

Precariedad laboral

Francia vivió, hasta mediados de abril, diez semanas de movilizaciones de estudiantes y sindicatos, en 130 ciudades, contra la Ley de Primer Empleo (LPE). En España, se firmó a primeros de mayo una reforma laboral cuyo plato fuerte es el control de los contratos temporales. Y, en parte de Europa, se extiende la inquietud por la creciente precariedad en el trabajo. A estas alturas, nadie puede llamarse a engaño: no se trata de hechos episódicos. Nuestras sociedades están entrando de lleno en un nuevo marco de relaciones entre dos factores clave de la producción que son el trabajo y el capital (sobre todo, hoy, el capital financiero). ¿Avanzamos hacia una dictadura del capital? ¿Qué consecuencias puede tener para la mayoría de las personas y para nuestras sociedades?

El siglo XX fue un siglo de progresiva dignificación del trabajo desde las condiciones infrahumanas a las que había sido sometido en los primeros tiempos de la revolución industrial. El Estado del bienestar fue un ideal que se fijaron todos los países de nuestro entorno —y que, por cierto, aún perdura en los más avanzados del Norte de Europa con notables resultados económicos y sociales—. Las conquistas en beneficio de los trabajadores, es decir, de la inmensa mayoría de la población, fueron considerables. Porque hablar de «el trabajo» es hablar de personas

concretas con unas necesidades y unas aspiraciones irrenunciables, a las que se daba y todavía se sigue dando el nombre de «derechos».

Aquella trayectoria ascendente se quebró a fines del siglo pasado en buena parte de Europa. ¿Tuvo este hecho algo que ver con la caída del «telón de acero» y la implosión de las mal llamadas Repúblicas Democráticas Socialistas? ¿Fue la falta de un competidor la que, dejando el campo libre al capitalismo, permitió a éste actuar con más libertad? Se habló del «*Final de la Historia*» como de un hecho sobre el que era inútil discutir o rebelarse. Como dice el «*Compendio de la doctrina social de la Iglesia*» (CDSI), «*actualmente el conflicto entre trabajo y capital presenta aspectos nuevos y, tal vez, más preocupantes: los progresos científicos y tecnológicos y la mundialización de los mercados (...) exponen a los trabajadores al riesgo de ser explotados por los engranajes de la economía y por la búsqueda desenfrenada de productividad*» (279).

La globalización (un concepto cuyo contenido habitualmente ni se explica ni se precisa) se ha erigido en norma suprema de la economía y, por consiguiente, de las relaciones sociales. Hasta la fecha lo más globalizado es el movimiento de los **capitales financieros**: no conocen fronteras y se mueven en tiempo real (muy distinto es el modo de proceder del capital industrial que promueve directamente la producción y la creación de puestos de trabajo). El beneficio económico, el capital financiero y la Bolsa tienen la última palabra. De año en año, los grandes bancos aumentan sus beneficios con porcentajes hasta hace poco inimaginables, y sus consejeros se fijan indemnizaciones supermillonarias, que, por lo visto, en nada frenan la competitividad. Mientras tanto, se intenta detener los flujos de trabajadores, unos flujos provocados en buena parte por esos mismos capitales sin fronteras. Esta deriva no es fortuita, viene marcada ya, en Europa, por la llamada «Estrategia de Lisboa». Por ello, «*es necesaria una globalización de los derechos mínimos esenciales y de la equidad*» (CDSI, 310).

Esta globalización sí podría servir de norma a la mayor **flexibilidad** en el mercado del trabajo que hoy parece necesaria (*ibid.*, 312). Porque lo que en definitiva está en juego es mucho más que unos beneficios: son las personas mismas y las sociedades. Si el mercado del trabajo está adquiriendo unas dimensiones planetarias, será necesario también promover una verdadera colaboración internacional entre los Estados que

sirva de contrapeso al desinterés por las condiciones de vida de muchos trabajadores que generalmente caracteriza al capital.

«Homo laborans»

Con su trabajo, el hombre crea riqueza y se crea a sí mismo. Sin trabajo, la persona humana no sólo no se realiza, se destruye. Lejos de las concepciones puramente idealistas o espiritualistas, hoy es preciso reconocer con Juan Pablo II, en su encíclica *Laborem exercens*, que **el trabajo es una «dimensión esencial de la existencia humana»**. Por lo mismo, es «clave esencial de toda la cuestión social, pues condiciona el desarrollo no sólo económico, sino también cultural y moral de las personas, de la familia y de la sociedad» (CDSI, 269).

El trabajo está por encima de cualquier otro factor de producción. Valorar por encima de todo el llamado «capital humano» es la evidencia misma. En cambio, tratarlo como una simple mercancía o un capítulo más de los gastos que se han de reducir al máximo constituye un grave error, cuyas consecuencias se pagarán en un plazo más breve que largo. Puede comprenderse que el capital tienda a tales desviaciones. Lo que no podría comprenderse es que los Estados asistan impasibles al deterioro o al maltrato de su principal riqueza.

Se necesitan Estados fuertes y capaces de colaborar entre sí para resistir a los chantajes del capital financiero. Es hora de pensar si no se le han dado demasiadas alas. Ello llevaría a postular la necesidad de una alianza internacional que frene los abusos. De lo contrario, ¿cuál será el futuro de las personas, de nuestras sociedades y de la humanidad? En nuestros días apenas se oye hablar del **derecho al trabajo**. Según Juan Pablo II en su encíclica *Laborem exercens* (n.º 16), se trata de un derecho fundamental, en tanto que expresión de una necesidad básica de la persona humana (en la misma línea se había pronunciado la Constitución *Gaudium et spes*, n.º 26, del Concilio Vaticano II).

Hoy, de nuevo, es preciso afirmar que el verdadero progreso y el porvenir de la humanidad van en la dirección de la valoración teórica y práctica del trabajo humano. Porque se está presentando como un dogma indiscutible que la vuelta a un **liberalismo económico casi sin límites** es la única vía posible hacia el futuro, la única ideología capaz de afrontar de manera

pragmática los problemas del mundo actual y la única concreción posible del internacionalismo. De hecho, ya se ha instalado en el poder y —lo que es peor— sin verdadera oposición que intente frenarlo. China, con su dictadura capitalista (bajo la falsa máscara del comunismo) parece ser al mismo tiempo su obsesión y su ideal: un mercado inmenso y una masa de proletarios sometidos a un régimen salarial que desafía toda competencia; pero sus 700 millones de campesinos marginados ni se mencionan.

Francia y España

Tras los jóvenes de las barriadas de las grandes ciudades francesas, entre los que el paro llega al 40%, esta vez han sido los futuros licenciados de clase media (8% de paro) los que se han echado a la calle para frenar una ley que no iba directamente contra ellos. ¿Por qué? ¿Por simple miedo a los cambios? ¿Por excesiva necesidad de protección? Han intervenido diversos factores. Para empezar, un presidente totalmente desgastado y sin brújula y un primer ministro admirador de Napoleón se permitieron imponer una ley **sin previo diálogo**, aunque también sin que la oposición parlamentaria fuera capaz de presentar alternativa alguna. Una ley que supuestamente tenía como fin «*facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral*», pero que en realidad abarataba los contratos a las empresas e incluso preveía despidos sin necesidad de justificarlos. Hasta llegar a lo nunca visto: **la ley sobre el Contrato de Primer Empleo (CPE)** entró en vigor ¡con la condición expresa de no ser aplicada!

Toda esta crisis puso de manifiesto **la desorientación y la división** reinante en la sociedad francesa: por un lado, simpatía hacia los jóvenes (mejor preparados que sus padres y con un acceso más difícil al trabajo) y preocupación por el futuro; por el otro, exceso de confianza y precipitación a la hora de aplicar los nuevos dogmas del progreso. También la izquierda admite que Francia necesita una revisión de su modelo laboral, pero se contenta con criticar al gobierno. **¿Cómo compaginar la flexibilidad con las debidas garantías estatales?** ¿Cuántos países europeos han encontrado la respuesta a este problema?

En Francia, hay 17 tipos de contratos especiales: sería aventurado afirmar que todos ellos compaginan flexibilidad y garantías; en conjunto, más bien parecen desestabilizar el modelo salarial. El CPE de Villepin, con la posibilidad de despido de los trabajadores de menos de 26 años sin

necesidad de justificación, introducía una grave desigualdad entre los ciudadanos. Para colmo, el Movimiento de Empresas de Francia (MEDEF) y la OCDE cometieron la imprudencia de declarar que el CPE prefiguraba la «*reforma global*» del Contrato de Duración Indefinida (CDI). ¿Por qué encender una nueva mecha junto al barril de pólvora? ¿Exceso de seguridad de estar avanzando empujados por los nuevos vientos del progreso?

En España, la precariedad ha aumentado en los últimos lustros. Según nuestros sindicatos, en España la tasa de temporalidad duplica la media comunitaria. A su entender, constituye uno de los factores de la baja productividad, de la baja inversión tecnológica y de la alta siniestralidad (casi 1.400 accidentes mortales al año y una tasa de siniestralidad casi doble que la de la Unión Europea). Por no hablar del obligado bajo consumo de estos trabajadores, otro factor que reduce la productividad. Actualmente, la tercera parte de todos los contratos son temporales. Y de los nuevos, el 90% lo son también. En cifras absolutas, los trabajadores temporales alcanzan casi los 5,3 millones. Antes de la reforma laboral de este mes de mayo, no existía ninguna limitación ni en la ley ni en el Estatuto de los Trabajadores al encadenamiento de contratos laborales.

La búsqueda de una mayor competitividad ha constituido, estos últimos años, la excusa empleada para justificar el alto nivel de precariedad laboral. Una excusa inadmisibles, ya que la vía directa para el fomento de **la competitividad pasa por el fomento de la investigación y la mejora de la formación**, factores de los que Gobiernos y empresarios son ante todo responsables. Las cifras indican que éste es nuestro principal punto débil. A investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) sólo destinamos el 1,07% del PIB, casi un punto menos que la media de la Europa de los 25; ello se refleja claramente en nuestras exportaciones, de las que sólo el 5,7% son de tecnología avanzada, frente al 18,2% de media comunitaria. Las ventajas en este terreno superan a las que se puedan obtener de las continuas rotaciones de trabajadores de usar, malpagar y despedir.

Los jóvenes españoles pueden acceder a cinco tipos de contratos, de los que ninguno prevé el despido libre. Pero dos de ellos no exigen ninguna indemnización al trabajador, una vez finalizada la relación laboral.

- El *contrato para la formación* (para jóvenes de 16 a 21 años sin titulación académica) no puede durar menos de seis meses ni más de dos años.

- El *contrato en prácticas* (para titulados universitarios o técnicos de Formación Profesional) tiene también una duración de seis meses a dos años, pero con posibilidad de dos prórrogas. Como el anterior, no tiene derecho a indemnización.
- El *contrato de obra o servicio* finaliza al acabar la obra o servicio, con una indemnización de ocho días por año trabajado.
- El *contrato eventual por circunstancias de la producción* dura como máximo seis meses, dentro de un período de un año. Con la misma indemnización que el anterior.
- El *contrato indefinido* no pone límites de antemano a la duración de la relación laboral. Además, los cuatro anteriores pueden dar paso a uno indefinido. En este caso, la indemnización por rescisión de contrato será equivalente a 45 días por año trabajado.

El decreto-ley anunciado

El pasado 9 de mayo, Gobierno, sindicatos (Comisiones Obreras y UGT) y la patronal CEOE firmaron en el palacio de la Moncloa la reforma laboral que tiene como principal objetivo reducir la temporalidad y evitar el encadenamiento de contratos. Dicha reforma laboral se tramitará como decreto-ley para poder aplicarla lo antes posible, ya a partir del próximo 1 de julio, según se ha prometido (más tarde se procederá a su tramitación parlamentaria para ser aprobada con rango de ley).

En atención también a la urgencia del problema, la reforma contará con un plan de choque para desatascar la actual bolsa de temporalidad, plan que prevé ayudas de 800 euros al año para los empresarios que decidan convertir en fijos a sus trabajadores temporales, si lo hacen antes del 31 de diciembre de este año.

Al mismo tiempo, **los empresarios pagarán menos por sus trabajadores**, en primer lugar porque se van a rebajar las cotizaciones por desempleo y, además, porque también bajará a la mitad su aportación al Fondo de Garantía Salarial. Además, las empresas percibirán durante más tiempo incentivos a la contratación de colectivos con dificultades. Y a todos los contratos temporales que se conviertan en fijos se les aplicará un despido más barato. La reforma laboral también *ampliará el uso del contrato de fomento*, cuya indemnización es de 33 días, frente a los

45 del contrato ordinario para las conversiones de empleo temporal en indefinido.

A cambio, la patronal acepta que se ponga un *freno al encadenamiento abusivo de los contratos temporales* para un mismo puesto. Concretamente, se considerará ilegal toda práctica consistente en que una empresa contrate con otra exclusivamente para ofrecerle mano de obra, sin tener actividad propia.

Los sindicatos, por su parte, renuncian a su pretensión de regular las contrataciones y las subcontratas, un tema que se está discutiendo en el Congreso para el sector de la construcción.

El papel esencial que los **sindicatos** han venido desempeñando como necesario contrapeso al capital está cada vez más cuestionado. Ante la amenaza de deslocalizar las empresas, la huelga o la presión sindical tienen muy poco margen de maniobra (recuérdese la reciente decisión de Volkswagen de trasladar a Eslovaquia parte de la producción de la navarra planta de Landaben, decisión que, a su vez, se ha interpretado como un serio aviso para los obreros de Alemania y su sindicato «IG Metall»). Esto es algo que los sindicatos no pueden admitir públicamente porque sería como firmar su propia acta de defunción. No les queda otra salida que aferrarse a los pocos tantos que todavía pueden marcar. En Francia, los estudiantes les ofrecieron estos meses pasados una excelente ocasión para ofrecer una imagen de unidad y apuntarse, junto con ellos, una victoria contra el Gobierno. Pero el sindicalismo francés no puede ya ocultar su debilidad: tan sólo conserva cierta fuerza en los sectores que gozan de más protección, como son la función pública, la enseñanza o las grandes empresas públicas. Le faltan recursos frente al nuevo modelo que se va imponiendo.

En España, Cándido Méndez, secretario general de la UGT, se declaraba satisfecho, a mediados de abril, con el proyecto de reforma laboral que, a su juicio, avanzaba «*en la buena dirección*» y llegó a afirmar que se había producido un «*punto de inflexión*» en la actitud de la patronal. Todo ello, a pesar de las nada despreciables ventajas que ésta parece estar obteniendo. A los sindicalistas no les queda más remedio que mostrarse optimistas... a pesar de todo.

Algo parecido cabe decir del Gobierno socialista. Corren muy malos tiempos para las políticas «de izquierdas». El proyecto de «Ley de

Autonomía Personal y Dependencia» ha sido su principal logro social en estos dos años de gobierno. El mal llamado «matrimonio» homosexual y otras iniciativas por el estilo, como ciertas trabas a la enseñanza de la religión en la escuela, no han pretendido otra cosa, a nuestro juicio, que vender un mayor distanciamiento respecto a la Iglesia católica con la falsa etiqueta de «izquierdismo».

Sin embargo, no por ello se deberá regatear el apoyo a cualquier iniciativa gubernamental que vaya en la línea de un fomento real del empleo y de un mayor equilibrio entre las fuerzas sociales, para no dejarlo todo al arbitrio de un capital cada vez más poderoso en manos de una minoría reducida. ■