno de los obstáculos que plantean estas contrataciones incentivadas de trabajadores jóvenes y mayores derivan del error en el enfoque de las mismas: a los trabajadores jóvenes se les “reprocha” su falta de experiencia y a los mayores su falta de adaptación a los nuevos empleos, cuando realmente se debe pensar que el contrato a un trabajador joven es una inversión de futuro, precisando la paciencia y la ayuda necesaria para que se convierta en un trabajador formado y eficiente. A los veteranos se les achaca su falta de preparación, reciclaje al puesto de trabajo, sin tener en cuenta que, dada su experiencia laboral, la readaptación al puesto de

trabajo será relativamente sencilla, pues “ya sabe trabajar”, que es lo importante, y su experiencia ha de ser correctamente aprovechada.

Por consiguiente, la facilitación de adquisición de las técnicas y habilidades en los respectivos puestos de trabajo y la potenciación del conocimiento acerca del trabajo, de “saber trabajar” para adaptarse a las necesidades de los distintos empleos, son los que deben ser promovidos, en su caso, por la Administración con el objeto de contribuir a la dinámica de contratación de estos colectivos.

No se trata de aprobar simplemente bonificaciones en las cuotas empresariales de Seguridad Social (en todo caso son preferibles los incentivos fiscales que no disminuyen los ingresos del sistema de Seguridad Social): el empresario que precise a un trabajador lo contratará con independencia de los beneficios que puedan derivarse de tal contratación.

La cuestión ha de venir dada por el enfoque correcto se ha de dar a la contratación y por tanto debe intervenir la Administración en una adecuada relación a través de las Oficinas de Empleo (que, como actualmente en España, no han de ser exclusivamente las establecidas por los Servicios Públicos de Empleo) de la información empresa-trabajador de las necesidades de una y las posibilidades de otro, amén de contribuir a una adecuada formación, como citaremos, pero no sólo con respecto al trabajador para acceder al empleo, sino también al empresario, y muy necesariamente para que considere a este con la dignidad de persona que le corresponda y entienda la empresa en el sentido expresado por la Doctrina Social de la Iglesia Católica como una comunidad de intereses en la que, como la persona en sí es lo importante, la colaboración es necesaria, lo que implica igualmente una justa remuneración del trabajo. Lo que implica, de otra parte, la prestación de servicios por parte del trabajador sintiéndose parte de la organización empresarial, colaborando con esta en el desempeño debido de sus funciones.

Lamentablemente en nuestro país no solo continúa existiendo la segmentación del mal llamado mercado laboral entre los trabajadores con contrato indefinido y a tiempo completo y los trabajadores temporales o a tiempo parcial no buscado expresamente, sino que la idea del empresario sobre la contratación está no dirigida, sino exclusivamente pensada en la obtención del beneficio de la empresa, para lo cual se valora al trabajador como un simple medio de producción más, lo que, en primer lugar, atenta contra su dignidad, y en segundo lugar, provoca una reacción contraria de rechazo por parte de este ante los posibles problemas o necesidades de readaptación que el empresario le presente en determinado momento.

Está muy arraigada, desafortunadamente, la idea de que el trabajador temporalmente contratado cuyo valor es apreciado, al acceder al contrato indefinido sufre una especie de mutación que le empuja a transformarse en lo que la denominación corriente conoce por un “maula”. Esa idea, falsa de toda falsedad (sin dejar de reconocer que pueden existir ejemplos puntuales) no tiene en cuenta que el trabajador, como persona, lo que desea es adquirir estabilidad en el empleo para conseguir estabilidad en su propia vida, luego, en sentido contrario a la idea expuesta, si no se ve reconocido, debiendo trabajar de forma precaria, solamente “cumplirá” con sus tareas y naturalmente, en cuanto tenga oportunidad, abandonará la empresa de que se trate en busca de mejores condiciones.

Esa criticada actitud del empresario (en realidad del mal empresario) de no pensar en los beneficios que, tanto para él como para el trabajador, representa la estabilidad en el empleo con la contratación indefinida, no deja de ser un reflejo en el ámbito laboral del relativismo que citábamos como problema, al entender falsamente que todas las actitudes que supongan el enfoque exclusivamente dirigido al beneficio propio son correctas y admisibles.

En paralelo, el hecho de que una indemnización sea más elevada no va a impedir, en absoluto, el despido del trabajador cuando el empresario considere, sea o no con razón, que debe prescindir de él. ¿Por qué no aplicar la propuesta del contrato único indefinido (o en todo caso conviviendo con los realmente temporales de obra, interinidad o eventual) con el establecimiento de una indemnización progresiva en función de la antigüedad, pasando de 5 días los primeros 5 años a 8 hasta los 10, etc., o cuantías similares?

Lo cierto es que las experiencias de actuaciones de “corto vuelo” limitadas por el temor a la reacción sindical, o la simple inacción de otra, muestran igualmente la manipulación de los hechos al hablarse por el Ejecutivo de una reducción en los tipos de contratos, cuando de la simple lectura de la *Guía de contratación laboral del Servicio Público de Empleo Estatal* nos encontramos, si no ante modalidades, sí ante cláusulas específicas en función de diversos factores relativos a empresa o trabajador de los que se llegan a contar hasta 59<sup>1</sup>.

#### **4. Para buscar la solución de los problemas**

Hemos mostrado dos problemas afectan hoy a nuestro país, el relativismo y la mentira, manipulación de la realidad, a través de sendos enfoques diferentes: la perspectiva histórico-política y la jurídico-social.

<sup>1</sup> [http://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/guia\\_contra\\_tos.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contra_tos.pdf).

En el fondo de los problemas se esconde la falta de principios sobre los que ha de basarse tanto la vida de una persona como la de una sociedad, pues no puede existir diferencia entre lo que pensamos y lo que hacemos sin darse una esquizofrenia: el hombre necesita “unidad de vida”, como afirmaba un Santo de nuestro tiempo. No podemos ser uno en nuestras relaciones personales, vida familiar, y otro en las relaciones de trabajo.

La solución de los problemas mostrados no es la educación, es la formación y, concretamente para los católicos, la formación en la Doctrina Social de la Iglesia católica que nos invita a vivir coherentemente y actuar sin dobleces. Decíamos que la solución no es, pero ha de pasar, necesariamente, por esa formación; obtenida esta, a continuación por la extensión de sus principios (léase apostolado). Para ello, a su vez, hemos de ofrecer a la sociedad tales principios y mostrar nuestra coherencia con ellos, única forma de contrarrestar el relativismo, pues evidentemente no todo vale ni tampoco todos los principios o criterios son de igual peso. Así como mostrar con realismo y veracidad los hechos en los que nos vemos envueltos para afrontarlos con la coherencia que nos han de dar los principios a cumplir.

El conocimiento de la historia y la coherencia de nuestra actitud ante la política nos han de servir para nuestra actuación individual así como para poder ser guías de los demás en la adopción de decisiones.

El conocimiento de la realidad socioeconómica nos ha de permitir apuntar soluciones jurídicas realistas y adecuadas al pensamiento social cristiano.

En ambas áreas teniendo en cuenta el bien común que, para la Doctrina Social de la Iglesia católica significa el bien de todos en justa coordinación con el de cada uno.