

Negras tormentas La reforma laboral del PP

Manuel Garí

La victoria electoral del PP es eso y mucho más. El nuevo gobierno significa un cambio cualitativo de gestor de los intereses capitalistas en la crisis. Con Rajoy, han ocupado por asalto las carteras ministeriales los hombres de la banca y el gran capital que han elevado a la categoría de “sentido común” los principios neoliberales. Los gobiernos socialistas construyeron pasarelas de un solo sentido entre la política y los negocios. Los del PP autopistas de doble dirección en ambos sentidos. El gobierno de Rajoy es el gobierno del capital que, sin intermediarios, toma las riendas del país para asegurar a su favor la salida de la crisis.

La combinación de la política déficit “0” con la descapitalización del Estado por la bajada de los impuestos conlleva una secuencia letal. En 2011 los ingresos previstos fueron 50.000 millones de € menos que los ya muy recortados gastos. Ello exigió recurrir de forma compulsiva a la emisión de deuda agravando las cargas presupuestarias presentes y futuras. Además, de nada sirvieron las oleadas de ajustes durante los años 2010 y 2011 para reducir el déficit. En 2012 “hay” que disminuir¹ los gastos en 40.000 millones de € para “cumplir con la UE”.

El sentido de la reforma laboral

Ante esta situación, los pilares de la política del PP son la depresión salarial, la reducción del gasto social, la mercantilización de los bienes públicos y recursos naturales, así como de los servicios sociales mediante su privatización y el endoso al conjunto de la sociedad de las deudas privadas tanto de las empresas de la producción como de las financieras. El Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero está al servicio de los objetivos de esa política y junto al resto de medidas en marcha o previsibles configuran un sombrío panorama para las y los de abajo.

No merece la pena debatir sobre el manido argumento que acompaña tradicionalmente a los preámbulos de las contrarreformas laborales habidas en los últimos años, que justifica siempre la necesidad de las mismas por su virtualidad para crear empleo. Nunca una reforma de las condiciones de contratación ha provocado un aumento del volumen de empleo por sí sola y sí que ha modificado, a menudo a peor, la calidad del mismo y la facilidad de despido².

¹/ A fecha de hoy, 29/02/2012.

²/ Véase el informe “Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. 52 Reformas desde la aprobación del estatuto de los Trabajadores en 1980”. Fundación 1 de Mayo, febrero de 2012.

El Decreto ha sido analizado desde el punto de vista del derecho laboral por diversos especialistas, a cuyos trabajos remito/³. Estas reflexiones se centran en el sentido político de algunas de las modificaciones más relevantes que tendrán consecuencias duraderas y de hondo calado si el movimiento obrero no logra revertir la situación.

El objetivo del decreto no es otro que disciplinar y saquear a las clases asalariadas mediante la desregulación de las relaciones laborales y el establecimiento legal del poder único y unilateral –y, por tanto, omnímodo y omnipotente- del empresario en la determinación –sin casi trabas- del salario, las condiciones de trabajo y la organización del mismo mediante el chantaje del despido inapelable, la indemnización “basura” y los periodos de prueba arbitrarios por largos e injustificables.

Violencia patronal y miedo social

Esta reforma es la mayor, más violenta y profunda agresión jurídica de la burguesía española contra las clases trabajadoras desde 1980. Pone en cuestión y elimina derechos individuales y colectivos, y cercena las posibilidades legales de la acción sindical. De forma tajante el catedrático de Derecho Laboral de la Universidad de Castilla La Mancha (U C-M) Antonio Baylos (2012, p. 1), afirma que

El RDL 3/2012 es realmente una norma clasista que impone la confiscación violenta de espacios decisivos de poder contractual colectivo y de derechos laborales básicos ligados a las garantías de empleo

La naturaleza violenta de la reforma viene no tanto de su forma no consensuada, como algunos afirman, ya que igualmente (acordada o impuesta) lo sería por su contenido: el despido/⁴. La forma más extrema de la violencia empresarial –dejando aparte asuntos de naturaleza penal como las agresiones, poner en riesgo la salud y/o la vida de quien trabaja, el acoso sexual o el *mobing*- es el despido laboral sin causa ética que lo justifique. Esta reforma viene a consagrarlo.

Como afirma el también catedrático de Derecho del Trabajo de la U C-M, Joaquín Aparicio (2012), en sintonía con Baylos y Pérez Rey

El despido no es un acto banal, es un acto de violencia porque para el trabajador per-

³/ Carlos Hugo Preciado Domènech, Magistrado de la Sala Social del TSJ de Cataluña, ha puesto en circulación en PDF un excelente cuadro comparativo entre la legislación anterior y la del RDL 3/2012. Presenta un didáctico resumen de la norma en Preciado, C.H., “*La (contra)reforma laboral del gobierno del Partido Popular resumida en 20 puntos*”. www.sinpermiso.info, 19/2/2012 <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=4733>

⁴/ Sobre el carácter per se violento del despido véase Baylos, A. y Pérez Rey, J. (2009) *El despido o la violencia del poder privado*, Madrid: Trotta.

der su trabajo es perder los medios ordinarios de subsistencia y su modo de inclusión en la esfera de la ciudadanía.

La descausalización del despido, fuente de violenta arbitrariedad, queda reflejado en el texto de la reforma porque: a) el nuevo contrato para “emprendedores”, patronos con menos de 50 trabajadores permite periodos de prueba de un año y despido inmotivado; b) el nuevo procedimiento de despido colectivo permite imponer la decisión empresarial a la representación sindical y elimina el control de la administración laboral; y c) la formulación de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas justificativas del despido colectivo dificulta el control de la causa por el juez, de tal manera que

La mera disminución de ingresos o ventas durante tres trimestres es ya una “situación económica negativa” justificativa del despido, sin que sea necesario que haya generado pérdidas, puede, incluso, que la empresa tenga pingües beneficios.

El artículo 12 del texto de la reforma establece como “probadas” razones económicas, técnicas, organizativas y productivas para modificar las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo, turnos, salarios, sistemas de trabajo y rendimiento y funciones) las relacionadas con la productividad, competitividad y organización del trabajo y/o técnica en el seno de la empresa. Así sin más, sin detalles, sin requisitos, a bulto. Conclusión: todo el poder para el patrono y lo demás es pura palabrería.

Tan lejos llega la contrarreforma laboral respecto a la salud que invierte los términos. La cuestión no es detectar y solucionar las causas que motivan el “absentismo” (amplio concepto *atrapalotodo*), la cuestión es reprimir al “absentista”. Ello se inscribe en la política de convertir a las Mutuas en polí-cias sanitarios e intentar que los médicos sean sus cómplices. Con el decreto, una baja justificada por enfermedad común del 20% de las jornadas -de 8 a 10 días, según el caso- en dos meses consecutivos, puede ser causa de despido. Si así se trata la enfermedad común, no es plausible que se arbitren políticas activas de prevención de riesgos laborales ni que avance el reconocimiento de las enfermedades profesionales.

Con todo ello se busca exacerbar la inseguridad individual, desagregar a clase obrera, incrementar el miedo y potenciar la sumisión.

Obstáculos a remover: la organización social y las mentes libres

Para llevar adelante los objetivos de la reforma laboral el decreto *cuasi* elimina de la escena a los sindicatos en tanto que asociación de trabajadores. Busca la “desindicalización” de las relaciones laborales a favor de la individualización de la relaciones patrono-empleado/a, de ahí que se combata la negociación colectiva en los ámbitos superiores –donde la correlación de fuerzas es mejor-, se primen los convenios de empresa, elimine la ultratractividad de los convenios o

“La forma más extrema de la violencia empresarial... es el despido laboral sin causa ética que lo justifique. Esta reforma viene a consagrarlo”

se permita a los empresarios modificar las condiciones individuales (con un mero control judicial *ex post*) o colectivas. La reforma es un torpedo en la línea de flotación del sindicalismo.

El PP y la CEOE están inmersos en una gigantesca operación para cambiar el significado de las palabras y la percepción de las cosas, cuyo objetivo no es otro que confundir y dividir al pueblo trabajador. Bastan algunos ejemplos de mantras como “*lo público es ineficiente*”, “*rebajar el gasto público es administrar bien*”, “*necesitamos una sociedad de bajo coste*”, o “*hemos vivido por encima de nuestras posibilidades*” que ocultan amigos invisibles innombrables (privatización, rescate financiero, bajada de impuestos a los ricos). Otra letanía de muletillas intenta deslegitimar a los sindicatos (a todos y en tanto que tales) porque “*solo defienden los intereses de sus afiliados* (versión 1), *de los ocupados* (versión 2), *de los partidos de izquierda* (versión 3) y *su acción impide crear puestos de trabajo*”.

La lista podría continuar, pero ahora es necesario centrar la atención en los últimos *trend topic* que arrojan la reforma “*creadora de empleo*”: “*el trabajo con derechos es la causa del paro*”, “*la legislación laboral y la protección social fomentan el desempleo*”, “*favorecer el despido (libre) mantiene el empleo*” y “*el trabajo con derechos es un privilegio*”. Privilegios, se insinúa, a costa de millones de parados, a los que se intenta confrontar con quienes todavía tienen empleo, quienes ahítos de culpa deberán “*remar y callar*”. Con estas patrañas se pretende confundir y paralizar aún más a las clases trabajadoras e imponer el *leit motiv* preferido de Rajoy, inspirado en Trichet: “*No hay otra vía que hacer lo que haya que hacer*”.

La lista podría continuar, pero ahora es necesario centrar la atención en los últimos *trend topic* que arrojan la reforma “*creadora de empleo*”: “*el trabajo con derechos es la causa del paro*”, “*la legislación laboral y la protección social fomentan el desempleo*”, “*favorecer el despido (libre) mantiene el empleo*” y “*el trabajo con derechos es un privilegio*”. Privilegios, se insinúa, a costa de millones de parados, a los que se intenta confrontar con quienes todavía tienen empleo, quienes ahítos de culpa deberán “*remar y callar*”. Con estas patrañas se pretende confundir y paralizar aún más a las clases trabajadoras e imponer el *leit motiv* preferido de Rajoy, inspirado en Trichet: “*No hay otra vía que hacer lo que haya que hacer*”.

Perdedores y ganadores

La gran perdedora es la principal destinataria de la reforma y de las mentiras: la población asalariada, que arrastra una situación socialmente insostenible, mientras se abre la tijera entre las rentas del trabajo y del capital, las de parados y ocupados y también entre estos mismos. La sociedad se debate entre la desmovilización, la escasa organización, el retroceso político e ideológico, la rabia, el miedo y la impotencia.

Por parte de los “agentes económicos” la euforia es evidente: celebran la victoria y huelen las siguientes. Juan Rosell, presidente de CEOE y Jesús Terciado, presidente de CEPYME y vicepresidente de CEOE han elogiado sin recato la reforma laboral, el último llega a afirmar que permitirá crear empleo con un menor crecimiento de la economía. Una vez logrado el objetivo -perenne desde hace décadas- de la desregulación contractual y obtenida impunidad para la bajada salarial, la CEOE ha lanzado sin demora nuevos dardos. Rosell

demanda revisar el derecho de huelga y una amnistía fiscal para que “aflore” el dinero negro, Terciado asegura que el gasto en la protección del desempleo es “inasumible” y el presidente de la Comisión de Economía de la CEOE, José Luis Feito, no solo brama por más flexibilidad interna y externa hasta el círculo polar sino que junto a sus compadres pide una reglamentación severa que penalice a los desempleados que no acepten “una” oferta de trabajo. La hoja de ruta es clara. La veda está abierta.

La reforma ha dado al traste con el “Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014” (AENC2). Quedó en papel mojado, en mera retórica. Y, sin embargo, durante los primeros días posteriores al Decreto, las direcciones sindicales han difundido un discurso basado en la apertura de la negociación con el gobierno para incluir los acuerdos alcanzados con la patronal en el AENC2 en el texto final durante el trámite parlamentario de la reforma. De nuevo se han entrecruzado en el espacio y el tiempo movilizaciones sindicales (19-F y 29-F) y discursos extemporáneos. El “queremos negociación y no confrontación” -dirigido hacia los de arriba- es un lema fuera de la realidad que desorienta a los de abajo. Ya no toca, ni siquiera como táctica para “cargarse de razón”.

Antonio Baylos (2012) afirma, interpreto yo, refiriéndose al AENC2 y a la reforma que

La norma desprecia la buena fe de los sindicatos que han desarrollado en el espacio de la autonomía colectiva un diseño de cesiones de derechos mediado por la contratación de sus aspectos concretos.

El problema no es el señalado, el desprecio de la buena fe, es el de cesiones de derechos. Y es anterior al Decreto y al AENC2 y de mayor calado. La reforma ha puesto en evidencia el desgaste y la inutilidad de la denominada “cultura del acuerdo” que intentaba de forma utópica blindar la almendra del raquíctico “estado del bienestar” respecto a los avatares electorales y que comportaba poner en sordina el conflicto social.

La estrategia del diálogo social en vía muerta

Los argumentos empleados para justificar la preminencia del acuerdo sobre la confrontación han resultado fallidos. Para verificar la operatividad actual de la política de concertación, basta repasar los resultados reales de los diversos Acuerdos. Los sacrificios no se han realizado de forma equitativa, la austeridad ha sido unilateral y resulta falsa la hipótesis de una salida de la crisis mediante costes compartidos. Nadie ha embridado los beneficios pero sí los salarios. La política de concertación no ha permitido a los sindicatos gobernar los cambios ni el rumbo. Los acuerdos con Zapatero o con la CEOE no han evitado una intervención más dura del PP.

Sin embargo, podemos constatar que el Pacto de Pensiones acarreó peores condiciones futuras y creó un foso entre la juventud y las organizaciones sindicales. También podemos deducir que una de las causas, no desde luego la única, de la falta de motivación del activo sindical y de los escasos y débiles vínculos existentes con la gente de pequeños centros de trabajo radica precisamente en la política de concertación y la práctica sindical que conlleva.

La moderación salarial ni contribuyó a crear empleo ni a mantenerlo. Los aumentos de productividad del trabajo no supusieron un incremento salarial acorde, han alimentado al capital que no los ha retornado a la producción en forma de inversión sino apropiado como beneficios financieros y han consolidado las rentas salariales de un sector privilegiado de gestores y profesionales.

Al mismo tiempo, ante nuestras narices, creció la subordinación del derecho laboral al mercantil (Ley concursal, ETT, subcontratas) cercenando derechos, salarios y espacio para la acción sindical.

Parar la reforma. Extender los derechos

El objetivo debe ser parar en seco la reforma antes de su aprobación. No va a ser fácil, estamos ante una política europea de ajuste duro estructural y frente a un partido totalmente decidido a imponerla. No caben cambios sustantivos en el Decreto. Solo es posible el rechazo frontal. En el caso más que probable de que supere el trámite parlamentario, habrá que plantear una lucha de largo aliento que haga irresistible la presión popular hacia el PP e ingobernable la situación para la el capital.

La Huelga General ya tiene fecha por parte de los sindicatos nacionalistas en Galicia, Comunidad Vasca y Navarra. Pronto la tendrá en todo el Estado por parte de CC OO y UGT y la fecha del 29 de marzo es razonable.

La Huelga General es necesaria e inevitable. Expresa y concentra la voluntad política de las clases trabajadoras frente al atropello. Unifica planes, sectores, territorios, experiencias y propósitos. Sin recurrir a la misma, cuantas veces sea necesario con la duración que la situación exija y la mayoría trabajadora apoye, es imposible parar al PP con la actual correlación de fuerzas. Es un medio de lucha fundamental, pero hay que desmitificarla: ni es un fin ni es la única baza a jugar. Por sí sola, a palo seco, como hecho puntual, no será suficiente para conjurar de forma preventiva los previsibles ataques y maniobras.

Hay que enmarcarla en un proceso previo de movilización de fondo, de raíz, desde abajo, contando con la participación activa de las y los trabajadores en su definición, preparación y extensión. No basta anunciarla. Hay que organizarla, prepararla e impulsarla de forma unitaria sin exclusiones ni sectarismos.

Para ello, es necesario impulsar la unidad sindical, pero también plataformas sociales unitarias que recojan todos los matices de la indignación para sumar fuerzas y afrontar con éxito los retos. Para desplegar imaginación, auda-

cia y desobediencia, y superar las barreras, reglamentos e impedimentos de la acción huelguística. Para establecer puentes entre ocupados y parados, entre autóctonos e inmigrantes, entre mujeres y hombres, entre veteranía y juventud.

Pero también exige disponer el día después de la huelga de una línea de trabajo y movilización con objetivos políticos claros para evitar que embarranque en las mesas de negociación sin resultados tangibles para la clase obrera ni perspectivas de continuidad de la lucha. Debe significar, también, el pistoletazo de salida para una nueva estrategia de movilización sostenida empresa a empresa, sector a sector y comarca a comarca. Y ¿por qué no? Para nuevas Huelgas Generales de mayor duración.

Para asegurar el éxito, toda la izquierda debe actuar individual y colectivamente “como si” ella misma fuera responsable de la organización de la lucha. Hay que situar la Huelga General en el horizonte de las tareas inmediatas. Como tarea, no como lema de propaganda. Y tocar tierra.

El estado de nuestras fuerzas

Son mínimas las expresiones de resistencia en las empresas y en los sectores. El paro es devastador para las personas y lastra su ánimo de combate si no aparecen perspectivas de lucha general y victoria parcial. En la apatía no solo influye la experiencia pasada defraudada y la ausencia de horizontes políticos a corto y medio plazo, también el miedo. Luchar contra el miedo es más importante hoy que nunca. El miedo atenaza la capacidad de respuesta y favorece las posiciones menos movilizadoras. A su vez -como hemos visto en sanidad y enseñanza, en los estudiantes de Valencia y del resto del país y los días 19 y 29F- el descontento popular es, aunque desigual, creciente y ello nos sirve de punto de apoyo.

Los sindicatos mayoritarios tras una mala “gestión” de la anterior huelga general, perdieron parte (solo parte y en parte de la sociedad) de su prestigio y autoridad, atraviesan una crisis financiera sin precedentes y no todos sus cuadros medios se han forjado en la lucha sino que muchos de ellos se han ceñido a la gestión cotidiana de la paz social. Y, sin embargo, son los únicos en ausencia de alternativas reales en el campo sindical, que pueden impulsar la lucha generalizada. Nunca fue más nítida la inutilidad de impulsar pequeños sindicatos como también la dificultad de hacer mover a los grandes.

El movimiento social externo a los sindicatos (15M y otras expresiones) a pesar de su importancia y potencialidad no está en sus mejores horas ni puede encabezar la movilización social necesaria ante la magnitud de las agresiones en curso. Sin embargo, esta parte del movimiento es esencial para movilizar a la juventud, introducir nuevas miradas y discursos, renovar las filas del movimiento obrero y fortalecer las de la revuelta.

Es necesario iniciar un proceso de movilización amplia, prolongada, sostenida y diversa. Ello exige una política de alianzas sociales, sindicales y políti-

“El ‘queremos negociación y no confrontación’ -dirigido hacia los de arriba- es un lema fuera de la realidad que desorienta a los de abajo”

cas de geometría muy variable. Los frentes y plataformas a crear en los tres planos evolucionarán constantemente. Reorganizar a las filas trabajadoras y populares para el combate no es tarea de un par de días ni se hace a golpe de declaraciones. La lucha va a ser muy larga con episodios agudos y horas de silencio. Exige audacia, paciencia, una orientación estratégica de largo alcance y una táctica coherente capaz de usar todas las herramientas.

Fin de época. Mañana empieza hoy

Tiene razón Antonio Baylos cuando afirma que la reforma altera “*de forma sustancial la arquitectura de equilibrios que caracteriza la relación entre capital y trabajo, entre libre empresa y derecho del trabajo*”.

No la tendrá quien olvide que las leyes son expresiones de las correlaciones de fuerza sociales y políticas en momentos determinados. Por lo que resulta imposible mantener equilibrios equitativos estables entre el capital y el trabajo y falsa la idea de que el equilibrio es inmanente al orden social. La evolución del conjunto de la legislación española desde la Transición, incluidos el Derecho Laboral y la misma Constitución, expresa en su literalidad y en su interpretación el tránsito entre las últimas legislaciones impregnadas de criterios sociales y las contaminadas por el neoliberalismo. Los años setenta marcan un antes y un después en la correlación de fuerzas entre las clases y un giro en las ideas dominantes. La financiarización de la economía nació como respuesta a la crisis del modelo de crecimiento de la posguerra. El neoliberalismo sustituyó progresivamente al keynesianismo.

En esta crisis los conservadores ha impuesto fórmulas que dan al traste con el concepto mismo de Estado del Bienestar, aunque pervivan inercias y conquistas. Por un lado endosando las deudas empresariales y financieras privadas al conjunto de la sociedad, lo que supone una transferencia de dinero público al capital. Por otro, a través del aumento de la tasa de explotación mediante la depresión salarial por debajo de la tasa de inflación, la reducción de los salarios indirectos en forma de protección social, el aumento del tiempo de trabajo y el incremento de su productividad. Resultado: la inversión del sentido de la redistribución de la riqueza (hacia arriba), en dirección contraria al modelo de Estado Social.

El equilibrio entre clases atribuido al Estado Social del Bienestar ha sido cuestionado por la ruptura unilateral e irreversible por parte de la burguesía del gran pacto social posterior a la II Guerra Mundial. No es una cuestión española, los vientos vienen del norte. Las circunstancias que lo alumbraron han caducado. Nuestro país solo conoció un tardío, escaso y fenecido Estado

del Bienestar y la formulación constitucional de Estado Social quedó en fórmula.

Hay que volver a imaginar el modelo social por el que luchar. Y erradicar la lógica de la coexistencia pacífica con el capital. Hay que buscar el ágora para el debate político de la izquierda plural e indagar alternativas a las fracasadas de socialdemócratas y social liberales, y reformular desde los cimientos la acción sindical y la política. Y volver a construir la conciencia emancipatoria en colaboración igualitaria entre el movimiento obrero y los otros movimientos sociales. Volver a empezar. Como planteó Daniel Bensaid (1986) ante el avance neoliberal

Tenemos ante nosotros un trabajo considerable y paciente de resistencia, de reconstrucción y de reagrupamiento. Y cuando hablamos de reconstrucción, hay que comprender que no se trata de resolver un problema de “crisis de dirección” del movimiento obrero, reemplazando una vanguardia fracasada por una nueva intacta. Se trata en realidad de reconstituir el tejido social del movimiento obrero en todos los terrenos, del sindical al político.

Manuel Garí es miembro de la redacción de *VIENTO SUR*.

Bibliografía citada:

- Aparicio, J. (2012) “La reforma: violencia empresarial, degradación del trabajo y mala fe”, <http://www.nuevatribuna.es/opinion/joaquin-aporicio/2012-02-20/la-reforma-violencia-empresarial-degradacion-del-trabajo-y-mala-fe/2012022016541100268.html>
- Baylos, A. (2012) “Una reforma laboral “clasista”: antisindicalidad y desregulación en el RDL 3/2012” <http://www.baylos.blogspot.com/2012/02/una-reforma-laboral-clasista.html>
- Bensaid, D. (1986) “Resistir, reconstruir, reagrupar”. *Combate* nº 407, pp. 9.