



## l i o v i e n d o   s o b r e   m o j a d o

Desde el primer momento la ofensiva de las políticas neoliberales se propusieron el objetivo primordial de elevar la tasa de ganancia del capital mediante la fórmula de la “flexibilización” y la desregulación de los mercados de trabajo, también llamadas “reformas estructurales”. Por ello, las reformas laborales han gozado de una bien ganada “mala fama”, como reconocía abiertamente -hace algunos años- uno de los presidentes del Fondo Monetario Internacional, a la par que animaba a los Estados europeos a imponerlas sin contemplaciones, frente a la resistencia de unas clases trabajadoras habituadas a unos derechos duramente conquistados. En el contexto de la Unión Europea, siguen siendo los Estados miembros los que cuentan entre sus competencias con la facultad de regular el mercado de trabajo. Lo que hacen de forma recurrente en nombre de flexibilizar las “rigideces” del mercado de trabajo, que no son otras que los derechos de los trabajadores para limitar la explotación y opresión capitalista. Una y otra vez las reformas laborales ponen de manifiesto la relación de antagonismo existente entre capital y trabajo, o lo que otros llaman de forma edulcorada los intereses contrapuesto entre las partes. En cualquier caso, una prueba incontestable de antagonismo es el hecho de que, en España, ninguna legislación se ha modificado tantas veces como lo ha hecho la legislación laboral.

En razón de ello, el Estatuto de los Trabajadores (ET) promulgado en 1980, y considerado el marco democrático de las relaciones laborales, no tardó en conocer la involución. La primera reforma parcial del ET, en 1984, fue instrumentada -en el ecuador de su mandato- por el primer gobierno socialista; amparándose en la crisis económica y la creación de empleo abrió las puertas de par en par a la descausalización de la contratación temporal y a la precarización laboral, que ya en 1990 afectaría al 30 por ciento de la población activa. En tal sentido, los sucesivos turnos gubernamentales, ya fuesen del Partido Socialista o del Partido Popular, no han cejado en poner su impronta legislativa al servicio de las demandas de los empleadores capitalistas. En nombre de las salidas de la crisis económica o de la creación de empleo, cuando no el reclamo de combatir la precarización del trabajo, el resultado ha sido invariablemente la defensa del beneficio capitalista y el reforzamiento del poder de las patronales como jamás pudieron soñar.

No es necesario hacer un recuento de las seis reformas laborales que se sucedieron en España a lo largo de casi veinte años, entre los años 1984 y 2002<sup>1</sup>, para señalar que las más “ambiciosas”, en el sentido desintegrador del mercado de trabajo, fueron la de los gobiernos socialistas de Felipe González. Precisamente por ser intervenciones “unilaterales”, esto es, carentes del consenso de los interlocutores sociales, encontraron la contestación sindical subsiguiente mediante la convocatoria de cuatro huelgas generales. Entre éstas la del 14 de diciembre de 1988, convocada por CC.OO y UGT estuvo dirigida a impedir el precario Plan de Empleo Juvenil. Contrariamente a este escenario de confrontación, la reforma laboral de 1997 durante el primer gobierno del Partido Popular pasó a ser considerada “modélica”, al ser una aplicación del consenso ensayado por la “nueva concertación social” de los sindicatos mayoritarios, plasmada en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, suscrito con la patronal, y que tal cual pasó a ser otra reforma laboral. En base al diagnóstico común sobre la creciente temporalidad, la reforma laboral de 1997 creó la nueva modalidad del contrato de fomento del empleo indefinido aplicable a los colectivos más afectados por el paro forzoso. Esta nueva figura contractual supuso un abaratamiento del despido, al contar con una indemnización por despido improcedente de 33 días

<sup>1</sup> Nos referimos, claro está, a la reforma parcial del ET de 1984, al decretazo de 1992 y a la revisión a fondo del ET de 1994, realizadas por el gobierno del PSOE, que fueron seguidas por la reformas sucesivas de 1997, 2001 y 2002, realizadas por el gobierno del Partido Popular.



por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, en lugar de los 45 días por año y máximo de 42 mensualidades del contrato indefinido ordinario. Junto a esta medida, la más importante de esta reforma, se sustanció un paquete de bonificaciones (rebajas) de la cuota empresarial a la seguridad social con el fin de incentivar la contratación indefinida. No obstante las evidencias empíricas apuntan a que los susodichos contratos de fomento duraban lo que las bonificaciones que -inicialmente por dos años- fueron prorrogadas, ascendiendo en el año 2003 a dos mil millones de euros.

Fracasada la “nueva concertación social” llegó la reforma laboral del 2001 impuesta unilateralmente por el segundo gobierno del PP, que ya no estaba en mayoría simple, sino con mayoría absoluta. El reclamo de la reforma era también combatir el exceso de contratación temporal existente. Pero no fue más allá de extender el contrato de fomento a nuevos colectivos de trabajadores, fijar una indemnización de ocho días de salario por año trabajado a la finalización de los contratos temporales, y proseguir con las bonificaciones empresariales. Demasiado poco para una patronal insaciable que esperaba otra vuelta de tuerca al abaratamiento del despido, lo que sucedió al año siguiente, en el 2002, sirviéndose al efecto no de una reforma del ET, como las anteriores, sino de una nueva normativa sobre prestaciones de desempleo en un sentido regresivo, y que afectaba de lleno a los obreros agrarios eventuales. Así, con la Ley 45/2002 de 12 de diciembre, el gobierno del PP introdujo la nueva regulación de los llamados salarios de tramitación, con los que indirectamente recortó el coste del despido disciplinario improcedente. No sin provocar la contestación sindical mediante la huelga general del 20 de junio de aquel año, y que sólo parcialmente logró hacer variar esta última reforma laboral.

4

A la vista de estos antecedentes, el nuevo gobierno socialista de Zapatero, salido de las urnas el 14 de marzo de 2004, anunció una nueva reforma del mercado de trabajo (29 de abril), que fue ratificada como prioridad por la Declaración para el Diálogo Social (8 de julio), y que suscribieron junto al gobierno los sindicatos mayoritarios –CC.OO y UGT- y la patronal CEOE-CEPYME. Investido de la aureola izquierdista que le había deparado la retirada de las tropas españolas de Irak, el gobierno Zapatero parecía dar pie a la expectativa, en el sentido de quebrar la acusada tendencia a la precarización del trabajo que ha deparado el modelo económico capitalista so pena de situarse en línea de continuidad con las anteriores modificaciones legislativas, interesadas en el reforzamiento del poder patronal. Pero ya el Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social (enero de 2005), con su ilusoria pretensión de aunar “flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores” no era un buen augurio; sobre la base de un diagnóstico pesimista del modelo español –basado en el auge de la construcción y los servicios-, y el cuestionamiento, por tanto, de la viabilidad de tal modelo de explotación recomiendan la exploración de nuevas posibilidades de “flexibilización externa e interna” de la fuerza de trabajo. En lo que no se equivocaba el citado Informe era en subrayar que “la sociedad española se encuentra preocupada por la inseguridad que la elevada tasa de temporalidad conlleva, y se muestra perpleja por la aparente incapacidad para reducirla, pese a los diversos cambios legislativos aprobados y al enorme gasto que se ha realizado en políticas de fomento del empleo estable no sólo por el gobierno central, sino también por los de las Comunidades Autónomas”.

Sin duda la “perplejidad” de la sociedad española no ha dejado de aumentar con el carácter dilatorio de la anunciada reforma del mercado de trabajo. Pues, hasta el mes de octubre de 2005 no se conocieron las posiciones por escrito del gobierno, al que siguió el documento de la patronal CEOE-CEPYME. Las medidas más importantes propuestas por el gobierno son las relativas a la contratación, el despido y las bonificaciones a la patronal. Por un lado, la generalización del contrato de fomento de la contratación indefinida, surgido de la reforma de 1997, a la par que se desincentiva la contratación indefinida ordinaria, ya que las bonificaciones se dirigirán al “contrato de fomento” que en esencia no deja de ser, en su planteamiento, un contrato temporal de tres años de duración. Esta estrategia lesiva tendente a la sustitución de la contratación indefinida ordinaria por el “contrato de fomento” – que la CEOE-CEPYME amplía a cuatro años de duración a cambio del despido automático incorporado al contrato- significa proponer lisa y llanamente la eliminación del trabajo fijo, dejándolo a título residual para el futuro. En consecuencia, en lugar de que los trabajadores temporales pasen a

ser fijos, las medidas propuestas por el gobierno y la patronal conducen a que los fijos pasen a ser temporales, y los trabajadores temporales se queden donde estaban. Con lo cual y a la postre no sólo se acabaría con las estadísticas de la precarización, dado que la temporalidad sería la contratación dominante, sino que hasta sería factible maquillar las estadísticas, mediante la confusión o el cinismo de llamar indefinidos a contratos que son temporales, como ya se hizo con las del desempleo, en las que se considera no desempleado a la persona que trabaja una hora a la semana (¡!).

En España, la tasa de temporalidad -actualmente desenfrenada- se cifra en el 34 por ciento de la población activa, cuya incidencia en jóvenes, mujeres e inmigrantes es ya proverbial. Así, el 64 por ciento de los contratos de trabajo que se realizaron en el pasado año 2005 fueron temporales o de duración determinada; se trata de la mayor proporción de los últimos cuatro años, con el consiguiente incremento de los índices de rotación (entrada y salida de un mismo puesto de trabajo) y de “encadenamientos de contratos” en fraude de ley. Esta tasa de temporalidad (que multiplica a la de la Unión Europea) en sectores como la construcción y los servicios supera el 60 por ciento, cuando en la UE se reduce a un 20%. Una situación que afecta sobremanera a la plétora de contrata y subcontratas, en las que se ha materializado la llamada “externalización” de servicios y la “descentralización productiva”, y en la que hace estragos una elevada siniestralidad que no tiene parangón en Europa.

Pero si el gobierno admite la necesidad de combatir la contratación temporal “abusiva e injustificada”, aunque luego deje de ser consecuente en las medidas a tomar, la patronal le resta importancia a la situación, pues no le parece la temporalidad ni “generalizada” ni “homogénea”, y en el caso de la construcción, por ejemplo, muy a tono con “la lógica de su actividad”. Sin embargo, combatir en algo la temporalidad significa actuar sobre los contratos temporales estructurales más utilizados en las contrata y subcontratas, especialmente sobre el contrato de obras y servicios. Pero el gobierno puesto a tomar medidas, por un lado, coincide con la patronal en hacer de las contrata y subcontratas un colectivo más del “contrato de fomento”, mientras que, por otro lado, se niega a desvincular el contrato de obra y servicios -que es el masivamente utilizado por las empresas contratistas y por las administraciones públicas- de su utilización por las contrata y subcontratas si no es a cambio de establecer en éstas el despido automático.

Gobierno y patronal coinciden asimismo en darle otra vuelta de tuerca al despido, equiparando las causas de los despidos colectivos (art. 51 del ET) a los despidos objetivos (art.52 ET). Con ello el despido nulo pasaría como el disciplinario a ser improcedente, dejando al trabajador sin la opción a volver a su puesto de trabajo. Además, se suprimirían las garantías que supone la autorización administrativa y judicial, limitando el papel del juez al analizar las causas del despido. En orden a dar cumplida satisfacción a las aspiraciones patronales se ampliarían las aportaciones del Fondo de Garantía a las indemnizaciones por despido en las empresas menores de 50 trabajadores, cuando hasta ahora financiaba sólo despidos objetivos de las empresas menores de 25 trabajadores. A todo esto, la patronal seguiría acaparando bonificaciones y reducciones de cuotas empresariales. Sin olvidar el fomento de las Empresas de Trabajo Temporal, en menoscabo del servicio público de empleo, a las que quiere librar de los sobrecostes que tienen actualmente en lo relativo a la indemnización en la extinción de contratos, y en las cotizaciones por desempleo; además de pretender eliminar las prohibiciones actuales que tienen las ETT para entrar en la esfera de las administraciones públicas y las actividades peligrosas.

La posición de los sindicatos mayoritarios en el dilatado proceso negociador no ha favorecido en absoluto a los trabajadores, a los que no se les ha dirigido la menor consulta. El secretismo y la desmovilización que han mantenido CC.OO. y UGT, mediante una unidad de acción que no pasa de la mesa de negociaciones, pasará inevitablemente factura estando a la vuelta de la esquina el grueso de las elecciones sindicales. Por lo pronto, los sindicatos mayoritarios, van a recoger lo que han sembrado: la mesa de negociación sobre la reforma del mercado de trabajo, tras estar paralizada dos meses -cuando se escriben estas líneas- no tiene más



perspectiva que alcanzar a lo sumo un “acuerdo de mínimos”. A ello está impelido el gobierno para cumplir con su compromiso de reforma laboral consensuada, aunque en su agenda política ésta haya quedado del todo preterida y postergada ante otros eventos, como el Estatut de Catalunya. Ocupando este último asunto casi la totalidad de los debates políticos de los últimos meses, dejando fuera de juego cualquier debate sobre la reforma laboral y más aún sobre la precariedad o la siniestralidad laboral. Un indicador sin duda del escaso peso político y sindical al que ha llegado la clase trabajadora en España.

En este escenario, es absurdo esperar de los empleadores capitalistas interés alguno en mejorar la situación. Las patronales no sólo se benefician de la explotación normal que conlleva la creación de empleo en el marco de la relación capitalista, sino que ven “mejorados” sus resultados con la sobreexplotación derivada de la precariedad laboral y social. Por si no fuera suficiente, los gobiernos de turno (hayan sido del PP o del PSOE) le premian con la creación de empleo con subvenciones y bonificaciones que elevan la tasa de ganancia. El remate es el refuerzo del poder patronal que se pone de manifiesto en la facilidad y abaratamiento del despido libre. Y sólo es comprensible la energía con la que el capitalismo lleva adelante sus agresiones a los derechos de los trabajadores contrastándola con la debilidad de las organizaciones políticas y sindicales que dicen representar a la clase trabajadora.

6 Bien distinta, durante dos meses, ha sido la contestación masiva de jóvenes estudiantes y trabajadores desencadenada en Francia, de rechazo al precario Contrato de Primer Empleo. En Francia, la juventud sin desmayo ha sido la punta de lanza contra la precarización laboral y social. Y ha saltado a la calle durante semanas sin esperar al arreo de convocatorias puntuales e inofensivas desde arriba, sin necesidad del trompetín de las siglas, a las que en España, por el contrario, se está tan habituado y por ello paralizado. Ya decía Federico Engels, padre fundador del materialismo histórico, que las luchas de clases en Francia siempre van por delante de los demás países europeos. Una vez más la lucha unitaria, masiva y tenaz en Francia se ha saldado con el triunfo que ha supuesto la retirada del indecente Contrato de Primer Empleo por el mismo gobierno que pretendía imponerlo. Esto explica que nuestros agentes sociales, sindicatos y patronales tengan motivos para mirarse en el espejo vecino, y hasta el que nuestros domesticados sindicatos mayoritarios, para mejorar su imagen, se solidaricen con los franceses. Aunque mejores motivos tiene la clase obrera española para entender -ante el ejemplo francés- que sólo la asociación de la lucha con el saber le permitirá levantar cabeza. Entre tanto, puede que sepa que, a la postre, lo menos malo de la anunciada reforma laboral se lo debemos a la Francia combativa que -por efluvios y certezas del internacionalismo proletario- también luchó por nosotros.

Consejo de Redacción de Laberinto, abril 2006