



Encarna Ruiz Galacho

Perseo necesitó una capucha de niebla para perseguir a los monstruos. Nosotros nos encasquetamos profundamente la capucha de niebla, tapándonos los ojos y los oídos, para poder negar la existencia de los monstruos.

Karl Marx, Das Kapital, prólogo a la 1ª edición (1867)

I. PARA EMPEZAR, LA CRISIS CAPITALISTA

La infame reforma laboral del Gobierno social liberal de Rodríguez Zapatero, el mismo que prometía no recortar derechos a los trabajadores, se ha impuesto con todas las de la ley –las del capital y las del Estado capitalista– al punto de tenerse por «la más ambiciosa de la democracia», y defendida por el «cueste lo que cueste». Se trata, como se sabe, de la sexta reforma laboral, a contar desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores (1980), y comparte con sus predecesoras la «faena» de vincular la salida capitalista de la crisis a la creación de empleo por la vía de la desregulación del mercado de trabajo y, en consecuencia, a través de políticas de empleo que pasan invariablemente por el fomento de peores condiciones de trabajo y salario, y que redundan en los recortes de los derechos laborales. Por eso las políticas neoliberales que esgrimen, como un disco rayado, las supuestas «rigideces» o «ineficiencias» de los mercados de trabajo, trasunto del conflicto fundamen-

tal entre el capital y el trabajo, y en las que se inscribe, primero, la retórica de la «flexibilidad», luego la «empleabilidad», y después la «flexiseguridad», eufemismo de la flexiprecariedad, han sido necesariamente regresivas.

Sobre todo, si se comparan con la época inmediatamente anterior, la de los treinta años de «neoliberalismo» europeo subsiguiente a la Segunda Guerra Mundial, conocidos por los «treinta gloriosos», y en los que a modo de «refundación», se prometía no volver al «capitalismo salvaje» del siglo XIX. Aquella época de mediados del siglo XX, del «todos somos keynesianos», dominaron ciertamente las políticas industriales y estatales de corte keynesiano, en el contexto de lo que se llamó la Tercera Revolución Tecnológica. Y en la que, a escala normativa, el Derecho del Trabajo conoció su apogeo, habida cuenta del primado de la regulación de derechos respecto a los mecanismos de mercado.

Pero aquella época finalizó a escala europea, en la segunda mitad de la década de 1970 bajo los efectos de la gran crisis de la acumulación capitalista, de la que saldría la «revolución con-

* En la próxima entrega, se analizará *in extenso* la tardía respuesta de huelga general del 29-S a la reforma laboral, convocada por los sindicatos mayoritarios, la desmovilización subsiguiente de la clase trabajadora en España, salvo meritorias excepciones, y el brutal recorte de las pensiones sancionado por el pacto social del Gobierno, las patronales y los sindicatos CCOO y UGT. Que así creen estos últimos resolver las encrucijadas planteados por la crisis capitalista y la salida neoliberal de la misma



servadora» pertrechada de las ofensivas neoliberales y su consigna invertida del «más mercado y menos Estado», en la que las reformas laborales y la oleada de privatizaciones del sector público estatal se darían la mano. Las políticas anti-crisis del keynesianismo y la aspiración señera del Estado de bienestar socialdemócrata —la de la protección del trabajador «desde la cuna a la tumba», que se decía— empezaron a batirse en retirada ante el imperativo categórico de elevar la tasa de explotación del trabajo, tanto más cuando se achacaba a los aumentos salariales el descenso de la tasa de la ganancia capitalista y la inflación de los precios, o sea, la insubordinación del trabajo respecto al mando del capital, que le confería un carácter explosivo a la gran crisis de los años 70.

8

A ello siguen, en las décadas siguientes, los sucesivos ataques a la «rigidez» del trabajo fijo y al despido «costoso», convertidos por las patronales en los grandes mitos, pues la erradicación de uno y otro prometía ser el remedio milagroso al desempleo masivo. No era el remedio ni podía serlo en una economía en la que el sujeto que lo domina todo no es el mercado de trabajo sino el capital, y de lo que se trataba era de aterrorizar a los trabajadores, a la fuerza de trabajo, a fin de que entrara por todas las aros de la explotación capitalista. En ese itinerario, se conoció la expansión de la contratación temporal y «la dualidad del mercado laboral» entre trabajadores fijos y temporales dentro de las empresas, y la «externalización» de contrataciones y subcontratas con las que la clase empresarial se procuraba el bajar los salarios a unos y otros, y la competencia y división de la mano de obra. Y con todo, matar varios pájaros de un tiro para elevar la tasa de explotación y el sojuzgamiento de la clase obrera y demás trabajadores asalariados.

Después de treinta años, el nivel de desenmascaramiento ideológico con la reciente contrarreforma laboral del Gobierno Zapatero tendría que ser mayor porque mayor es la agresión, mayor la envergadura de la crisis económica en curso, y mayor la frustración de las expectativas gubernamentales que, en el camino, perdieron «la dignidad y la palabra». La promesa de Zapatero en sede parlamentaria de no recortar derechos sociales, para hacerlo luego a saco, ante el ordeno y mando de «los poderosos mercados

financieros», es una demostración de que los intereses del capital legislan e imponen su ley. No otra cosa tienen que admitir los que claman contra «la dictadura de los mercados que ponen de rodillas a los gobiernos», o se declaran poco avisados de que, en una democracia liberal parlamentaria, pueda más el poder de la clase capitalista que no pasa directamente por las urnas que los gobiernos que son votados por los ciudadanos. Es lo que ocurre cuando se ignora que el capitalismo tiene sus propias leyes de funcionamiento y que éstas se imponen de grado o por fuerza, dejando poco margen de maniobra a los que con los reclamos de la «gobernanza», el capitalismo «benefactor» esperan que se comporte, de otra manera.

En este sentido, estarían los resultados de dos encuestas que a veces apuntan como las bayonetas. Por ejemplo: los españoles que, antes de la crisis, atribuían al Gobierno y a los bancos el mismo grado de poder, ahora y según el barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) del pasado mes de noviembre de 2010, consideran en un 31% que los bancos son los que mandan. Así es como interpretan que el Gobierno les haya transferido a los bancos y cajas de ahorros responsables de la burbuja inmobiliaria hasta 90.000 millones de euros del erario público y haya continuado con esa política (en la que se incluye la bancarización de las Cajas), desechando toda perspectiva de crear una banca pública, como garante del flujo del crédito a las empresas y las familias. Así que, comprensiblemente, en cuestión de mando económico y político, después del papel hegemónico del poder financiero, los encuestados colocan al Gobierno y a las grandes empresas en el mismo nivel.

Lógicamente, la principal preocupación de los españoles es el paro y la economía, al hilo de la gravedad de la crisis, y en tercer lugar «la clase política» en sintonía con el pesimismo sobre el manejo del poder político institucional en el Reino de España: el 76,7% está de acuerdo en que los partidos políticos son necesarios para el funcionamiento de la democracia y el 62,5% que son necesarios para defender los intereses de clases y grupos; el 73,3% dicen que los partidos del arco parlamentario se critican mucho pero «son todos iguales», concordante con el hecho

Crisis económica, reforma económica y huelga general

de que el 76% opine que no se preocupan del ciudadano de a pie, y el 74,6% piensa que esté quien esté en el Gobierno siempre busca sus intereses personales. Si a esto se añade el nivel de insatisfacción con las instituciones, cifrado en un 40% respecto a la Constitución, en un 47% respecto a la democracia en España y en un 66,7% respecto al funcionamiento del Parlamento, el cuadro resultante invita a pensar en los desprestigios de la política dominante, tanto en sus causas como en sus efectos.

Por ello es también ilustrativa del estado de opinión sobre los mecanismos de poder económico, la encuesta de *Publiscopio*, (en *Público* 21/11/2010), en la que respecto a las causas principales de la crisis, ganan terreno la corrupción de las grandes empresas (que asciende del 38% al 49%) y la política económica del Gobierno (que lo hace del 40% al 44% de los encuestados). Y esto, junto a la denuncia de la responsabilidad de los bancos que sube del 40 al 54%, seguida por la corrupción en los negocios que lo hace del 30% al 40%. Lo que desciende, paradójicamente, es la opinión de que el capitalismo sea la causa principal de la crisis capitalista, cosa que tenía claro el 31%, en el año 2009, y ahora, en el 2010, desciende al 25%, debido probablemente a dos factores: haberse esfumado el efecto «refundación del capitalismo» a lo Sarkozy, y ocupar su lugar, la idea del capitalismo productivo «bueno» y el capitalismo financiero «malo», con lo que de seguir así se preserva al capitalismo en su conjunto, puesto que, en la realidad del sistema capitalista no pueden desligarse.

En concordancia con esto, a la pregunta de *Publiscopio*, en un sentido sistémico, o sea, si les parece mejor el sistema capitalista o el sistema socialista, en tanto constituyen una diferente concepción del mundo y en el que, por tanto, el vocablo «sistema» designa la estructura económica y la superestructura político-ideológica que le corresponde, resulta que la aceptación del sistema capitalista sube del 27% al 32% de los encuestados, y el sistema socialista se mantiene en un 25%. Que distinta es la opinión respecto a la dicotomía economía de mercado/economía planificada estatal, en cuyo caso la economía de mercado baja del 47,8% al 40,6%, y la de planificación estatal sube del 21% al 26,8%, quedando los que no saben en torno al 32%.

En lo que sigue, se aborda, en primer lugar, la recapitulación de lo que llamo «la guerra de los 30 años», desde la perspectiva del conflicto capital/trabajo, a tenor de sus tres bloques de cuestiones estratégicas principales: la moderación salarial, la implantación y consolidación de la contratación temporal como «factor de competitividad» y la evolución regresiva de la normativa del despido, en ese contexto.

En segundo lugar, se ilustra la incidencia en la crisis de la política de ajuste patronal por la vía de los despidos masivos y el desempleo creciente, jaleada por el discurso neoliberal hispano y demás sicofantes del Capital, que consideran un «abominable» privilegio el trabajo fijo y la estabilidad del puesto de trabajo, en nombre de la «empleabilidad» de la fuerza de trabajo, cuando, muy hipócritamente, esos «expertos» del vapuleo a la clase obrera son por regla general altos funcionarios del Estado, o de las grandes empresas, que se procuran, en este caso, contratos blindados con cifras millonarias, y así recetan a los demás lo que no se recetan para ellos.

En tercer lugar, se analiza la significación de la reforma laboral del Gobierno Zapatero, el Real Decreto Ley del 18 de junio de 2010, luego convertido en la Ley 35/ 2010 de 17 de septiembre, con el que a la par que se responde a los requerimientos de «los especuladores globales», se ha dado cumplida satisfacción al programa máximo de las patronales españolas y mandó a paseo al Diálogo Social tripartito: del Gobierno, las patronales CEOE y CEPYME, y los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT.

Todo esto supuso, al fin, el anuncio de la huelga general, que andaba en el cajón de los recuerdos desde 2002, por parte de CCOO y UGT, y totalmente descartada durante el primer bienio de la crisis, hasta la tardía y vacilante convocatoria del 29 de septiembre de 2010. Un indicador, en otras palabras, nada desdeñable del colapso de la alianza del Gobierno Zapatero con los sindicatos mayoritarios, y del hundimiento del travestismo socialdemócrata de la *Tercera Vía*, incursas en el discurso socioliberal del *zapaterismo*. La implacable crisis económica se ha encargado de dejar los supuestos del *equilibrio del látigo de Zapatero*, que se decía y que consistía según los de UGT, en que Zapatero enseñaba, durante el



Diálogo Social, el látigo a las dos partes, a sindicatos y empresarios, cuando sus predecesores, los Gobiernos de González y Aznar, en cambio, sólo le enseñaban el látigo a los sindicatos. A la postre, ya se vio, que Zapatero, al igual que sus predecesores, hace pagar la crisis no a «los poderosos», la clase capitalista, sino a la clase de los trabajadores, que son más y más pobres. Y es que, el conflicto capital/trabajo y la lucha de clases son inseparables de los latigazos de los de arriba a los de abajo.

II. COMO LO QUE ES: UNA GUERRA DE CLASES DE 30 AÑOS

El binomio crisis capitalista/contrarreforma laboral se ha cumplido en estas tres décadas (1980-2010) a rajatabla. Por un lado, poniendo a su favor el desempleo masivo y su efecto desvalorizador de la fuerza de trabajo que induce a la quiebra de la resistencia si la organización alternativa de los trabajadores es débil o confusa respecto a la relación de causa/efecto de la crisis económica. Así lo demuestra el dominio de las políticas burguesas de «fomento del empleo» frente a la política alternativa proletaria del Reparto del Trabajo, que fue el eje del análisis de mi artículo *Las reformas laborales en España* publicado hace unos años en *Laberinto*¹. Al punto de que bajo tal dominio no se ha encontrado ninguna movilización espontánea de parados digna de consideración, si acaso algunos brotes esporádicos, siendo así que las contadas huelgas generales convocadas, en ese transcurso, lo han sido por los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT. En consecuencia, las huelgas generales han sido pocas, y salvo la de 1985 que lo fue por el recorte de las pensiones públicas de jubilación, fueron convocadas en cuatro ocasiones, ante los recortes de derechos de los trabajadores: tres frente a los Gobiernos socioliberales del PSOE (1988, 1992, 1994), y una (2002) frente a las medidas del Gobierno neoliberal del Partido Popular de Aznar.

De aquí se desprende no que las huelgas generales sean ineficaces, sino que han sido escasas y con poco fuelle para tumbar las sucesivas contrarreformas laborales, y quedaron en poco más que levantar acta notarial de la

protesta. En lugar de la lucha irrenunciable por la vía *del reparto de trabajo*, encabezada por la jornada laboral de 30 horas semanales y la jubilación a los 60 años, bajo el lema de «trabajar menos para trabajar todos» se ha terminado aceptando las malsanas políticas de fomento del empleo, y el discurso de la «empleabilidad», cifradas en el «trabajar más y en peores condiciones para ganar menos». Al extremo de llegarse a «las jornadas de galeote», que decían los firmantes de la *Carta Obrera*, en las que se alarga la jornada legal máxima sin compensación alguna en dinero o descanso, cuando no se impone la obligatoriedad de hacer horas extras que no se pagan ni por debajo de su precio.

Las teclas de las reformas laborales neoliberales han sido siempre las mismas. A saber: 1) la culpabilización de los aumentos salariales; 2) la generalización de la contratación temporal y la precarización de las condiciones de trabajo; 3) la descausalización y abaratamiento del despido, y 4) la penalización de los parados a los que se responsabiliza de su situación, esto es, de una falta de diligencia en buscarse empleo. De esta manera se exculpa a la economía capitalista, causante del desempleo masivo, tanto por ser éste inherente al mecanismo de la crisis cíclica, y agravar la existencia del subyacente «ejército laboral de reserva», encabezado por los parados. Bastará decir que, antes de la crisis, y de llegar a los 4,6 millones de parados de 2010, España contaba en 2007 con 1,8 millones de desempleados. Y que en plena crisis, en el pasado año 2009 se registraron, nada menos, que 11 millones de horas extraordinarias, con las que seguro que se habría enjugado en parte el desempleo existente.

LA VÍA DE LA MODERACIÓN SALARIAL

La moderación salarial se inauguró en la transición política a la Monarquía, a partir de los Pactos de la Moncloa (1977) que, junto al tope salarial, introdujeron el mecanismo reductor de la «inflación prevista» por el Gobierno de turno. Hasta entonces el movimiento obrero bajo el franquismo había defendido el crecimiento de los salarios por encima de la inflación del año anterior, la escala móvil de salarios y los convenios colectivos de un año de duración,

Crisis económica, reforma económica y huelga general

pero empezó a prosperar, en el campo de la izquierda institucional, la idea dominante de que en las causas de la inflación y hasta de la crisis económica de los años 70 intervenían los aumentos salariales. Como diría el economista marxista Jesús Albarracín Gomes, el contexto era la siguiente:

En 1977, según la Contabilidad Nacional, los salarios crecieron el 27,3% frente al 23,4% en que lo hicieron los precios, es decir, en ese año, los salarios reales crecieron el 3,2%. La remuneración de los asalariados representaba el 52,1% del PIB, un porcentaje que no tenía ningún precedente histórico. Desde el punto de vista del capitalismo español, la situación no podía ser peor: alta inflación, altos crecimientos salariales, bajas tasas de beneficios y retroceso de la participación de los beneficios en la renta. Exactamente, las condiciones a las que pretendía hacer frente la política salarial neoliberal, pero agravadas por las particulares características del capitalismo español: un capitalismo menos competitivo y que se veía obligado a transitar desde la dictadura franquista a una democracia en medio del auge del movimiento obrero que se registró en la década de los setenta².

En los análisis de los también economistas marxistas, Diego Guerrero y Maximiliá Nieto, publicados en *Laberinto* queda clara la divisoria trazada, en el año 1978, respecto a la tasa de explotación del trabajo, y medida por el salario real medio. Se recordará que, en el aparato conceptual del marxismo, la tasa de explotación o de plusvalor es la relación entre el trabajo pagado y el trabajo no pagado que comporta la jornada laboral del conjunto de los asalariados, de la que sale el beneficio o la ganancia capitalista. Así en el análisis de Diego Guerrero, *Explotación de los asalariados y ganancia capitalista en España 1954-2001* (I Parte), publicado en *Laberinto* núm. 21, (2006), manifiesta cómo el salario real medio se triplicó entre 1954 y 1978, y se estancó por completo entre 1978 y 2001.

Si, en lugar del año 1954, se parte de 1960, observa cómo el salario real se cuatriplicó en el periodo de 1960-1978, tal como lo demuestra Maximiliá Nieto en el artículo *Rentabilidad y distribución en el capitalismo español (1954-2003)*, publicado en *Laberinto* núm. 24, 2007. Según este autor, el crecimiento salarial de 1960-1978 «representa un crecimiento abso-

lutamente sin precedentes para un periodo de tiempo tan breve» y que a partir de ese momento se estanca:

Y esto como consecuencia del desempleo y las políticas de ajuste cuyo arranque permitieron la firma de los Pactos de la Moncloa (1977) en plena transición a la monarquía.

Aunque la tendencia regresiva de los salarios no ha sido privativa de España, sino la «salida» a escala internacional de la crisis económica de los años 70 del siglo pasado, tal como recuerda el economista francés Michel Husson:

La característica principal del capitalismo mundializado, desde el comienzo de la década de los años 80, es la bajada de la parte salarial, esto es, de la parte del PIB (Producto Interior Bruto) correspondiente a los asalariados. Tal tendencia equivale, en términos marxistas, a una elevación de la tasa de explotación. Se trata de un resultado sólidamente establecido en datos estadísticos incontestables y que se aplica a la mayoría de los países, tanto del Norte como en el Sur³.

El resultado de la política sindical de concertación desde 1977, en términos de pactos tripartito –Gobierno, patronal y sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO- o de pactos bipartitos, interconfederales, en el caso de suscribirlo los sindicatos mayoritarios con las organizaciones patronales, fue que los salarios reales crecieron menos que la productividad. Además la remuneración de los trabajadores asalariados pasó del 52,1% del PIB al 46,2% en 1996, como señalaría Jesús Albarracín Gomes -en el trabajo citado- y esto, pese al repunte salarial que siguió al abandono de la concertación en el periodo de 1986-1993. A partir del cual le seguiría, a la recesión económica de 1993, el retorno a la moderación salarial, con el fin de facilitar el cumplimiento de los requisitos del Tratado de Maastricht por parte de los sindicatos mayoritarios.

Pero si la política sindical de moderación salarial se había justificado ante las recesiones económicas, las direcciones sindicales de CCOO y UGT, aceptan su prórroga durante la «bonanza económica» de comienzos del siglo XXI, postulando al efecto el cambio de empleo por salario, y plasmado en los Acuerdos de Negociación colectiva (ANC). Esto fue muy valorado por los «expertos» neoliberales, para los que la bajada de salarios y la «alta dosis de pacificación social



de las relaciones laborales», derivados de esta política de concertación sindical era un signo de «responsabilidad».

Por su parte, Maximiliá Nieto, en el artículo citado, demuestra cómo a partir del ciclo económico abierto en 1995, y coincidiendo con los ocho años de los dos gobiernos del Partido Popular, se agudiza la regresión salarial, a la par que se agranda extraordinariamente el ejército laboral de reserva por la vía de la inmigración de trabajadores. Así, ocurre, en palabras del autor, lo siguiente:

La evolución en los últimos años es realmente impresionante, pues, da cuenta de una caída del salario real medio por más de 8 años consecutivos, lo que expresa un proceso de empobrecimiento absoluto sólo compensado en las familias obreras por el efecto del aumento del empleo en esos mismos años y la mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Esta pauta regresiva coincide con un hecho decisivo de la evolución socioeconómica española de los últimos años como es la incorporación de más de 2 millones de trabajadores asalariados inmigrantes hasta el año final de estudio (2003). Este proceso que ha supuesto una significativa extensión y recomposición de la clase trabajadora, ha sido utilizado para contribuir al descenso de los salarios reales en buena parte de los sectores de actividad, sobre todo en aquellos de menor cualificación.

Y finalizaba con la certera previsión a cuatro años vista, de que

la ofensiva sobre los trabajadores continuará, con la posibilidad de que ésta se agrave cuando la economía española se deslice, tarde o temprano, hacia una nueva crisis, muy probablemente con el fin de la burbuja inmobiliaria⁴.

El Sector Crítico de Comisiones Obreras mantuvo una oposición destacada a los ANC, que la dirección de José María Fidalgo –secretario general de la Confederación de 2000 a 2008– consideraba el «núcleo duro» del Diálogo Social. En declaraciones públicas, como la de enero de 2006, el Sector Crítico hacía notar su rechazo a esa política de concertación sindical y señalaba, entre otros, los siguientes aspectos:

Es escandalosa una política sindical salarial que permite que en los últimos cuatro años los salarios pierdan poder adquisitivo global, con una economía en fuerte expansión y unos beneficios empresariales exorbitantes.

Esta estrategia de moderar salarios, unido a la precariedad en el empleo, consolida un modelo económico empresarial poco competitivo y de muy bajos vuelos al basarse en costes laborales baratos.

Otra consecuencia negativa que están teniendo los ANC es el deterioro y empobrecimiento de la negociación colectiva, cada vez con menos pulso y tensión sindical reivindicativa. En ello influye de manera directa la firma desde arriba de este tipo de acuerdos y sin ninguna participación...⁵.

En consecuencia, antes de la crisis, cuando los salarios suelen conocer un cierto auge, el inframileurismo estaba en España a la orden del día. En 2007, el 63,7% de los asalariados, equivalente a más de 16 millones de trabajadores, tenían retribuciones inferiores a mil euros. Y como consecuencia el salario medio español era la mitad que el inglés, el holandés, o el alemán, y un 20% inferior a la media de la UE. Un dato comprobable en el informe del IESE relativo a la evolución del salario en 14 países europeos, entre 2003 y 2008.

En 2010 se estima que uno de cada diez trabajadores vive con menos de 8.000 euros al año. O sea que uno de cada diez españoles vive bajo el umbral de la pobreza. En toda la Unión Europea viven 84 millones de pobres, el 16% de la población total. En España ese porcentaje asciende al 19,5% según el Gobierno y se eleva hasta el 22,7% si se tienen en cuenta los datos de Cáritas. O sea que, la pauperización relativa, como no podía ser menos, avanza a medida que la crisis económica se agudiza.

Hasta el punto de que el Consejo de Europa hacía notar el incumplimiento en España de la Carta Social Europea. El informe evalúa seis cuestiones: condiciones justas de trabajo, remuneración decente, derecho a organizarse, a la negociación colectiva, a la información y a tomar decisiones en la mejora de las condiciones de trabajo. Y considera que España tiene un salario mínimo manifiestamente injusto, de 633 euros mensuales, el 60% del salario medio de la UE en 2010. Y junto a ello, el incumplimiento que supone el impago de las horas extras ya que no todos los convenios recogen la retribución de las mismas. Ni el Estatuto del Trabajador garantiza ya una compensación económica o de horas libres para los trabajadores que hacen horas extras, además de tolerar que se rebase la jornada de 60 horas a la semana. Otros dos

Crisis económica, reforma económica y huelga general

incumplimientos señalados remiten a la utilización de la referencia anual para calcular la media de horas trabajadas, que no ha de ser regla sino excepción; y el hecho de que los trabajadores que enferman durante sus días libres o de vacaciones no tengan derecho a disfrutarlos cuando se restablecen⁶.

EL MODELO DE PRECARIEDAD DEL TRABAJO

Conviene no pasar por alto la promulgación de la Ley 16/1976 de 8 de abril de Relaciones Laborales (LRL), en el contexto del señalado auge del movimiento obrero, inmediatamente posterior a la muerte del general Franco, y que no tardó en ser derogada. Esta LRL disponía la prioridad total a la contratación indefinida y a tiempo completo, de manera que el contrato de trabajo –según rezaba su artículo 14– se presumía celebrado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo 15, que tales eran los contratos temporales tradicionales: el de obra o servicio, el eventual por circunstancias de la producción, y el de interinidad. O sea que como diría el economista Luis Toharia en su artículo *El modelo español de contratación laboral*, (2002: 119):

Lo único que importa destacar es la tendencia contraria a la temporalidad durante el periodo de desarrollismo franquista y el relativamente bajo nivel en que se sitúa en el momento de la llegada de la democracia.

El capitalismo español suprimió en cuanto pudo la citada LRL de 1976, juzgándola poco «realista», dando paso con ello a la implantación de una contratación temporal sin causa, que se justifica por «el más vale un empleo de lo que sea antes que nada», de cara a paliar un paro masivo creciente, además de procurarse que el Gobierno incentivase por ello, económicamente, a los empresarios «dadores» de empleo. Desde el punto de vista de la legislación se tratará de un modelo de «flexibilidad en el margen», debido a que los trabajadores,

sin apenas restricciones podían ser contratados por un periodo de tiempo determinado, quedando así al margen de la legislación básica protectora de la estabilidad en el empleo (según la cual toda extinción de la relación laboral debe estar fundamentada en causas objetivas y no en la mera voluntad del empresario).⁷

A esta fase incipiente de la temporalidad sin causa, instrumentada por la vía del «fomento de empleo», y que se entendía pasajera se pasa a una segunda fase, a partir de la Ley 32/1984 de 2 de agosto, en la que el fomento de empleo reviste un carácter estructural. Se crea el contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad, se generaliza el contrato a tiempo parcial, junto a la incentivación de los contratos de prácticas y de formación para los jóvenes con duración de tres años y, sobre todo, aparece un nuevo tipo de contrato de trabajo, el contrato temporal de fomento de empleo (CTFE). El mayor atractivo de éste, para las empresas, consiste en que, llegado el plazo de terminación del contrato –mínimo de 6 meses y máximo de 3 años–, el trabajador se limita a coger la indemnización fija de despido, de 12 días de salario por año trabajado que le corresponde. Así, bastaron unos cuantos años, para que los contratos temporales afectasen a un tercio de la población asalariada, sobre todo a jóvenes y mujeres; una contratación precaria que iba a expandirse, en los años 90 del sector privado al sector público.

Ante los escandalosos abusos y fraudes legales derivados de la contratación temporal sin causa, la Ley 22/1992 pretendió enmendar la plana, proponiendo incentivar económicamente por primera vez la contratación indefinida y a tiempo completo para tres colectivos de parados: los jóvenes, los mayores de 45 años y también por primera vez a las mujeres. Esto se conjugó, a su vez, con el endurecimiento de las medidas de incremento del periodo mínimo de cotización para percibir las prestaciones de desempleo de 6 a 12 meses. Luego con la reforma laboral del bienio de 1993-1994 se elimina el CTFE, lo que no eliminó para nada la contratación temporal. Los empresarios ya adiestrados en el recurso a la temporalidad como «factor de competitividad», e impunidad del poder empresarial, recurrieron a los contratos temporales (de obra y servicio, eventuales por circunstancias de la producción, interinos y por lanzamiento de nueva actividad), de manera que éstos pasaron a situarse en el 70% de la contratación en los años posteriores a la reforma de 1994.

Así, la reforma de 1993-1994 –pese a las supuestas ambiciones legislativas de frenar la temporalidad abusiva– expandió los llamados



«contratos basura», al incluir en el paquete de medidas la legalización de las llamadas Empresas de Trabajo Temporal (ETT), por la Ley 14/1994 de 1 de junio, a instancias de la Unión Europea. En esta fase se consolida la llamada «dualidad del mercado de trabajo» entre fijos y temporales, a la par que se convierte en los años siguientes en el caballo de batalla de las demagogias patronales. Pese a que la rotación de trabajadores –porcentaje que representan los contratos temporales con respecto al número de asalariados existentes– registra un decidido ascenso desde 1994.

Tres años más tarde, con el primer Gobierno del Partido Popular, los sindicatos CCOO y UGT y las patronales suscribieron el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el empleo, de 9 de mayo de 1997, convertido en el RDL 8/ 1997 de 16 de mayo, y luego en la Ley 63/ 1997 de 26 de diciembre. Con ello, en lugar de reforzar la contratación indefinida ordinaria, crearon un nuevo contrato de trabajo, el de fomento de la contratación indefinida, a título experimental, cuya vigencia terminaba en mayo de 2001, y que fue prorrogado con carácter permanente por la Ley 12/2001 de 9 de julio. A diferencia del contrato de trabajo ordinario, este nuevo contrato de fomento estaba dirigido a determinados colectivos, y lo más lesivo era la cuña que introducía en el abaratamiento de la indemnización por despido improcedente, que reducía a 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, en lugar de los 45 días y máximo de 42 mensualidades del contrato indefinido ordinario. A ello se unieron dos ventajas adicionales para la patronal: ampliar la causa del despido empresarial y las bonificaciones a los empresarios en la cotización a la Seguridad Social por el nuevo contrato (CFCI). Las bonificaciones en cuestión eran tan considerables que un CFCI de dos años de vigencia con indemnización de despido improcedente salía más barato que un contrato temporal. Pero el contrato en cuestión duraba lo que la bonificación al empresario. Así de los 6,6 millones de contratos firmados entre los años de 1999 y 2004 sólo había en vigor -5 años más tarde- 3,5 millones de contratos.

Pero, lejos de aprovecharse la famosa «bonanza económica» posterior para colocar en primer plano el restablecimiento de la causali-

zación de la contratación temporal, el retorno del PSOE al Gobierno no provocó absolutamente nada frente a la «rotación gigantesca de contratos temporales», pese a que según el secretario general del sindicato UGT, Cándido Méndez, a comienzos de 2010, seguían este recorrido funesto:

El ciclo es: contrato temporal, protección por desempleo, contrato temporal. Y eso, sí que lo pagan todos los trabajadores. Es su aportación a la contratación por desempleo, los trabajadores con contrato fijo están pagando los costes de la rotación.

Y apuntaba al respecto la necesidad de que incrementar la aportación de las empresas a la prestación por desempleo, de manera que cotizaran más por desempleo quienes utilizan más la contratación temporal, porque añadía:

Quienes la utilizan de manera abusiva están externalizando costes y provocando una rotación desaforada. Y ponía de ejemplo, las llamadas externalizaciones (contratas y subcontratas), en razón de la cual afirmaba que muchas multinacionales españolas han alcanzado su competitividad internacional a base de subcontrata.⁸

LA REGRESIÓN NORMATIVA DEL DESPIDO

El despido en España es libre pero no gratuito, que esto último ha sido el objetivo señero del programa máximo de la patronal, y su mito del despido costoso. Para tener una idea cabal de la evolución del asunto, (ver Luis Toharia, en *El debate sobre la flexibilidad del mercado de trabajo*, Madrid, 1988), cabe remontarse a la legislación del franquismo, en la que sólo procedía el despido del trabajador, o despido procedente, por motivos disciplinarios, incluyendo bajo esa rúbrica la represión de las actitudes políticas y sindicales de la oposición. En cambio, el despido «improcedente» era un despido indemnizado y la cantidad era fijada por la Magistratura de Trabajo, o por la conciliación previa de las partes en el marco del sindicato vertical oficial. Entre uno y otro tipo de despido individual, el despido colectivo «procedente» era el motivado por razones económicas o tecnológicas de la empresa, tal como los expedientes de regulación de empleo (ERE), que estaban sometidos al control administrativo y a

Crisis económica, reforma económica y huelga general

la opinión o consulta de los jurados de empresa, y respecto a los cuales, cabe añadir, los cargos sindicales, como garantía para su actuación, eran los últimos en ser despedidos de la plantilla. Pero los recortes, en términos de flexibilización externa e interna de las consideradas -a juicio de las patronales- rigideces del mercado de trabajo, no tardaron en aparecer. Así, el vocablo «flexibilidad», aparece en la transición política, a título de eufemismo tecnicista, para designar/ encubrir el abaratamiento del despido y abonar el terreno del vapuleo a la estabilidad laboral. Así, la normativa regresiva del despido seguirá este orden cronológico:

- *El Estatuto de los Trabajadores (1980)*. Esta norma redujo, primero, la cuantía del despido improcedente que de cuatro años de salario pasó a ser de tres años y medio. Y, en segundo lugar, redujo la tutela judicial del despido, al desposeer a los jueces de la capacidad de dictar las cantidades de la indemnización por el despido en cuestión, que fue sustituida formalmente en el ET por una indemnización fija con sus cantidades máximas establecidas en cada caso. En el caso de despido individual procedente por «causas objetivas» fijó una indemnización equivalente a 20 días por cada año de antigüedad en la empresa, con un máximo de doce mensualidades. Para facilitar estos casos se había creado un año antes el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), al que acudir, en primera instancia. En caso de desacuerdo intervenía la Magistratura de Trabajo, para decidir si el despido era procedente -indemnización de 20 días al canto-, o improcedente, cuyo coste eran los 45 días por año trabajado y máximo de 42 mensualidades.

- *La reforma de 1984*. Rompió tanto el principio de causalidad de la contratación temporal, como la del despido proclamado en el ET, a la par que introdujo la novedad del contrato temporal de fomento del empleo (CTFE), con el que, como se dijo, volvió a reducir, por esa vía, el costo de la indemnización por despido.

- *La reforma de 1994*. Eliminó el CTFE, y por otro lado introdujo la figura del «despido económico objetivo», con el fin de facilitar el despido menor al 10% de la plantilla de las empresas sin realizar un ERE. Sin embargo, el «despido económico objetivo», basado en la

situación negativa de la empresa, encontró dificultades de aplicación judicial, al no quedar claro la justificación de la empresa para realizar ese tipo de despido. La indemnización del «despido económico objetivo» era 20 días de salario por año trabajado, la misma del despido económico procedente, fijada para los ERE desde 1980 por el ET.

- *La reforma de 1997*. Introdujo el abaratamiento del despido a cambio de una reducción de la temporalidad, por la vía de incentivar un nuevo contrato de trabajo para determinados colectivos, el llamado contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI). Los «contratos fijos por dos años», es decir, por el tiempo que duran las bonificaciones de la Seguridad Social (entre el 40 y el 60% de la cuota empresarial), que señala Jesús Albarracín Gomes (*La política de empleo del neoliberalismo*, 1998: 28).

- *La reforma de 2002*. Dictada por el segundo Gobierno del Partido Popular no fue, como las anteriores, una revisión del Estatuto de los Trabajadores, sino una nueva «ley de medidas urgentes para la reforma de prestaciones por desempleo». Al socaire de la cual, el PP se propuso la eliminación de los salarios de tramitación del despido improcedente a pagar por los empresarios, que existían desde la promulgación del ET, además de incentivar la gestión del despido por el acuerdo entre las partes, con el fin de rehuir la tutela judicial. Los salarios de tramitación eran la cobertura y estímulo para que los trabajadores despedidos llevaran a las empresas a juicio. Tanto más, en el caso de los trabajadores temporales, para los que más que las indemnizaciones por despido, lo más importante, económicamente, son las cantidades adeudadas en virtud de los salarios de tramitación. La huelga general convocada por los sindicatos CCOO y UGT el 20 de junio hizo recular al Real Decreto-Ley 5/2002 de 24 de mayo, y logró restablecer los salarios de tramitación. Pero el «decretazo» pasado por el trámite parlamentario se convirtió en la Ley 45/ 2002 de 12 de diciembre, y la revancha patronal fue el despido exprés.

- *El despido exprés*. Esto es, la posibilidad de que las empresas al abonar la indemnización de un despido improcedente, en los dos días siguientes al despido, se ahorran el pago de los salarios de tramitación. Y así, de rechazo



al despido procedente de 20 días de salario, por causas económicas u objetivas, tutelado judicialmente, y por ello más difícil de probar, la patronal decidió extinguir los contratos de trabajo por la vía del despido improcedente, de indemnización más costosa. Cosa que justifican por su oposición a la tutela judicial, ya que el 75% de las resoluciones judiciales sobre despidos improcedentes favorecen al trabajador.

Al año siguiente el informe anual del Banco de España, señalaba que la reforma de 2002 había conseguido abaratar el despido, y que las empresas estaban utilizando con intensidad la declaración del despido improcedente en las 48 horas siguientes a su notificación, y así evitan pagar el salario al trabajador, hasta el acto de conciliación al menos. De manera que, las dos terceras partes de las rescisiones de contrato que antes se resolvían en el acto de conciliación, ahora eran declaradas improcedentes de inmediato por las empresas que suelen ahorrarse un mes de salario, que es la media de tiempo que tarda en celebrarse la conciliación.

Adicionalmente, la aplicación de la Ley 45/2002 supuso dos fenómenos nada desdeñables, reseñados por Miguel Ángel Malo y Luis Toharia en *La reforma laboral de 2002 y sus efectos sobre los despidos: el coste del despido y las reformas del Estatuto de los Trabajadores*. Tales son: 1) la considerable disminución de los despidos que llegan a los juzgados y a los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación, cuando antes de la reforma, en el año 2001 se estimaba que lo hacían en el orden del 75%, y 2) el duro golpe informativo que han recibido las estadísticas de despidos individuales en España.

En consecuencia, antes de la reforma de 2010, el cuadro legislativo de la indemnización por despido era el siguiente:

- 0 euros para los despidos disciplinarios, los contratos de interinidad, inserción y contratos formativos;
- 8 días por año trabajado al finalizar un contrato temporal, pese a que la mayoría de estos contratos están en fraude de ley y tendrían que, en lugar de despido, pasar a ser contratos indefinidos;
- 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades cuando el despido sea por causas económicas, técnicas, organizativas o de pro-

ducción, que tal es la cantidad mínima en el caso de los ERE;

- 33 días para los contratos de fomento de empleo;
- 45 días por año trabajado en los casos de despido improcedente.

III. EL «AJUSTE» POR LA VÍA DEL DESPIDO Y EL DESEMPLEO

Una estimación aproximada del colosal «ajuste» propiciado por la crisis económica se encuentra en el hecho de arrojar al paro forzoso a un número de trabajadores cifrado en 2,8 millones, que unido a los 1,8 millones existentes antes de la crisis, sumaban según la Encuesta de Población Activa 4,6 millones de parados a finales de 2010. Sobre esa base un 60% de los despidos lo han sido por la vía de la no renovación de los contratos temporales; un 34%, en cambio, habrían sido en gran parte despidos individuales del tipo despido exprés, esto es, pagando el empresario el despido improcedente de mayor indemnización, y sólo un 6% a través de ERE, esto es, el despido colectivo objetivo de 20 días de indemnización. En la entrevista citada al líder ugetista, y frente al mito patronal del despido costoso, Cándido Méndez, señalaba que, en el año 2009, en plena crisis se habían registrado 630.000 despidos por el procedimiento del despido exprés, y subrayaba: «Los empresarios pagan porque en la práctica han descausalizado el despido, aceptan su improcedencia».

En la dramática situación de estos millones de despedidos y desempleados no faltan las deudas impagadas de los empresarios a los trabajadores, ni la relajación de la jurisprudencia, tal como exponían los letrados laboristas de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Fran Muñoz y Beatriz Alonso, en el artículo *Sobre el abaratamiento del despido*, publicado el pasado mes de mayo en el periódico *Mundo Obrero*:

La cantidad de impagos a sus empleados en las empresas está ascendiendo escandalosamente. A pesar de que ley recoge la posibilidad de solicitar la rescisión del contrato por impago con una indemnización de 45 días por año, esta vía presenta varios problemas, en primer lugar la jurisprudencia requiere que haya 12 meses de retraso en los pagos o tres meses de impago absoluto.

Crisis económica, reforma económica y huelga general

Una vez se cumple este requisito el trabajador tiene que estar 3 meses sin cobrar absolutamente nada, además como probablemente la empresa sea insolvente, tendrá que acabar cobrando la indemnización del Fogasa, con los límites que éste establece. Las cantidades adeudadas se reclaman en otro procedimiento que puede tardar entre 6 meses y un año que probablemente también acabe en Fogasa. Con todo esto para que el trabajador comience a cobrar el desempleo pueden pasar perfectamente 8 meses ¿Quién aguanta este tiempo sin cobrar absolutamente nada? El resultado de este suplicio es que se acuerde con el empresario un despido sin indemnización que permita al menos cobrar el desempleo.

Podemos decir que resulta interesante contrastar la lentitud y exigencias de este procedimiento frente a otras leyes aprobadas recientemente como el desahucio exprés de 2009.

La economía sumergida también afecta obviamente al abaratamiento del despido. La cantidad pagada en «B» no se tiene en cuenta para el cálculo de la indemnización y son un porcentaje muy alto los trabajadores en estas condiciones.

Además se están incrementando los acuerdos entre trabajador y empresario para reducir la jornada. Ante la opción de «esto o la calle» los trabajadores firman una reducción (en no pocas ocasiones con la otra parte de jornada trabajada *en negro*). A la hora de calcular la indemnización ésta se realiza con el salario de la jornada parcial, y ya hemos vuelto así a abaratar el despido.⁹

LAS DEMANDAS DE LA CARTA OBRERA

Del rechazo a esta situación infame de explotación y opresión de los trabajadores, el pasado mes de marzo de 2010, cuarenta y dos abogados laboristas de Gran Canaria promovieron la elaboración de una *Carta Obrera*, que fue debatida en asambleas en los centros de trabajo y más de un centenar de Comités de empresa, en la que se denuncia la impunidad de la patronal, el relajamiento jurisdiccional y el déficit de la Inspección de Trabajo, en el contexto de la quiebra normativa del Derecho del Trabajo.

En esta estrategia, la patronal cuenta con la ventaja que le otorga su poder económico. Cuentan también con los paralizados que no tienen otra respuesta que ceder pero menos. Les estimula el sorprendente concurso de algunos órganos de la Jurisdicción Social que han escogido el camino de la menor resistencia y observan con indiferencia o complicidad la demolición de un derecho que tiene su razón histórica en

poner límite a los abusos de una relación establecida entre desiguales: unos tienen la necesidad y otros el poder. Y por último cuentan con una legislación laboral quebrada, en la que al tiempo que se amplían los márgenes para la arbitrariedad de la patronal se reducen las posibilidades de defensa de los trabajadores.¹⁰

Y reivindicaban un conjunto de medidas destinadas a restablecer los derechos conculcados por la legislación neoliberal, tales como:

- Nulidad de los despidos realizados sin causa, con causa manifiestamente burda, o como consecuencia del uso fraudulento de modalidad contractuales temporales.

- Nulidad de los despidos que tengan por motivo real la situación de enfermedad –Incapacidad Temporal– de los trabajadores. Despidos de singular inmoralidad y que se han multiplicado exponencialmente. Penalizan de facto el ejercicio del derecho fundamental a la protección de la salud.

Frente al despido objetivo por causas económicas abogan por:

- Extender las exigencias de acreditar los motivos en los términos previstos en la Ley Concursal para la declaración del concurso. No sin denunciar «la realidad escandalosa de que los trabajadores tienen menores garantías que cualquier tercer acreedor». Son frecuentes los despidos de esta naturaleza fraudulentos, con contabilidades amañadas, precocinados, con descapitalizaciones programadas y previas transferencias de rendimientos y negocios a terceras empresas.

- Creación de una Fiscalía especial para la persecución de los ilícitos susceptibles de represión penal cometidos contra los derechos de los trabajadores y calificados de muy graves.

- Potenciación inmediata y notable del cuerpo de inspectores y controladores laborales.

Es del todo inaceptable que España ocupe un lugar de cola en el número de inspectores de trabajo. A tal déficit le corresponde un amplio campo de impunidad donde se enseñorean los incumplimientos más aberrantes de los derechos laborales y de seguridad social.

- Particular atención requiere en este orden el trabajo de los inmigrantes, muy a menudo sujetos a una despiadada explotación.

- Restablecer los límites de las Mutuas al ámbito del accidente de trabajo privándoles de cualquier facultad unilateral de emitir altas y suprimir o suspender prestaciones.

- Arbitrar un régimen de sanciones cuando se haga patente el uso antisocial de sus facultades.



Las Mutuas Aseguradoras de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales han ido progresivamente expandiendo sus facultades. De hecho y de manera muy generalizada operan como una quinta columna que deroga aquel mandato imponiendo criterios restrictivos que debilitan sobremanera la protección frente a la incapacidad.

– Reforzar el principio de causa que justifique la contratación temporal es una de las exigencias más prioritarias. Ello implica endurecer la penalización del fraude empezando por calificar esta infracción del derecho del trabajo como falta muy grave y sancionarla como tal.

– Contra el trapisondismo de las contrataciones y subcontratas. La eufemísticamente llamada «externalización de servicios y actividades» es, en buena parte de los supuestos, una práctica trapisondista para encubrir el tráfico ilegal de mano de obra e imponer salarios y regímenes de trabajo más desfavorable a los trabajadores de las contrataciones.

– Resulta indispensable una legislación que establezca la igualdad en salarios y condiciones de trabajo entre los trabajadores de la empresa principal y los subcontratados.

– Contra el fraude del contrato a tiempo parcial. Nadie que conozca nuestra realidad laboral puede negar el fraude que afecta a esta modalidad contractual donde lo único parcial es el salario.

– Es preciso imponer instrumentos eficaces de control horario, fijar el cómputo de distribución de dichas horas en márgenes quincenales, con la debida antelación, y el precio de las llamadas horas complementarias al valor de la hora extra con un recargo mínimo del 75% sobre el de la hora ordinaria.

– La supresión de esa norma de derecho necesario, vigente en nuestro ordenamiento hasta tiempos recientes, ha dado lugar a que se reproduzcan jornadas de galeote, extenuantes. En el año 2009 se registraron más de 11 millones de horas extras, lo que equivale a decenas de miles de puestos de trabajo.

EL PARO JUVENIL

El cuadro del mercado de trabajo según la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2010, recogido por Daniel Lacalle, arrojaba la situación siguiente: De los 23,1 millones de población activa, estaban en paro forzoso 4,6 millones, esto es el 21%, y 18,5 millones estaban ocupados, de los que 3,1 eran empresarios y «autónomos», y 15,2 asalariados. De estos últimos 3,8 millones eran trabajadores temporales y 2,5 millones de trabajadores a tiempo parcial, signi-

ficando entre ambos 6,3 millones, equivalentes al 40% de los asalariados.¹¹

En ese marco, los menores de 30 años presentaban una tasa de paro del 32%, casi 1 de cada 3, y 12 puntos por encima de la media y una tasa de temporalidad del 43,5%, cerca de 1 de cada 2 y 18 puntos por encima de la media, y una tasa de tiempo parcial del 20%, 1 joven de cada 5, y 6,5 puntos por encima de la media. El contrato de tiempo parcial es uno de los focos mayores de fraude de la contratación temporal, en general, y de incidencia acusada en la mano de obra femenina. Porque como señala Lacalle:

Este contrato, en nuestro país, es una vía adicional de precarización dado que no es libremente elegido por el trabajador sino impuesto por el empleador. Por otro lado es un tipo de contrato prácticamente monopolizado por las mujeres.¹²

Precisamente el fomento del contrato a tiempo parcial a cambio de importantes bonificaciones a los empresarios fue una de las medidas de la Ley 27/2009 de diciembre, pese a reconocer cínicamente el legislador que la contratación estable es el eje central del Derecho del Trabajo. Una Ley que pasó bastante inadvertida, pese a sus pretenciosos objetivos de creación de empleo y mejora de la empleabilidad, y hasta de un plan extraordinario de empleo juvenil, del que nunca más se supo.

En cuanto al nivel de estudios de los parados, la tasa de desempleo de los jóvenes con educación primaria pasó del 21,4 en 2007 al 46,4 en 2009. El 14% de los jóvenes españoles ni estudia ni trabaja. La existencia de esta llamada «generación Ni-Ni», según algunos informes sociológicos, obedece sobre todo al colchón de la estructura social y familiar que le acompaña: jóvenes que han vivido en un entorno protegido hasta los 30 y tantos años, y que mantienen una estricta separación del ámbito de estudio y del trabajo. El paro juvenil español es el mayor a escala europea y según los expertos neoliberales de la OCDE es cosa de arreglarlo, sacándolo de la estadística, por el procedimiento de alargar la edad obligatoria de la enseñanza reglada, por un lado, y bajando más los salarios, por otro lado. Sin merma de que los catalogados como «marginados» sigan en su sitio, ya que, según la OCDE, son los que alternan trabajos temporales con periodos de desempleo o inactividad,

Crisis económica, reforma económica y huelga general

un fenómeno que abarca entre un 20-30% de la juventud, y en la que se inscribe la elevada rotación laboral que caracteriza al magma de estos grupos de edad. Sobre esta cuestión la Organización Internacional del Trabajo se ha pronunciado en términos apocalípticos, al advertir la envergadura del paro juvenil, en numerosos países, y que identifica con el riesgo de conducir a una «generación perdida».

En paralelo, los jóvenes de 25-29 años de edad con titulación superior tienen dificultades en encontrar un trabajo que esté de acuerdo con su nivel educativo. Una media del 23%, en los países de la OCDE, encuentra empleo en ocupaciones de un nivel profesional por debajo del correspondiente a su nivel de formación, inadecuación que en España e Irlanda llegan a ser del 40%. Resultado de esto es la aparición del fenómeno emigratorio, que cifra en unos doscientos mil los jóvenes españoles con estudios universitarios que se han marchado, dando un rotundo mentís a los mitos formativos y el futuro de un país de «batas blancas» que se gasta la ideología empresarial en España. Dado el empeño colateral de hacer creer que el desempleo se debe a la falta de formación de los trabajadores y no a la crisis de acumulación capitalista.

A todo esto, el paro de larga duración se cifra en unos dos millones de trabajadores, el 43% del total según los datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA). A lo que se añade la pérdida de prestaciones cuya cuantía se reduce al 60% después de seis meses en paro. En febrero de 2010 había en España 3,16 millones de parados que percibían una prestación de desempleo o algún subsidio. Es el caso de los perceptores de la ayuda de 426 euros dictada por el Gobierno Zapatero en febrero de 2010, y cuya supresión en el año en vigor fue anunciada el pasado mes de diciembre, siendo los 426 euros uno de los diferenciales del Gobierno Zapatero respecto de otros gobiernos en tiempo de crisis porque, según Cándido Méndez, tanto los gobiernos de Felipe González en 1991-1993 y José M^a Aznar, en la minicrisis de 2001-2002, «lo primero que hicieron fue recortar las prestaciones por desempleo».

Por su parte, para no variar, la clase empresarial considera excesivo el tiempo y la cuantía de las prestaciones por desempleo. Uno de los

candidatos de la patronal andaluza a la presidencia de la CEOE, Santiago Herrero, denunciaba que los parados eran unos tunantes, que esperan a los dos últimos meses de prestación para empezar la búsqueda de empleo. Anteriormente, el presidente del Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Javier Gómez Navarro afirmaba que esta ayuda debe evitar que «la gente decida no trabajar y vivir del cuento». El coste mensual de la protección a los parados según el diario *El Mundo* (3-3-2010) es una «barbaridad»: 2.600 millones de euros, «tanto como se recauda por el IVA».

En cuanto a las políticas de empleo y su desproporción entre activas y pasivas, el gasto previsto en 2011 rondará los 40.000 millones, de los que más de 30.000 lo serán para el pago de prestaciones y subsidios, esto es para las políticas pasivas de empleo, y sólo 7.500 millones lo serán para políticas activas. En esta última rúbrica se junta la formación a parados, las bonificaciones empresariales a la creación de empleo y la convocatoria de empleo público. Tocante a la formación, en general, le corresponderá 2.500 millones, que se dice ser tres veces menos que Austria, y de los cuales sólo 1.000 millones serán para la formación a los parados, cuando comparativamente en España hay muchos más parados. Y esto, porque comparada con otros países de la UE, en España, las políticas activas de empleo se identifican con el sacar tajada por los empresarios a través del chorreo de las bonificaciones a la contratación. Mientras que, en otros países, como Suecia, el 50% de las personas en paro recibe algún tipo de formación, en España apenas llega al 10%. Además, los servicios públicos de empleo españoles cuentan de media con 6 efectivos por cada mil personas en paro, mientras que la media europea es de 17 efectivos por cada mil parados. Por todo ello, un estudio comparado de los sistemas públicos de la eurozona, por parte de la Comisión Europea indica que uno de los peores es el de España. El estudio señala que al pedir información sobre ejemplos de buenas prácticas al Servicio Público Estatal español fue descartado por estar las competencias transferidas, así que los cuestionarios se enviaron a todas las regiones españolas y ninguna contestó.¹³



IV. LA REFORMA LABORAL DE ZAPATERO

Las protestas sindicales -convocadas por CCOO y UGT- no empezaron a tomar nota del impacto de la crisis, hasta las manifestaciones del 12 de diciembre de 2009, siendo de respaldo al Diálogo Social, por el desbloqueo de la negociación colectiva, y contra los recortes del gasto social, bajo el lema: «Que no se aprovechen de la crisis». Un lema que apuntaba a impedir el abrazo del Gobierno Zapatero con los banqueros y las patronales, y que se quedaría corto. Al Presupuesto General del Estado de 2010, ya recortado por el Gobierno en 13.000 millones, le siguió en enero un Plan de Austeridad consistente en una reducción de 50.000 millones del gasto público para 2011-2013, equivalente al 4,3% del PIB. Por otro lado, tocante a la fiscalidad, se había eliminado desde enero de 2010 la deducción de los 400 euros del IRPF, que afectaba a 12 millones de declarantes, y había previsto gravar el consumo, a partir de julio, mediante la subida del IVA.

Quedaba claro que el mayor peso fiscal de los últimos 25 años iban a costearlo los trabajadores, quedando a salvo las rentas del capital. No importaba que el 90% del déficit fiscal sea en España estructural, esto es, debido a la baja tributación de la clase capitalista y su generalizada defraudación. Ni que la economía sumergida represente un 23% del PIB. A pesar del desplome tributario, no se restablecen los impuestos de Patrimonio y de Sucesiones, el primero eliminado en el 2009 y el segundo transferido a las autonomías regionales, algunas de las cuales lo han suprimido; ni se dispone la subida del IRPF para las rentas altas, ni se endurece el tratamiento fiscal del capital (intereses, dividendos y plusvalías), ni de las Sicav y de las grandes fortunas, o subir el IVA para los bienes de lujo. El mejor retrato del fraudulento «todos somos Hacienda» en España se ha conseguido en estos últimos años que, como en el 2008 – y en declaraciones del consejero de Gestha, Manuel Redal- los trabajadores y pensionistas españoles declararon una media de 6.000 euros más que los empresarios, triplicando las diferencias de 1992.¹⁴

Todo esto redundaba en el hecho de que la fiscalidad de la clase capitalista en España esté por debajo de la UE-15, y que también lo esté el di-

ferencial del gasto público en protección social, que en la UE-15 es del orden del 27% del PIB y en España el 21%, siendo en el desglose del gasto social, la protección por vejez la que más separa a España de la media europea, pues en la UE-15 supone el 10,2% del PIB y en España el 6,5%.

Precisamente, fue el anuncio de aplazar la edad de jubilación de los 65 años actuales a los 67 años, lo que motivó de nuevo la salida a la calle de las protestas sindicales el 23 de febrero de 2010, en casi todas las ciudades españolas. En ese momento se confiaba en que el tema de las pensiones fuese más un globo sonda o una cortina de humo lanzada por el Gobierno para desviar la atención del brutal plan de austeridad neoliberal. Aunque Zapatero no parecía saber lo que era un recorte de derechos, y declaraba -a finales de enero de 2010- ante el Comité Federal del PSOE, que prolongar la edad de jubilación no lo era, aparte de prometer que la reforma laboral se haría sin mermar los derechos de los trabajadores.¹⁵

Las direcciones de CCOO y UGT habían apostado por un Diálogo Social, en detrimento de la huelga general, a la que tenían desde 2002 en el cajón de los recuerdos, dando por sentado que diálogo social y huelga general eran estrategias incompatibles. Esto puede explicar que, ante el paquete del Real Decreto Ley 8/ 2010 de mayo pasado, con el que por primera vez un Gobierno imponía la congelación de las pensiones de jubilación, junto a un recorte del 5 por ciento a los sueldos de los funcionarios durante este año y el que viene, la respuesta sindical fue la convocatoria no de una huelga general, sino la huelga sectorial de los funcionarios de la Administración pública del 8 de junio, con resultados de movilización bastante mediocres.

Solo una semana más tarde, el Gobierno volvió a mostrarse «enérgico» con los trabajadores, que no con los banqueros, entrando a saco en la reforma de los mercados de trabajo, con otro decretazo, el RDL 10/ 2010 de 16 de junio, y sancionar con ello el fracaso del Diálogo Social. Esto obligó a CCOO y UGT, los sindicatos mayoritarios, a la convocatoria de huelga general que iban a considerar precipitada a finales de junio, y que aplazaron al 29 de septiembre, con el pretexto de la coincidencia en esa fecha con una jornada sindical europea por parte de la

Crisis económica, reforma económica y huelga general

CES. O sea, que convocaron la huelga con tres meses de antelación, dejándole durante ese tiempo las manos libres al Gobierno para llevar a cabo la tramitación parlamentaria y su conversión en la Ley 35/ 2010 del 18 de septiembre. Y así, Zapatero, terminó haciendo una reforma que, a juicio de la patronal, va «en la línea en la que hay que transitar».

DEL DESPIDO SIN CAUSA AL DESPIDO PREVENTIVO

En consecuencia, las modificaciones de los Artículos 51.1, 52 c, y 53.1 del Estatuto del Trabajador se orientan a facilitar las condiciones para proceder al despido objetivo individual y colectivo. Si los despidos colectivos por ERE, antes era obligado negociarlos por la empresa con la representación sindical de los trabajadores, ahora basta con que el empresario conjeture una evolución negativa de la empresa y la justifique «mínimamente», para que la jurisdicción social y la autoridad laboral acepte «la causa alegada por el empresario». Con lo cual el principio jurídico *In dubio pro operario*, esto es, en caso de duda fallar a favor de la parte más débil, se invierte y convierte en su contrario.

Además se debilitan las garantías sindicales y económicas que configuraba el llamado despido objetivo. Las tres garantías estipuladas eran: 1) la información a la representación de los trabajadores de la empresa; 2) la comunicación del cese, en la carta de despido, de forma detallada con los motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción que lo justificaban; y 3) junto a ello, abonar el importe de la indemnización al trabajador. Antes, de no cumplirse estos tres requisitos, el despido era considerado nulo y el trabajador tenía que reintegrarse obligatoriamente a su puesto de trabajo. Ahora si no se cumplen esas garantías el despido no se considera nulo sino improcedente, con lo cual el trabajador se va a la calle. Encima, se recorta a la mitad el plazo de preaviso de despido, que de un mes pasa a ser de quince días.

En definitiva, con esta modificación de las causas del despido objetivo se consigue abaratar la indemnización, pues, como señalaba el veterano dirigente de UGT, José María Zufiaur:

Si como consecuencia de ello, los jueces consideran justificado los despidos que, en las mismas circunstancias, antes declaraban improcedentes, las indemnizaciones de los trabajadores perderán entre el 57 y el 72%.¹⁶

– *El despido subvencionado.* Hasta ahora se había subvencionado con largueza a los empresarios por la contratación, en adelante también el despido a través del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), que antes era utilizado sólo por las empresas menores de 25 trabajadores. Ahora esos fondos servirán para costearle a todo tipo de empresas el 40% de las indemnizaciones de los despidos objetivos de todo tipo de contratos, lo que significa que en lugar de 20 días estipulados el empresario sólo paga 12 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

– *La penalización del absentismo.* Se establece una relación directa entre la enfermedad o incapacidad temporal y el absentismo, dando por sentado el carácter tramposo del trabajador en incapacidad temporal. A tal efecto se modifica el Artículo 54.d del ET para facilitar el despido del trabajador que tenga baja por enfermedad o por accidente justificados, al disminuir del 5% al 2,5% el límite del absentismo total de la plantilla del centro de trabajo. Esto es, se podrá despedir

Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de un año, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos periodos de tiempo.

– *Fondo de capitalización de despido.* Se decreta la constitución en el plazo de un año de un Fondo de Capitalización que se hará cargo, en la proporción que se determine, de las indemnizaciones por despido. Como quiera que se especifica que esto se hará sin incremento de la cotización patronal a la Seguridad Social, de lo que cabe entender que el dinero del fondo saldrá de la cotización del trabajador, o bien del erario público. Esto supone la adopción del «modelo austriaco», en el que los trabajadores son obligados a pagar por anticipado sus indemnizaciones por despido, como el que paga su mortaja. En realidad, con ello desaparecería el concepto de indemnización, propiamente hablando, ya que la extinción del contrato no



afecta a los costes de la empresa porque el coste se traslada al trabajador de forma similar a un plan de pensiones privado.

EL FOMENTO DE LA TEMPORALIDAD

Lejos de penalizar la contratación temporal, se incide y amplía el caldo de cultivo de la precariedad laboral y de la impunidad patronal:

– *Generalización del contrato de fomento (CFCI)*. Antes destinado a colectivos especiales y que como se dijo comportaba un abaratamiento del despido, razón por la que se generaliza y que el sindicalista Zufiaur cifraba el abaratamiento respecto a la indemnización que correspondía en 1994, entre un 30% y un 54%, según los años de antigüedad del trabajador.

– *Más bonificaciones a la patronal*. Aumenta hasta 1.400 euros durante 3 años los contratos de forma indefinida especialmente a mujeres, mayores de 45 años o colectivos con dificultades. Recordemos que entre los años de 1998 a 2008 las bonificaciones por contratación ascendieron a casi 24 mil millones de euros.

– *Precariedad juvenil*. El contrato para la formación para los mayores de 16 años y menores de 21 años, y ahora ampliable hasta los 25 años, a cambio del Salario Mínimo Interprofesional, pudiéndose contratar a jóvenes por debajo de los 700 euros al mes, sin ningún otro coste para el empresario, ya que el Estado paga 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato hasta el final de 2011. También el contrato en prácticas (con salarios hasta un 40% menos que el resto) se podrá hacer hasta los 5 años de terminar los estudios. Con lo cual la situación no difiere mucho del «contrato basura» para jóvenes sin indemnización y con menos del salario mínimo al que aspiraba la CEOE.

– *Precariedad en el empleo público*. La reforma deja abierta la puerta al despido de trabajadores fijos laborales en las AAPP, con déficit presupuestario, y facilita la privatización de los servicios para un supuesto ahorro de costes (causas organizativas). Además se eliminan las restricciones que tenían las ETT para contratar con las Administraciones Públicas (AAPP) pudiendo sustituir las bolsas de empleo sin someterse a las garantías constitucionales de igualdad, mérito y publicidad.

EL ATAQUE A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La reforma consolida la vía del «descuelgue» de los pactos, o la posibilidad legal de que las empresas no apliquen determinadas cláusulas de los convenios. La negociación colectiva en los últimos 10 años ha sufrido una permanente desregulación de derechos, conforme a la aspiración de la patronal a la eliminación del principio de jerarquía normativa y concurrencia, y con ello de la prevalencia del convenio de sector, a sustituir por el convenio de empresa y de éste al individual. Algo que consigue en la mayoría de empresas donde no hay presencia sindical y donde se modifican condiciones de trabajo sin ninguna traba, porque el trabajador está allí a merced del empresario.

El derecho a la negociación colectiva constituye un progreso considerable del movimiento obrero frente a la debilidad del trabajador individual para establecer las condiciones de su contrato. Un derecho constitucionalmente establecido en España, pese a lo cual la ofensiva del poder patronal aspira a desvirtuarlo por completo en el sentido de que un acuerdo de empresa puede suprimir los derechos establecidos en los convenios colectivos sin causa alguna y ampliando las materias; así, el descuelgue salarial amplía sus causas a «la perspectiva económica de la empresa», aunque su situación actual no tenga problemas de viabilidad, tampoco se regula el descuelgue salarial en el convenio colectivo ni la comisión paritaria lo controla. Y todavía más, la reforma permite al empresario modificar de forma unilateral los pactos y acuerdos (para cualquier materia) entre empresa y trabajadores, si con ello se mejora la situación de la empresa (aunque no exista ni situación de crisis, ni problemas de viabilidad).

Un ejemplo claro ha sido el de la Administración Pública en la que se entiende el recorte presupuestario como la causa económica que le permite incumplir los acuerdos de las mesas de negociación. Así se ha argumentado como causa económica para incumplir el Acuerdo de la Mesa General de la AGE por el que se eleva el nivel del 15 al 17 para aquellos funcionarios que lleven dos años en determinados puestos. Y más todavía, el recorte de sueldo de los empleados público, sin respetar los acuerdos ya firmados sobre incre-

Crisis económica, reforma económica y huelga general

mento salarial o la congelación decretada para 2011 sin derecho a negociar en las mesas, como indica el Estatuto Básico del Empleado Público.

LA PRIVATIZACIÓN DEL DESEMPLEO.

Se trata de la legalización de las Agencias Privadas de Colocación con ánimo de lucro, con la misión de «entidades colaboradoras» de los servicios públicos de empleo, lo que significa: a) controlar a las personas desempleadas, conocer sus características, tanto personales como profesionales, si ha tenido problemas laborales, enfermedades, situación familiar, etc.; b) determinar cuál es la oferta más adecuada para esa persona desempleada, que además no puede rechazar lo que le ofrecen pues en ese caso pierde la prestación por desempleo, y c) decidir sobre trabajos de colaboración social, programas de empleo, formación, orientación, etc. Todo lo cual les permitirá a esas agencias privadas, con sus respectivas ETTs, organizar a su arbitrio y provecho el mercado laboral, incluido el clasificar a los parados y hasta hacer presumiblemente sus «listas negras» (de inadaptados e insumisos).

Además, las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) amplían su campo de actuación a todos los sectores a partir de 2011 (la construcción, la minería, las industrias extractivas, los trabajos en plataformas marinas, el sector de explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión...). Y se levanta la prohibición a las ETT para contratar con las Administraciones Públicas.

Con todo esto se pretende justificar el desmoche de los servicios públicos de empleo, como si el hecho de que éstos no coloquen laboralmente a más del 3% se debiese a una falta de diligencia y no al hecho de haberlos reducido al pago de prestaciones en lugar de a la recolocación de los trabajadores; o al que no exista coordinación efectiva entre el Servicio Nacional de Empleo y los autonómicos; o de que la escasa formación impartida no sirva para la inserción laboral de los parados. Y pese a todo lo cual se dictamina la coacción a los parados que rechacen cursos de formación en un plazo superior a un mes, frente a los tres meses y pico anteriores.



Notas

1. RUIZ GALACHO, Encarna *Las reformas laborales en España*, *Laberinto* núm. 20, 1er cuatrimestre de 2006.

2. ALBARRACÍN GOMES, Jesús *La Política de Empleo del Neoliberalismo*, 1998, p.18.

3. HUSSON, Michel: *Capitalismo puro*, 2009, Ed.Maia, Madrid, pág.7.

4. NIETO, Maximiliá: *Rentabilidad y distribución en el capitalismo español (1954-2003)*, *Laberinto* núm. 24, 2007.

5. *El Sector Crítico de CCOO rechaza la prórroga del ANC por suponer moderación salarial, empobrecimiento de los convenios y aumento del déficit laboral de España respecto a la UE*, Madrid, 26 de enero de 2006.

6. *Público*, 18-12-10, p.4. «España suspende en derechos de los trabajadores».

7. TOHARIA CORTÉS, Luis: *El modelo español de contratación temporal*, en *Temas Laborales* núm. 64/2002. Págs 117-139.

8. Entrevista con Cándido Méndez, *El Mundo* 31-1-2010.

9. MUÑOZ, Fran; ALONSO, Beatriz: Sobre el abaratamiento del despido, en *MUNDO OBRERO*, mayo 2010, pág.5.

10. Abogados laboristas y más de un centenar de Comités de Empresa convocan la I Marcha Obrera, 10-3-2010, [http:// www:rebelión.org/notic](http://www.rebelión.org/notic).

11. LACALLE, Daniel: *En el compás de espera*, *Mundo Obrero*, septiembre de 2010, pág.19.

12. LACALLE, Daniel: *Hacia la desregulación laboral*, en *Mundo Obrero*, mayo 2010, pág.4.

13. *Público*, 19-12-2010, pág.13.

14. *Público*, 4/3/2010, Dossier especial pensiones.

15. *ABC*, 31-1-2010.

16. ZUFIAUR, José M^a: *El abaratamiento del coste de despido* ,7/09/2010, <http://www.rebelion.org/noticia>.