

La reforma del mercado de trabajo

“La lógica más eficaz en la destrucción de los derechos laborales y sociales”

Introducción

Desde CGT mantenemos que **LA REFORMA LABORAL** –actualmente en “negociación” entre Gobierno, Patronales y Sindicatos mayoritarios-, es **“La gran mentira de Gobierno, empresarios y sindicatos”**.

Desde julio 2004, fecha de la firma de la Declaración para el “Diálogo Social por la Competitividad, el Empleo estable y la Cohesión social”, hasta octubre 2005, unos y otros, han sido capaces de esconder a la sociedad en general y a las personas asalariadas en particular, que es lo que se habla, sobre que se habla y para que.

Durante más de un año, millones de trabajadores y trabajadoras, solamente hemos recibido dos grandes declaraciones: se va a otorgar *“mayor seguridad a los trabajadores, al mismo tiempo que una mayor flexibilidad a los empresarios en la gestión de la mano de obra”*.

Durante este tiempo de discursos mediáticos y negociaciones ocultas y nada informadas acerca de las concretas medidas, esas que ahora aparecen concretadas y a menos de dos meses de ser legisladas -bien vía “consenso democrático, con foto incluida”, bien vía decreto ley “acordado con los socios parlamentarios”-, **la vida de millones de personas sigue sumida en los problemas del empleo, la inseguridad laboral y social, la precariedad, la temporalidad, las muertes y la mala salud laboral y social, y en última instancia, la cada vez mayor pérdida de derechos, tanto laborales, como sociales, culturales y civiles.**

Que sectores enteros de la producción y de servicios: construcción, hostelería, cuidados a personas dependientes, comercio, campo, soporten una temporalidad de cerca del 40%.

Que la industria se desmantele poco a poco, por medio de reducir, despedir, reconvertir y deslocalizar actividades: automoción, componentes de automoción, astilleros, transportes.

Que más de la mitad de la población de este país, no sea reconocida como sujetos “activos”, es decir, sean consideradas personas “inactivas” (mujeres) por el hecho de trabajar en la economía que no cuenta, en la de la vida.

Que se revisen las tasas de actividad y ocupación y se incremente en más de tres puntos la temporalidad como consecuencia de “emerger” a la economía formal (a la que cuenta), más de 600.000 trabajadores/as migrantes, para seguir siendo explotados y ninguneados.

Que los jóvenes no sólo sigan teniendo un “futuro incierto”, sino que les aseguren un “no futuro”: más del 60% no trabaja para lo cual se les ha “educado-domesticado” durante sus ciclos de enseñanza; soportan las mayores tasas de temporalidad; carecen de rentas suficientes como para abordar un proyecto de vida autónomo.

Que los empresarios, sobre todo de las grandes multinacionales industriales y financieras, no sólo estén obteniendo los mayores incrementos de beneficios desde hace décadas, sino que sean los modelos sociales y representen a la sociedad, cuando nos encontramos en cuotas de libertad muy bajas precisamente por su actuación:

- ◆ Represión a modelos sindicales coherentes, firmes, alternativos.
- ◆ Libertad absoluta del capital en la organización del trabajo.

Violación sistemática de los derechos laborales y sociales:

- ◆ **El derecho a la vida** el primero. Las muertes laborales han aumentado un 14% en el primer semestre como consecuencia directa de la inseguridad jurídica de los contratos, no sólo de los temporales sino sobre todo a través de contrata y subcontratas.
- ◆ **El derecho a salarios suficientes:** pérdidas de las rentas salariales en más de 2 puntos con respecto al IPC, y crecimiento menor en cinco veces que los beneficios brutos empresariales.
- ◆ **Discriminación estructural de las mujeres en el mundo laboral:** el salario bruto anual medio es un 29% menos que el de los hombres. Sus tasas de actividad laboral 12 puntos menos que las de los hombres y su representación sindical, absolutamente injusta.
- ◆ **Las condiciones de trabajo,** las relativas al tiempo de trabajo: jornadas, horarios, turnos, son tan flexibles que cada vez más millones de personas asalariadas se encuentran a la libre disposición del empresario, desestructurando sus tiempos de vida social (familia, ocio, participación ciudadana) y convertidos en el “esclavos modernos del trabajo para el consumo”.

Decir que todo lo anterior –y más-, es la realidad, no es decir mucho. Este es el estado del malestar social, no del bienestar.

Gobierno, Empresarios y Sindicatos mayoritarios son responsables directos de esta realidad.

Las medidas que se adoptarán, bien por “consenso social”, bien por “consenso parlamentario”, son **acordes con las necesidades del capitalismo global actual.**

No son más o menos graves que cualquiera de las distintas reformas, reestructuraciones o reordenaciones que se han producido en

NO

a una nueva
**Reforma
laboral**

CONTRA LA REFORMA Y EL PACTO SOCIAL
POR EL REPARTO DEL TRABAJO Y LA RIQUEZA

Confederación General del Trabajo
www.cgt.es

CGT

el estado español desde 1977 (Pactos de la Moncloa). Son las “medidas necesarias” para mantener el “estado de bienestar del capitalismo” y ampliar el estado de malestar de cada vez más sectores sociales.

Ahora bien, la gravedad de tales medidas se acrecientan, sino somos capaces de transmitir a las víctimas, desde los colectivos más débiles: mujeres, jóvenes, inmigrantes y asalariados/as precarizados/as, hasta el resto de trabajadores/as, que esta gran mascarada no es sino un capítulo más de los cuentos que nos llevan contando desde hace demasiado tiempo.

Veamos de qué va este cuento: PACTO SOCIAL 2004-2005: Reforma Laboral

Edita: Comisión Confederada Contra la Precariedad. (CGT)

Texto: José Toribio Barba

<http://www.rojoynegro.info>

Planteamiento del gobierno

El Gobierno presenta sus propuestas por escrito a Empresarios y a sindicatos mayoritarios, el 18 de Octubre de 2005. El Gobierno en su propuesta, lo que conserva de "progresista" es el famoso "talante Zapatero": todo debe hacerse bajo el consenso y el diálogo¹.

El documento recoge los cuatro ámbitos de trabajo a los cuales se había comprometido:

- ◆ 1. La regulación laboral
- ◆ 2. El coste de la contratación temporal e indefinida
- ◆ 3. Las políticas activas de empleo y la protección del desempleo
- ◆ 4. Los servicios públicos de empleo.

La retórica, esa que esconde a la sociedad la realidad de las concretas medidas, insiste en un imposible, "... se trata de buscar las modificaciones y reformas que, ... armonicen la seguridad de los trabajadores y la flexibilidad de las empresas". Dos términos imposibles de armonizar y donde el diálogo en un plano de igualdad y respeto, no sólo es una falacia sino que este se constituye como la base del engaño del mundo del trabajo asalariado.

En las medidas concretas, en esas que afectan a la vida cotidiana de millones de personas asalariadas, se encuentra la realidad:

Se consagra la segmentación y fragmentación, **institucionalizando** dos tipos de contratos, los antiguos indefinidos, denominados "ordinarios" que ya solamente afectan a menos del 50% de la población asalariada ocupada y que su coste indemnizatorio es de 45 días².

Y los nuevos contratos "estables", denominados de fomento de empleo, los de 33 días en caso de despido y subvencionándose a los empresarios, (-a través de los incentivos que se incrementan, de dos a 4 años y para aquellos trabajadores de entre 16 a 30 años-), más de un tercio del coste anual de dicho contrato³.

Ahora, cualquier persona que entre al mercado laboral (con el simple requisito de ser demandante de empleo con un mes de antigüedad), tendrá la garantía de este "contrato de fomento de empleo" barato en su coste y aún más barato en su despido.

Más del 50% de la población activa, la cual se compone de 20.795.800 personas, se encuentra precarizada laboral y socialmente:

- ◆ Nos encontramos con unos efectivos laborales (personas asalariadas) de 12.380.700, de los cuales los hombres suponen 7.468.100 y las mujeres 4.912.500.
- ◆ Con contrato indefinido (de los de 45 días y de los de 33) se encuentran 7.975.700 personas y, con contrato temporal 4.405.000 personas.
- ◆ A tiempo completo, es decir una jornada entera, se encuentran 10.510.500 personas y con un tiempo parcial en su jornada 1.870.100.
- ◆ Las personas paradas ascienden a 1.938.233.

Ahora para frenar el fraude generalizado en la contratación, reinventan el contrato temporal a fijo: si se lleva 24 meses con más de dos

contratos temporales -en un período de 36 meses-, en una empresa, ese trabajador/a, tiene derecho a ser fijo. La experiencia anterior obligaba a demandar al trabajador ante el incumplimiento masivo por parte empresarial.

La otra gran puesta en escena de poner "límites a la temporalidad" se basa en definir que es una contrata, que es una subcontrata, pero no para impedir su uso y abuso por parte de las empresas principales (por lo general las grandes compañías, las multinacionales, las Administraciones Públicas), sino para que éstas conserven las formas y ahora en vez de contratos por obra o servicio puedan o deban contratar con el contrato discriminatorio de "fomento de empleo", el de los 33 días por año y subvencionado vía cotizaciones y fiscalidad.

Pero además, la **cesión ilícita de mano de obra**, la prohibida por el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, pretenden delimitarla (a base de definirla) a tres o cuatro supuestos, cuando la jurisprudencia actual es mucho más amplia.

No regulan, ni legislan en el sentido de solucionar el problema, pues de tener esa voluntad debieran prohibir esta contratación masiva que se realiza por medio de las contratas y subcontratas y las empresas auxiliares, **como tampoco obligan a la subrogación obligatoria de los contratos de trabajo en caso de cese del contrato mercantil entre la empresa principal y la contrata.**

Reformar el contrato de obra o servicio -generalizado en estas empresas-, lo cual pudiera entenderse como un límite real al fraude en la contratación, no deja de ser la puerta de entrada en las contratas y subcontratas del nuevo "contrato de fomento de empleo" el cual es la consagración de la precariedad de forma generalizada.

Y se garantiza que **la causa de despido objetivo individual** -causas objetivas económicas, organizativas y productivas (artículo 52 ET)-, no pueda ser revisada por los Tribunales Laborales, proponiendo la modificación en la Ley de Procedimiento laboral (artículo 122), por la cual dichos Tribunales Laborales debieran limitarse en estos despidos a asentir y no revisar si existe realmente justificación.

Esta es una vieja reivindicación del empresario (el no ligar jurídicamente la causa al contrato, única garantía de "seguridad jurídica para el trabajador/a) que lleva tiempo diciendo que "si pongo a alguien en la calle, lo hago por el bien de la economía, del desarrollo, de la sociedad... y los jueces laborales, es decir la "justicia social", chitón y aceptar el despido como objetivo. En la Reforma pactada en el 94, ya lo lograron con los EREs, la Administración, en caso de que el ERE venga con acuerdo, autoriza todos y no revisa ni uno.

Se incrementan los incentivos, las subvenciones a los empresarios. Contratar, realizar muchos contratos, deja de ser un problema para el empresario pues tiene la garantía de que le subvencionan dichos contratos en una gran parte y así mismo, tiene la certeza del coste de éstos, pues no sólo son los incentivos sino las rebajas en las cotizaciones al FOGASA (0,50 puntos en dos años) y al desempleo en aquellos contratos que tienen que ver con una mano de obra flexible: fijos discontinuos, contratos a tiempo parcial.

Y para todas aquellas empresas de hasta 50 trabajadores, se les abonará el 40% de las indemnizaciones legales.

El resto de propuestas, vienen a reforzar la actual configuración del mercado de trabajo:

>>



¹ "El Gobierno mantiene firmemente su compromiso y su confianza plena en el Diálogo Social. Se trata, en primer término, de uno de los elementos definidores de su orientación política y de su actuación" (Documento para la mesa del diálogo social sobre mercado de trabajo, 18 de octubre 2005).

² A pesar del incremento cierto de millones de empleos creados, los mismos siguen moviéndose entre la horquilla de 90%/10%, temporales e indefinidos. El peso de los contratos indefinidos desde la reforma de 1997 -año en que se pactó el contrato estable de fomento de empleo, es decir el barato y con menos derechos-, no ha subido en ningún momento del 10%. Según datos de la misma patronal, desde la reforma Pactada de 1997, se han creado 5,5 millones de empleos de los cuales 3,5 millones han sido indefinidos y de ellos más del 83% del empleo creado en el sector privado es indefinido, ahora bien, el 60% del total de la contratación indefinida ha utilizado la modalidad de fomento de empleo de la contratación indefinida (contratos de 33 días).

³ El INEM bonifica a los empresarios (reducción de cotizaciones en contingencias comunes) los contratos "estables de fomento de empleo" por un importe de 2.336,12 millones de Euros en el año 2004.

CONTRATACIÓN	LEGISLACIÓN ACTUAL	GOBIERNO	EMPRESARIOS	CC.OO. Y U.G.T.
TIPO DE CONTRATO FIJO	El ordinario es el de 45 días.	El de fomento de empleo del 97[1] (33 días por año), ampliando los colectivos, teniendo el límite en que deben ser demandantes de empleo con un mes, al menos, de desempleo.	El de fomento de empleo del 97, (33 días), universalizado . Es decir, este sería el tipo de contrato ordinario indefinido tipo a partir de estos momentos.	El de fomento de empleo, pero delimitando los colectivos, siempre y cuando se limiten los contratos temporales.
	El de fomento de empleo del 97 [2], solamente para ciertos colectivos: mayores de 45 años, discapacitados, mujeres en ciertas situaciones, etc.	Mantenimiento del contrato indefinido (el de 45 días).	Incentivos fiscales y de cuotas de la seguridad social.	
TIPO DE CONTRATO TEMPORAL	Posibilidad de encadenamiento ilimitado de contratos temporales, si existe causa para cada uno de ellos.	Conversión a indefinido de aquellos trabajadores que hayan encadenado 2 o más contratos durante dos años en un período de 3 años.	Mantenimiento de los contratos temporales ligados al ciclo productivo, permitiendo limitaciones en su duración.	Causalizar el contrato a la actividad permanente o temporal.
	Contratos eventuales.	Consolidar el modelo de contratación temporal a través de ETT. Bajar sus sobre cotizaciones.		Incrementar la cotización de los contratos temporales.

¹ Este contrato tiene una indemnización de 33 días. Cuando se habla de indemnización de 33 o 45 días, entiéndase como uno de los múltiplos del cálculo de la misma, siendo 45 días de salario por año trabajado con el límite de 42 mensualidades o 33 días de salario por año trabajado con el límite de 24 mensualidades. En general, en el presente cuadro, se hablará de indemnizaciones de "x días", refiriéndose a "x días por año trabajado con un límite de unas determinadas mensualidades".

² Actualmente según redacción conforme a Ley 12/2001.

Planteamiento de la patronal (CEOE y CEPYME)

- ❑ Reforzamiento de las ETT, a las cuales se les rebajan las cotizaciones sociales.
- ❑ Una mayor ampliación de la cobertura del subsidio de desempleo para mayores de 45 años (6 meses adicionales).
- ❑ Y un guiño (gesto) a las mujeres donde se vende "la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo" y lo que realmente sucede es que siguen siendo tratadas salarial, social y culturalmente de forma absolutamente desigual⁴. Eso sí, son medidas que aumentará su tasa de ocupación en el empleo asalariado y reproducirá su altísima tasa de ser las que dedican mayoritariamente su tiempo no laboral a la reproducción (cuidados, hogar, educación, etc.)

Retórica, el buen talante y el consenso, le sobran al documento del Gobierno. Pero esta retórica, consenso, y pacto social, han estado de forma permanente y persistente en todas las Reformas Laborales que desde 1980 (Estatuto de los Trabajadores), hasta la Reforma del 2001 del PP, se han producido en el modelo de Relaciones Laborales en el Estado Español.

⁴ El actual "mercado" de cuidados, agrupa a 4 millones de personas, de las cuales 2,5 millones precisan ayuda para la realización de actividades de la vida cotidiana y 1,5 millones la precisan para las tareas domésticas.

Esta atención hacia este colectivo dependiente se realiza fuera de los mercados monetarizados de la economía que "cuenta" y es un trabajo no monetarizado cuyo carácter continúa siendo familiar y recaudando básicamente en las mujeres.

El "mercado del empleo asalariado", pretende que gran parte de este colectivo de mujeres dedicadas al cuidado y solamente integradas en una cuarta parte en el mercado laboral, ingrese a éste por medio de fomentar su inserción a través de una gran farsa como es la "conciliación de su vida laboral y familiar", es decir condenándolas "ad infinitum" a esa división de género por el cual ellas deben trabajar salarialmente a la vez que trabajar no salarialmente, en la esfera privada. Los contratos a tiempo parcial son el gran "contrato" que se les oferta.

Estudios recientes elaborados por el Instituto de la Mujer demuestran la farsa de la ley de "conciliación de la vida familiar y laboral", pues más del 54,4% de las mujeres ocupadas considera que esta ley es discriminatoria para ellas y no ha mejorado en nada o muy poco su situación de dobles jornadas y que las dificultades siguen siendo las mismas que anteriormente a la publicación de la ley.

⁵ La retórica trampa, es la misma que la gubernamental... "necesidad de buscar nuevos marcos legales que combinen de mejor manera flexibilidad y seguridad... en el marco de la Estrategia Europea por el Empleo, revisar el marco regulador con el fin de hacer los contratos indefinidos más atractivos para los empresarios" (del documento empresarial).

Los planteamientos empresariales para el diálogo social sobre el mercado de trabajo, fueron presentados el 25 de octubre de 2005. Las medidas patronales, no son sino un desarrollo y un cierre de las planteadas por el Gobierno. Es decir, "siembra vientos, recoge tempestades".

La CEOE y la CEPYME, consideran -al igual que el gobierno y los sindicatos mayoritarios-, que "la estabilidad del empleo depende de las necesidades de producción"⁵. Quien fija estas necesidades de producción son ellos, los empresarios. Las personas asalariadas, la sociedad, las necesidades sociales, quedan fuera.

La lectura es muy sencilla: las necesidades de producción las fijan los empresarios. Estas necesidades se mueven en un entorno social y político de producción de mercancías, al menor coste y en las mejores condiciones de competitividad⁶. Sólo son factores fuera de la realidad de la vida, lo que les mueve... "el intenso proceso de apertura exterior, que resulta en términos globales beneficioso, ha puesto de relieve las limitaciones de nuestro tejido productivo y la creciente presión competitiva internacional..."

La patronal, además, no sólo amenaza en su documento, sino que afirma que "cualquier medida que penalice o limite la temporalidad, sin ofrecer alternativas de flexibilidad, acabará penalizando el empleo".

Su órdago es muy agresivo, pero muy real: "si las personas asalariadas quieren empleos, tienen que aceptar las condiciones que establecemos para ese empleo" y las concretan y jcomoj en su documento:

⁶ Las necesidades de producción, no se encuentran ligadas a las necesidades sociales: establecer otros sistemas de producción en cuanto a lo que se refiere a la movilidad de las personas que, necesariamente no pueden seguir condicionadas a medios de transporte privados: coches, grandes infraestructuras viarias, alejamiento de los centros de producción de los espacios de vida -hábitat-; mercados de viviendas y no construcción de viviendas que respondan a las demandas necesarias de la población; eliminación de las causas productivas y organizativas que no sólo contaminan el medio sino que destruyen de forma irreversible la vida; modelos de ciudades infravivibles, etc.

⁷ "Los costes e incertidumbres del despido han actuado como elementos disuasorios de la contratación indefinida"... "lo importante no es la existencia de multitud de modalidades o fórmulas de contratación, sino que sean flexibles, universales en su aplicación, permanentes en el tiempo y favorezcan la estabilidad en el empleo..." El poder sin casi límites que tiene el capital, es lo que les hace ser tan claros.

CONTRATACIÓN

Sólo contratar con duración determinada (eventuales) por circunstancias del mercado. Máximo de 6 meses en un periodo de 12, ampliables por negociación colectiva-convenios. Manteniendo los contratos "basura" formativos, de interinaje y de relevo.

En cuanto al fraude en el encadenamiento de contratos, nada de normativizarlo, lo remiten a la negociación colectiva.

Los contratos temporales podrán suscribirse directamente o a través de ETTs.

Los contratos vinculados a través de contrata y subcontratas: aquí encontramos la gran coincidencia entre Gobierno y Empresarios:

Se elimina el contrato de obra o servicio (artículo 15.1 a. ET), el cual es utilizado de forma generalizada (más del 90%) por las contrata y subcontratas y a cambio se fija un contrato a la carta: proponen el modelo de contrato "estable", es decir el contrato de fomento de empleo (el de 33 días), pero con las siguientes matizaciones:

Si el contrato se resuelve el primer año, 8 días de indemnización.

Si el contrato se resuelve el segundo año, 20 días de indemnización.

El tercer año, 36 días de indemnización.

El cuarto año, 56 días de indemnización.

A partir del quinto año, se le aplicará la relación laboral existente para el despido disciplinario y objetivo (art.56 ET), es decir 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades.

Y a esto tienen la desvergüenza de definirlo como la "seguridad del empleo".

⁸ Así plantean los cambios en la redacción actual del Estatuto:

♦ "Incorporar la referencia a que las medidas extintivas contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda".

♦ "Establecer una presunción de justificación del despido objetivo cuando concurren hechos tales como la finalización de una contrata o relación mercantil de la empresa, o el cese de una línea de producción o negocio o actividad con autonomía y sustantividad propia que tenga como efecto una reducción en el volumen de trabajo requerido".

♦ "No aplicar el procedimiento de despido colectivo, con independencia del número de trabajadores afectados, cuando la extinción del contrato se produzca por alguno de los hechos descritos en el punto anterior".

FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Muy serio lo que plantean (es decir, quieren todo), pues dicen textualmente: "Establecimiento del contrato de fomento de la contratación indefinida como contrato indefinido ordinario".

La primera consecuencia que tiene esta medida es modificar el artículo 56.1.a) del ET que dice: "una indemnización de 45 días de salario, por año de servicio... hasta un máximo de 42 mensualidades.", por algo así como "la indemnización en caso de despido improcedente será de 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades, quedando los contratos indefinidos de 45 días existentes a la fecha de la modificación legislativa, como derechos individuales de quien los tenga.

Y vuelven a amenazar, es decir, o la ley nos otorga lo que planteamos o hacemos de la ley -por la vía de los hechos- papel de estraza con el cual envolveremos los derechos de las personas asalariadas para tirarlos a la basura⁷.

Y "complementan" la propuesta del Gobierno ante el despido, yendo al núcleo de la relación tan desigual entre trabajo y capital:

supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos (lo cual parece de lo más normal, pues de todos los Expedientes pactados de regulación de empleo -más del 90% de todos los ERES-, la Administración sólo cumple con un papel meramente burocrático, la aceptación de los mismos) y revisar la definición de las causas objetivas de despido (art. 52 ET), igualando en la norma -no sólo en la práctica- los despidos colectivos e individuales.

Su discurso -y su práctica-, viola derechos elementales y de este modo, "el irse a la calle, el lanzar gente fuera de los mercados del empleo asalariado no puede ser un obstáculo en la posición competitiva de las empresas en el "mercado global".

Fuera máscaras y pasemos a un sistema de relaciones laborales no sólo regido por la lógica del "mercado", sino que, además, el Estado obligue al personal a entender que los dueños del empleo y de la vida son los empresarios.⁸

Lo que sucede en la práctica diaria de las relaciones laborales, tiene su soporte en el ordenamiento jurídico laboral, el cual confiere poderes especiales al titular de la empresa: el poder de dirección, organización y control, sometido a los límites y restricciones que la propia ley fija.

Los procedimientos consultivos (entre representantes sindicales y empresarios) bien los que se desarrollan en ámbitos globales (Pacto Social - Reformas Laborales - Políticas de Empleo, otros), bien los que tienen un marco más específico y concreto (Reordenación de Sectores productivos, Expedientes de Regulación de Empleo - Deslocalizaciones- Acuerdos de Prejubilación, otros), son requisitos para la adopción de las decisiones sobre la política de gestión de la mano de obra.

Por lo general, buscarán el consenso en la adopción de dichas decisiones con los Sindicatos mayoritarios o los denominados -por su función constitucional-, agentes sociales, como así sucede históricamente desde 1977.

Ahora, lo que se pretende, es dar un paso más ambicioso al disminuir las posibilidades de controles externos a las decisiones empresariales hasta este momento existentes (intervención del Estado por medio de la Autoridad Laboral pertinente) y reforzar el poder disciplinador del empresario, al darle carta de naturaleza a lo que es la última razón del capitalismo: la maximización del beneficio.

El empresario por causas económicas, productivas, organizativas o posición competitiva en el mercado, -invocará cualquiera de ellas o todas-, podrá despedir a la gente, bien de forma colectiva, bien individual y ningún Juez de lo Social podrá revisar dicha decisión empresarial (si es justa o no, si está justificada o no, si es proporcional o simplemente es un fraude que detrás esconde -como casi siempre-, la ganancia y los beneficios). Esto es, se derriba otra de las débiles defensas que tienen los trabajadores/as.

CONTRATACIÓN	LEGISLACIÓN ACTUAL	GOBIERNO	EMPRESARIOS	CC.OO. y U.G.T.
CONTRATAS Y SUBCONTRATAS Contrato de Obra o servicio determinado (cuando su objeto sea la contratación o subcontratación entre empresas)	Contratos de obra o servicio (art.15.1 ET)	Eliminación de los contratos de obra y servicio.	Los contratos ligados a las contrata, serían definidos como "indefinidos", pero con indemnizaciones pactadas en los cuatro años siguientes: 8, 20, 36, 56 respectivamente y sólo a partir del quinto año pasaría a cobrar los 33 días por año de trabajo.	Definir contrata y subcontratas y delimitar la responsabilidad en la cadena de subcontrataciones.
	Interpretación jurisprudencial que permite limitar el contrato de obra a la duración de la contrata mercantil entre las diferentes empresas [3]	Definir las contrata y contrato a la carta de "fomento de empleo" con indemnizaciones ciertas según fecha de resolución del contrato.		Responsabilidad de las empresas en los supuestos de cesión ilícita de mano de obra.

³ Entre otras sentencias, citar las sentencias del Tribunal Supremo de fecha 15 de Enero de 1997, 8 de Junio 1999.

CONTRATAS, SUBCONTRATAS, CESIÓN ILÍCITA

Niegan cualquier limitación a seguir con el "cachondeo" y fraude de las contrata y sub-contratas.

Consideran que las relaciones empresariales –por ejemplo externalizar trabajos, actividades directas a contrata o empresas auxiliares–, no pueden ser vedadas por el legislador pues, ya que han conseguido la generalización de los contratos baratos en costes, y que las empresas principales se encuentren sin vínculos jurídicos con los trabajadores de contrata (cuando son sus auténticos empleadores, sobre todo en los casos de cesiones ilícitas, los más), no lo van a perder⁹.

Vamos, que le dicen al Gobierno que eso de que lo que permanece es la actividad y, en consecuencia debieran permanecer los trabajadores, con independencia de que la contrata se llame "X" o "B", va en contra de la Doctrina del Tribunal Supremo y que verdes las han segado.

En el sentido anterior, se niegan a cualquier reforma, también del artículo 43 del ET (cesión ilícita).

INCENTIVOS, COTIZACIONES

Quieren:

Financiación de las bonificaciones para incentivar la contratación de grupos de especial dificultad en la búsqueda de empleo.

Reducción de cotizaciones por contingencias comunes a la Seguridad Social. Fijar solamente en el 0,1 la aportación empresarial para el 2006 al FOGASA (actualmente en el 0,4). Es decir reducirles 3 puntos.

Eliminación de las sobre cotizaciones en los contratos temporales. Reducción general y amplia de la cotización por desempleo.

Eliminar la sobre cotización empresarial por el uso de las ETT.

OTROS TEMAS y no menores en cuanto a peticiones y fijación de posiciones.

No a cualquier regulación que introduzca elementos de corrección (medidas discriminatorias positivas), en cuanto a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

Políticas activas de empleo: forzar a la formación continua a los desempleados/as. Fomentar la movilidad geográfica de los desempleados para que trabajen allí donde el mercado lo requiere.

Individualización personalizada de los Sistema de Gestión de Empleo (Oficinas Públicas).

⁹ Plantean textualmente a este respecto: "En cualquier caso hay que recordar que las contrata respondan a figuras nacidas en el ámbito mercantil no siendo el derecho laboral el ámbito adecuado para restringir o eliminar fórmulas plenamente legítimas de contratación mercantil".

¹⁰ El Estatuto de los Trabajadores (1980), la Reforma del 84 que instaura estructuralmente la contratación temporal; la Reforma del 94, 97, 2001 y la actual 2004... todas ellas en sus exposiciones de motivos alegan el objetivo del empleo; como ejemplo lo que se decía en 1996: "Un crecimiento de la actividad y del empleo que nos permita lograr la convergencia real con los países más prósperos de Europa".

¹¹ "En empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas, una política económica que lo potencie, así como un marco adecuado de relaciones laborales que posibilite una mayor flexibilidad en el empleo de los trabajadores y empleados, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas" (Reforma Laboral 1997, CC.OO, UGT, CEOE y Gobierno).

¹² Como señalan J. Arriola y L. Vasapollo en su trabajo "Flexibles y Precarios. La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo" 2005, "... es en dicho contexto de transformación global de la UE y de reestructuración general capitalista que también el Estado social se transforma en Estado Empresa, en Estado del Beneficio, que asume como central la lógica del mercado, la salvaguardia y el incremento del beneficio, transforma los derechos sociales en oferta generosa de beneficencia, y alimenta un proceso de comunicación social que hace creer a los trabajadores que el beneficio, la flexibilidad, la productividad son nuevas formas de <divinidad social>, filosofía inspiradora del único modelo de desarrollo posible..." (El subrayado es nuestro).

LOS SINDICATOS mayoritarios (CC.OO + UGT) y sus lógicas de apuntalamiento del sistema.

Para los sindicatos mayoritarios, al igual que para que el Gobierno y los Empresarios, la lógica del empleo, se constituye en el motivo central de todas las reformas. Todas y cada una de las medidas legislativas que han abordado Reformas Laborales, hacen alusión al empleo como objetivo central¹¹.

Este crecimiento del empleo se supedita a la creación de las condiciones del crecimiento económico y, a su vez, éste se sitúa en las condiciones que impone la nueva estructura internacional. Así, nos encontramos que las retóricas van adaptándose a las necesidades

que tiene el capitalismo según los momentos... "la internacionalización de la economía y la nueva división internacional del trabajo, a la vez que la emergencia de nuevas condiciones de competitividad..." son las que diseñan las políticas legislativas para el nuevo marco económico mundial.

Desde las concepciones sindicales de las organizaciones mayoritarias, las garantías de los/as trabajadores/as sólo pueden mantenerse en la medida en que no sean incompatibles con la condición de quien las hace posibles, la viabilidad económica de la empresa¹¹.

Las transformaciones operadas en el mercado de trabajo tienen una clara dimensión de legitimidad, es decir, la retórica empleada por gobiernos, empresarios y sindicatos mayoritarios, causa estragos en las clases trabajadoras, pues de hecho le otorgan esa legitimidad y validan estas transformaciones aún sufriendo en sus "carnes" las consecuencias muy negativas de las mismas: pérdida de estabilidad, crecimiento de la incertidumbre, pérdida de cohesión social, pérdida de protagonismo social como clase, precarización integral de la vida.

CONTRATACIÓN	LEGISLACIÓN ACTUAL	GOBIERNO	EMPRESARIOS	CC.OO. Y U.G.T.
FLEXIBILIDAD LABORAL	Despidos individuales objetivos por causas económicas, técnicas, productivas, etc. los Jueces pueden desestimarlos y declararlos nulos cuando se incumplan los requisitos formales; revisarlos y no admitirlos.	Revisar el artículo 52 del ET y 122 de la LPL, por el cual los despidos individuales objetivos por causas técnicas, organizativas, productivas y competencia del mercado, no puedan sino ser avalados por los Jueces, no revisándose la justificación.	Eliminar el trámite de la autorización administrativa en los despidos colectivos (ERE)	Definir "exactamente" las causas del despido y mayor autonomía a la negociación colectiva para ser los "agentes sociales" quienes regulen las salidas de los mercados del empleo. "Que nos pillen confesados..."
		Igualación del despido colectivo e individual.	En los despidos individuales objetivos con causa económica, organizativa, etc., eliminar la intervención de los Jueces laborales, limitándose a decir "sí".	
	Flexibilidad en la salida sin "intromisiones reguladas".	Ampliación de los supuestos de gestión de mano de obra por parte de las ETT, a sectores que ahorra están vedados: construcción, minería.		
	Control judicial más o menos real (?)	Eliminación de la causa de nulidad por incumplimiento de obligaciones formales por el empresario en el despido objetivo individual.		

LAS RESPUESTAS SOCIALES y SINDICALES: CGT y la movilización general y social.

El respeto por las reglas de la competencia es la condición de que el gran mercado global sea hoy una realidad absolutamente viva. Quién se opone a las expulsiones masivas de trabajadores/as, sustituyéndoles por trabajadores/as precarios y sin derechos sociales y colectivos, impide con su acción el buen funcionamiento del mercado.

Los Expedientes de Regulación de Empleo, los despidos individuales, las reconversiones, las deslocalizaciones, no son sino un síntoma más de ese **desmantelamiento del estado de derecho social** y muestran la gravedad de unas políticas que, en nombre de la competitividad y el mercado libre, están destruyendo las relaciones sociales basadas en el respeto por la democracia, en el respeto por los derechos colectivos y la libertad. Desmantelar sectores productivos, privatizar las empresas públicas, precarizar el mercado laboral, precarizar la vida social (educación, vivienda, sanidad, consumo), es una decisión política que el capital necesita. Sólo dejando actuar al mercado libre, sin regulación, sin intervención, **se consigue ganar en competitividad**.

Cuando se aceptan, como sucedió en el año 85 (modelo de construcción europea), determinadas premisas: modernización, mercado único europeo, competitividad como el ele-

mento constituyente del crecimiento y desarrollo económico, etc., las conclusiones se terminan imponiendo: más mercado, más liberalización, mayor desprotección. La reducción de la protección de las personas asalariadas ocupadas y la ampliación del universo precarizador a todas las formas de relación social, es la consecuencia más degradante. Este es el verdadero problema sindical. Se aceptó y se acepta el diseño, el modelo de construcción europea, la UE¹².

Quienes desde la izquierda, quienes desde los Sindicatos mayoritarios, no actúan contra estas políticas y, al contrario, pactan y firman Pactos por la Competitividad, Reformas Laborales, E.R.E.s y facilitan las causas del despido, lo hacen desde el principio –aceptado por ellos– de que las sociedades sólo progresan mediante la competencia. Esta lógica solamente contempla el tema del trabajo asalariado, desde los mercados monetarizados o de empleo, como el único escenario posible en la sociedad-empresa global y la única dirección posible apunta al mercado como razón última.

Desde CGT nos posicionamos enfrente y contra la lógica de la segmentación y la flexibilización de los modelos productivos y sociales del capitalismo global y consideramos que hay que situar el punto de partida –y de llegada–, en los derechos de todos y todas. Derechos no

sólo laborales, sino sociales y civiles.

El carácter social consiste en remover los obstáculos de orden económico, político y civil que están limitando de hecho y de derecho la libertad y la igualdad de las personas y la efectiva participación de las mismas en la organización del orden social. La participación directa sólo es posible con el apoyo mutuo y la solidaridad.

Su competitividad se encuentra colocada en las antípodas de nuestra SOLIDARIDAD.

Desde CGT y desde cualquier modelo sindical que sea coherente, alternativo y que defienda los derechos e intereses de las personas asalariadas y considere que la sociedad debe organizarse desde la solidaridad y no desde la competencia; desde el respeto, la libertad y la igualdad y no desde el autoritarismo, el individualismo y la ausencia de democracia; desde estos valores y estas actitudes, sólo cabe una respuesta: LA MOVILIZACIÓN SOCIAL contra esta barbaridad.

Respuesta que sólo podrá darse si desde la CGT somos capaces de transmitir a la mayoría social –y en especial a los más perjudicados/as (mujeres, jóvenes, precarios/as)–, que este "cuento" ya nos le conocemos y que nuestras vidas laborales, sociales y culturales, van a ser nuevamente ninguneadas y empeoradas.

A la calle que ya es hora de exigir otra socie-

CONTRATACIÓN	LEGISLACIÓN ACTUAL	GOBIERNO	EMPRESARIOS	CC.OO. Y U.G.T.
ENTRADA, PERMANENCIA Y SALIDA DEL EMPLEO	Incentivos para todos los contratos de "fomento del empleo".	Ampliar los incentivos de 2 a 4 años para todos aquellos contratos indefinidos de fomento de empleo.	Contratos indemnizados a la carta: 8, 20, 36, 56 y respectivamente y sólo a partir del quinto año pasaría a cobrar los 33 días.	33 días con 24 mensualidades sólo para aquellos que sean contratados por la vía de fomento de empleo y limitado a colectivos.
	Incentivos por la conversión de contratos temporales a fijos.B4	Rebajar cuotas empresariales en FOGASA y Desempleo.	Nuevo contrato tipo generalizado: 33 días con 24 mensualidades como máximo.	
	Estos incentivos tienen el límite de 2 años.	33 días de indemnización con un límite de 24 mensualidades para los contratos de fomento empleo.	Rebaja de los costes en 3 puntos del desempleo y eliminación de las sobre cotizaciones de lo contratos temporales	Aumento de los costes del contrato temporal