

La reforma laboral y la reforma social

TRAS laboriosas y largas negociaciones, las organizaciones empresariales CEOE-CEPYME por una parte, y los sindicatos UGT y CC.OO. por otra, se han puesto de acuerdo en los puntos esenciales de la **reforma laboral**, acuerdo que ha sido avalado por las respectivas ejecutivas, aunque el sector crítico de CC.OO. haya acusado a **Gutiérrez** de venderse a los vientos liberales.

El recelo inicial de los sindicatos se ha ido evaporando: primero, temerosos de ser víctimas de una operación de tenaza entre un gobierno de derechas y la patronal, consiguieron que el primero, inicial promotor de la reforma, se quedara en casa a esperar acontecimientos, consiguieron que la negociación no fuera a tres bandas sino a dos; después fueron poco a poco administrando la aceptación y el rechazo hasta llegar a redactar unos cien folios de consenso. El texto, que luego habrá de validarse como ley en el parlamento, contiene tres acuerdos básicos:

1. **Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo** que recoge los compromisos mutuos referidos a modalidades de contratación, despido y reducción de jornada.

2. **Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva** que supone una revalorización formal del papel de los sindicatos y una vigorización de los convenios.
3. **Acuerdo interconfederal sobre vacíos normativos**, que trata de llenar la carencia de normas existente en veintitrés subsectores tras la derogación de las Ordenanzas laborales en 1995.

Los puntos clave de la reforma laboral

DOS notas podrían resumir el sentido global de la reforma laboral: avance de la desregulación y, dentro de ella, el abaratamiento del despido. Esta simplificación sería injusta si no considerara las cautelas morales y legales que el primero de los acuerdos interconfederales introduce. Así, establece el **contrato indefinido** con un coste por despido de 33 días por año y un tope de 24 mensualidades, en lugar de los 45 días y 40 mensualidades actuales. Se atiende a los grupos con especiales dificultades de entrar en el mercado de trabajo. Se establecen garantías de **mayor control** para realizar contratos temporales, sobre todo los eventuales y por obra. Se anuncia una vigilancia sobre las ETT (Empresas de Trabajo Temporal), etc.

Cabe felicitarse también del sentido de la realidad que han tenido sindicatos y empresarios al redactar de nuevo el artículo 52C del Estatuto de los Trabajadores, para evitar el **despido improcedente pactado**, como sucede en el 95 por 100 de los casos.

Además se suprimen varias modalidades de contratación, entre ellas la de aprendizaje, que queda sustituida por el contrato de formación: con mejor protección social. Reconocemos que entre los iniciales planteamientos de la CEOE y los acuerdos finales, las propuestas desreguladoras se han diluido en parte, pero el sentido

último de la reforma es liberalizador: el mercado laboral se hace más permeable y flexible, acercándonos en esto a los países de la Unión Europea. Es más que probable que la desregulación resulte insuficiente y que, transcurridos los cuatro años de vigencia de la reforma, sea necesario avanzar más en la senda desreguladora.

El segundo de los acuerdos contiene una bella declaración de intenciones para que los futuros convenios «tiendan a reducir la jornada y las horas extra». Resulta incluso enternecedor, pero impropio de negociaciones entre dos bloques teóricamente opuestos, constatar que ambas partes han decidido pedir al gobierno que haga uso de la facultad que le concede el **Estatuto de los Trabajadores** para suprimir o reducir las horas extraordinarias, bien con carácter general bien en determinados sectores o territorios. La melodía es hermosa: se trata, tanto en la supresión de horas extra como en la disminución de jornada, de **liberar trabajo** para que el excedente pueda repartirse entre nuevos trabajadores. Sin embargo, los negociadores no han podido o no han querido llegar a acuerdos concretos en estos dos importantes capítulos y han acordado remitir los posibles pactos a la negociación colectiva, al mismo tiempo que se han comprometido y han decidido invitar a toda la sociedad a una profunda reflexión sobre la **reordenación del tiempo de trabajo**.

Esta invitación es precisamente la que justifica la segunda parte del título de nuestro editorial: la propuesta de una reforma social.

La reforma social

SI estamos gestando una reforma de las relaciones laborales es porque precisamente el sistema social de los países desarrollados, del que el trabajo es el principal subsistema, había cambiado tanto que difícilmente podía seguir manteniendo las rigideces del único mercado que realmente aún sigue siendo rígido: el

del trabajo. Romper un vínculo laboral había llegado a ser, absurdamente, mucho más difícil que disolver el vínculo matrimonial. Se había llegado a ese punto de inflexión en el que lo mejor para algunos individuos concretos (la estabilidad en el empleo) era ya enemigo de lo bueno para la inmensa mayoría (el empleo), porque la dificultad y alto costo del despido disuadía al empresario de contratar.

***PERO** la rigidez laboral no existía —y sigue existiendo— sólo en los textos legales; existe también en nuestras mentes: tenemos con el trabajo una relación casi idolátrica: ciframos en él la cima de los objetivos y labramos por ello nuestras más amargas decepciones; valoramos más al mejor colocado; trapicheamos influencias para obtener las nuevas escribanías; despreciamos al que lleva largo tiempo parado y le atribuimos la culpabilidad de su desamparo; lo asociamos casi siempre a pereza o vicio, tal vez incluso a persona poco de fiar.*

Carecemos de otro mecanismo que no sea el trabajo (o las rentas del capital para una minoría), que permita a nuestra sociedad redistribuir la riqueza que genera. Nuestro sistema social, con la complicidad de todos nosotros, condena al que no tiene trabajo a ser un ciudadano de segunda, a enterrar en erial sus proyectos, a vivir sin seguridad social, sin seguro de desempleo, sin posibilidades de obtener un crédito bancario ni siquiera el alquiler de un piso, etc. Evidentemente, nuestras actitudes terminan haciendo real la imagen del parado que antes hemos fabricado en nuestro cerebro. Y al final muchos parados terminan siendo la imagen que de ellos nos hemos creado. Es el ejemplo más brutal de profecía autocumplida.

Por eso, entendemos que la reforma laboral exige una paralela reforma moral de la sociedad. Urge encontrar vías coercitivas que obliguen a repartir una parte de la

riqueza por el simple hecho de ser personas, sin tener que jugar a la lotería de encontrar o no encontrar trabajo. El trabajo asalariado no es un dios. Muchas personas podrían tener una actividad no asalariada de gran utilidad social y deberemos entre todos encontrar la manera de que sean remunerados por ella, como prevé el **Informe Delors** en esa «sociedad educativa», que a su juicio dominará el siglo XXI. El actual sistema productivo sólo entiende de mercados. Tenemos que pasar del trabajo –mercancía– dios al trabajo como un elemento complejo y en parte aleatorio de la existencia. La humanización de las relaciones laborales ha de inscribirse en un cauce más amplio de humanización de la convivencia en general.

NATURALMENTE, esta humanización será imposible sin reformar profundamente la estructura del poder económico y sin introducir algún tipo de limitación al actual **absolutismo del capital**. Desgraciadamente no parece que estemos caminando en esa dirección; antes al contrario la **razón del capitalismo** parece haberse erigido en la indiscutible razón universal que termina imponiendo su binomio mágico «mínimo coste/máximo beneficio» como ley suprema de toda la sociedad y, por supuesto, también de sindicatos y trabajadores.