

Por qué la reforma laboral del gobierno consolida el modelo de acumulación capitalista en occidente

INICIATIVA COMUNISTA :: 17/01/2022

Que las leyes están hechas a favor del patrón no es cosa novedosa para las comunistas, ni para las obreras organizadas, ni siquiera para el pueblo trabajador

Que las leyes están hechas a favor del patrón no es cosa novedosa para las comunistas, ni para las obreras organizadas, ni siquiera para el pueblo trabajador, que las sufre en sus carnes. Pero más allá de este estribillo de Chicho Sánchez Ferlosio, es necesario exponer por qué la reforma laboral de diciembre de 2021 consolida la precariedad laboral que acentuaron las anteriores reformas del PSOE (2010) y PP (2012) y por qué todas estas reformas responden, no sólo a una gestión capitalista de las relaciones laborales, sino a una dinámica de acumulación de capital en Occidente.

Tras la crisis económica de 2008, el FMI o el BCE, apretaron las clavijas a buena parte las trabajadoras en Europa diseñando los cauces de las reformas laborales y fiscales, exigiendo principalmente “flexibilidad laboral” [1]. De hecho, en el Estado español, en Grecia, Irlanda o Portugal se aprobaron reformas laborales que fueron aplaudidas por el propio Banco Central Europeo porque según éste, incrementaron la “competitividad de las empresas” e incorporaron “medidas importantes para incrementar la flexibilidad en las negociaciones salariales y reducir la excesiva protección del empleo” [2]. Desde la CEOE, el FMI o el BCE se comenzó a difundir la idea de que para mejorar la competitividad de las empresas era preciso disminuir los costes de producción, y especialmente los costes laborales.

Ya en el año 2009, el Gobierno del PSOE aprobó un Real Decreto-ley que garantizaba grandes bonificaciones de las cuotas de la seguridad social respecto de los trabajadores en ERTE, para que las empresas “se desprendieran” temporalmente de la plantilla con menos costes laborales. En el año 2010, el Gobierno aprobó un Real Decreto-ley que rebajó la cuantía de las indemnizaciones por despido improcedente y objetivo, introdujo la posibilidad de inaplicar las condiciones salariales del Convenio colectivo y permitió el encadenamiento de contratos temporales. En el año 2011, el Gobierno también del PSOE introdujo la posibilidad de que un Convenio colectivo de empresa pudiera tener prevalencia sobre un Convenio del sector o provincial, que suelen ser “más garantistas” para los trabajadores que los primeros. Con la llegada del PP al Gobierno, llega la Reforma Laboral más sonada, la del 2012, que limita el tope máximo para la indemnización del despido improcedente, elimina los salarios de tramitación, que permite la inaplicación o descuelgue de casi todos los derechos del Convenio colectivo, que amplía las causas económicas por las que las empresas podían despedir y modificar todas las condiciones de trabajo, -de forma que, si antes tenían que alegar pérdidas, ahora también podrían hacerlo simplemente si las “preveían”-, que elimina la autorización de la Autoridad Laboral en los procedimientos de despido colectivo sin acuerdo para que la Inspección de Trabajo se convirtiera en un mero supervisor sin capacidad de vetar los ERES, que suprime el criterio de proporcionalidad en los ERES, que elimina la ultraactividad de los convenios y que asienta la prevalencia del convenio colectivo de empresa frente al sectorial o provincial -con la reforma de 2010 solo

era posible si el propio convenio del sector lo preveía-

Estas reformas perpetradas por distintos Gobiernos durante los primeros años de la crisis económica y aupadas también por organismos como el BCE o el Banco de España, facilitaron aún más el abaratamiento de los costes laborales y la precarización de las condiciones de los trabajadores. Como facilitaron los despidos colectivos, rebajaron las indemnizaciones por despido y posibilitaron la prevalencia del convenio de empresa, surgieron las condiciones legales óptimas para el crecimiento del negocio de la externalización de servicios -subcontratación, outsourcing, o como queramos llamarlo- del que se benefician tanto las empresas principales como las empresas “multiservicio”, que son las que “ofrecen” trabajadores externalizados. Así, las empresas principales se despojaban de gran parte de la plantilla para que el trabajo que antaño hacían los trabajadores propios lo hagan ahora trabajadores externos con peores condiciones laborales y por tanto con menor coste laboral. En concreto, la Reforma Laboral de 2012 dio prevalencia a los convenios de empresa frente a los convenios del sector, y esto permitió a las empresas contratistas o multiservicios aplicar sus propios convenios de empresa con condiciones laborales inferiores, convenios laborales que en ocasiones firman ad hoc los propios directivos de las empresas como si fueran representantes de los trabajadores [3].

Durante los tres años siguientes a la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2012, los trabajadores/as de las empresas multiservicios crecieron un 69% [4] y de hecho, las grandes empresas que se sirven de la externalización de servicios -Clece, Eulen, Acciona, Ferrovial, Randstad, Adecco- se agruparon rápidamente en una patronal: ESAP (Asociación de Empresas de Externalización de Servicios Auxiliares a la Producción). En la actualidad el 90% de las empresas con un volumen de facturación superior a los 12 millones de euros tienen ya externalizados sus servicios complementarios, reduciéndose al 70% para las empresas con ingresos por encima de los 3 millones de euros [5]. Y es que estos datos van acompañados con otro: el número de despidos colectivos aumentó en 2012 más de un 60% respecto del año anterior [6]. Es decir, que incrementaron los EREs para externalizar los servicios que antes desarrollaban trabajadores de las empresas principales, bajo el único motivo de que les es más rentable. Todas las empresas ganan, las unas porque abaratan los costes de su actividad externalizando sus servicios, y las otras, porque se especializan en forma de contratas y subcontratas que desarrollan esa misma actividad externalizada, de forma que unas cuantas contratas se reparten el mercado de la subcontratación.

Tras una década de paro, EREs, externalización de actividades laborales, y crecimiento de las plantillas de las empresas multiservicios, llegamos a la Reforma Laboral de diciembre de 2021 aprobada por el Gobierno del PSOE y Unidas Podemos, que no sólo no deroga la reforma laboral del 2012, pese a haberlo publicitado por activa y pasiva, sino que apunta su esencia, tal y como ha reconocido la CEOE en un comunicado tras el acuerdo con el Gobierno y Sindicatos Mayoritarios [7]. Así las cosas, la última reforma laboral no altera el mecanismo de subcontratación actual, que permite que una empresa externalice servicios de su propia actividad [8] y prevalezca su convenio frente al Convenio del Sector, que sólo se impondrá en materia salarial. Tampoco aborda la sangrante regulación de los despidos colectivos, que desde el 2012 permite alegar a las empresas pérdidas eventuales o futuras para acudir a los EREs, ni retoma el control administrativo en estos procedimientos, ni acoge el criterio de proporcionalidad en los despidos colectivos, ni limita la posibilidad de

descolgarse del Convenio colectivo en casi todas las materias, ni tampoco retoma las anteriores cuantías para la indemnización de despido -ya sea improcedente u objetivo-.

Contrasta esta tibia reforma con la pomposidad con la que se anuncia en todos lados por el Gobierno y Sindicatos, que aseguran haber combatido las causas de la temporalidad y precariedad de la clase trabajadora porque han suprimido formalmente el contrato temporal por excelencia: el “contrato de obra y servicio”. Y es que, pese a que el contrato por obra y servicio al que recurrían las empresas multiservicio ya no se nombre en el Estatuto de los Trabajadores, lo cierto es que de nada sirve que aumenten -si es que aumentan- los contratos indefinidos si el empresario puede despedir libremente sin alegar ni probar “causa” alguna, abonando una irrisoria indemnización por despido improcedente, si la regulación laboral permite el despido libre, si la Inspección de Trabajo no responde, o si la jurisdicción social señala juicios para 2024.

La ministra de Trabajo habla de combatir la temporalidad y la precariedad, pero no limita la subcontratación de la actividad laboral ni de los procesos productivos, ni pone coto a las empresas multiservicios, pues el acuerdo de la CEOE, Gobierno y Sindicatos sigue permitiendo la primacía del convenio de empresa, y por lo tanto, sigue permitiendo a éstas imponer sus condiciones laborales. Las limpiadoras de hotel son un claro ejemplo del funcionamiento de la externalización, la atención al cliente o los trabajadores subcontratados de AIRBUS [9].

Pero como comunistas no podemos pecar de ingenuas, no podemos creer que existe una gestión racional y ética de los intereses capitalistas, de los intereses patronales, de los derechos laborales. No, no podemos caer en esta trampa del reformismo que nos dice que conseguir una vida y un trabajo dignos depende solo de voluntad política. Existen unas leyes económicas que no se supeditan a las leyes de un Estado, sino más bien al revés. De ahí que el ordenamiento jurídico sea la codificación de las leyes económicas, de ahí que la Constitución española consagre la libertad de empresa o que el Tribunal Supremo haya afirmado que la subcontratación es una actividad lícita, legal y constitucional, de acuerdo con la libertad de empresa [10]. Si nos hemos topado con una década de destrucción de derechos laborales no es simplemente porque el Consejo de ministros de turno decida de forma malévolamente estrujar a la clase trabajadora, empobrecerla o precarizarla. No, esta visión es simplista, ya que la explotación no es tanto el resultado de un acto individual sino más bien un “acto de clase”, una relación entre clases [11]. Se trata entonces de denunciar, no cuestiones morales ni personales de individuos concretos que gestionan el capital, sino el funcionamiento del modo de producción capitalista que protege la burguesía desde dentro y fuera de las instituciones. La competencia entre capitalistas, la producción en masa, la reproducción ampliada, la tendencia a la caída de la tasa de ganancia, la acumulación de capital y la extracción de plusvalía son leyes determinantes que configuran el funcionamiento del modo de producción capitalista. Y estas leyes fuerzan al capitalista al imparable abaratamiento de “los costes laborales” para acrecentar la extracción de plusvalía, plustrabajo y beneficios para volver a invertirlos en la cadena productiva y volver a obtener más y más beneficios, y así *ad calendas graecas*.

En momentos en que la producción “decelera” o entra en crisis, la acumulación de capital se contrae o decelera y tiene que compensar esta pérdida de acumulación a través de la

reducción de la masa de asalariados -despidos o ERTes- y de la reducción de los salarios de los trabajadores que permanecen con empleo. Como consecuencia de esta contracción se producen despidos en masa que aumentan las filas del ejército industrial de reserva, que actúa como presión a la baja de los salarios debido a la competencia entre obreros. En este sentido entra dentro de la lógica económica del modo de producción llevar a cabo despidos colectivos para aligerar plantilla, reestructurar su producción, reorientarla o reconvertirla.

Tras el comienzo de la crisis económica de 2008, las empresas en el Estado español han actualizado la fórmula de reducir costes salariales para seguir manteniendo sus beneficios gracias principalmente a la subcontratación de trabajadores, que abarata enormemente “los costes laborales” [12]. Pero no pensemos tampoco que los empresarios actúan con una suerte de pensamiento u objetivos diabólicos que los empujan a exprimir cada vez más a la parte débil de la relación laboral: no. Los capitalistas son la concreción de las leyes internas del funcionamiento del modo de producción del capital y están determinados por ellas. Tanto es así que los capitalistas europeos llevan ya desde finales de siglo incrementando la subcontratación en el sector industrial, especialmente en Alemania y Francia [13]. Y es que este mecanismo es defendido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea incluso para el sector público [14]. Tampoco podemos pasar por alto que la UE está facilitando la concesión de fondos europeos para la “digitalización” de la economía que facilita la subcontratación de servicios y la destrucción de empleos y la economía colaborativa, pues permite con mayor facilidad fraccionar el proceso productivo y externalizar sus fases. En este sentido podemos ya denunciar que según la Comisión Europea, existe un evidente crecimiento de empresas que recurren a tecnologías de IA y una tendencia externalizadora de estas empresas [15].

Los movimientos del capital en las últimas décadas demuestran que su continuo afán de acumulación de capital, su constante reproducción ampliada lleva al empobrecimiento de la clase trabajadora en general, y a la precarización de los asalariados en particular, que sufre altas tasas de paro y salarios que a duras penas permiten la subsistencia. Y este proceso de empobrecimiento no se puede entender exclusivamente desde un punto de vista jurídico o legal, sino que ha de analizarse desde el análisis del funcionamiento del modo de producción capitalista, desde el entendimiento de las leyes y tendencias con las que opera. Si no entendemos esto, no entendemos por qué se permite y se fomentan mecanismos como la subcontratación o los despidos colectivos, ni por qué el FMI aplaude la reforma laboral de 2012 si durante los años siguientes el paro solo hizo que aumentar [16], si los asalariados cada vez cobraban menos, si el empleo cada vez era de peor calidad, si cada vez se contrataban a más becarios para explotarles, si aumentaba la temporalidad y la parcialidad de los contratos [17].

Como comunistas, si bien no podemos pecar de ingenuos, tampoco podemos pecar de derrotistas, porque la lucha de clases también puede marcar la agenda y lograr conquistas importantes, y esto es una evidencia histórica. Como dice Marx, “durante las fases de crisis y estancamiento, el obrero, si es que no se ve arrojado a la calle, puede estar seguro de ver rebajado su salario. Para que no le defrauden, el obrero debe forcejear con el capitalista, incluso en las fases de baja de los precios en el mercado, para establecer en qué medida se hace necesario rebajar los jornales” [18]. Aun así, debemos de ser realistas; frente a la tendencia devoradora del capital y sus leyes de acumulación y explotación, el proyecto político de la clase obrera no puede limitarse a gestionar sus intereses, a ocupar puestos

institucionales que intenten suavizar la explotación asalariada o las leyes internas del capitalismo. Frente a ellas no bastan unos sindicatos que firman reformas laborales de la mano de la patronal, y que sólo buscan defender su cuota de control y representatividad, sino que es necesaria la creciente conciencia, agitación y organización comunista en la clase obrera que logre tensionar la lucha de clases y los límites del capital para lograr que las reformas legales sirvan de palanca para el proyecto revolucionario, y no para apuntalar la esclavitud asalariada. Aquí debemos de ser firmes con los chantajes del reformismo y del sindicalismo que nos vienen a decir que “es esto, o nada”, “la reforma es pactada con la CEOE o entonces no se aprueba”, “es este trabajo de mierda o el paro”. No podemos contentarnos con sus ofertas, tenemos que crear la nuestra. No podemos contentarnos con migajas, chantajes y reformas que celebra la CEOE. La clase trabajadora debe marcar la agenda, organizar un proyecto político que apueste por su verdadera emancipación libre de dominación asalariada bajo los mandos de la organización comunista, porque si no, seguiremos aguantando tomaduras de pelo, con la esperanza de la llegada de un líder mesiánico que ponga fin a la misera de nuestras vidas, mientras el capitalismo sigue destruyendo los escasos derechos que hemos conseguido, mientras continúa cumpliendo su agenda económica.

Silvia A, militante comunista.

NOTAS

https://elpais.com/economia/2009/10/15/actualidad/1255591975_850215.html

https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/el-bce-elogia-reforma-laboral-en-grecia-irlanda-portugal-espana-e-italia_e1OyT4vdmwjDOXj1vRAys4/

Véase el caso de la empresa multinacional

Adecco:

https://www.elconfidencial.com/empresas/2016-12-30/precariedad-reforma-laboral-empresas-multiservicios-convenios_1308910/https://www.elconfidencial.com/empresas/2016-12-30/precariedad-reforma-laboral-empresas-multiservicios-convenios_1308910/

Informe de UGT sobre las empresas multiservicios, 2018.https://www.economiadigital.es/economia/el-numero-de-afectados-por-eres-se-dispara-al-mayor-ritmo-desde-2012_20000399_102.html

<https://www.ceoe.es/es/ceoe-news/laboral/comunicado-de-ceoe-y-cepyme-sobre-la-mesa-de-dialogo-social-para-la-modernizacion>

Véase artículo 42 del Estatuto de los

Trabajadores.<https://www.elsaltodiario.com/laboral/empresas-multiservicios-ley-trampa>

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 4 de marzo de 2008. Acumulación de capital, empleo y desocupación, M. Félix y J. C. Neffa. Veamos un ejemplo reciente tras la crisis del COVID: https://www.abc.es/economia/abci-empresas-lanzan-subcontratar-para-soltar-lastre-pandemia-202107160059_noticia.html. También véase *Revista de Contabilidad y Dirección*, Vol. 11, año 2010, pp. 117-143. Datos de Eurostat para

1998.<https://www.quintgroup.com/es-es/insights/inversion-en-ti-200-primeras-empresas/>

European Enterprise survey on the use of technologies base don artificial intelligence, European Comission, July 2020. Las Reformas Laborales en la crisis económica: su impacto económico. J. Ignacio Pérez Infante,

2015 https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/02/13/economia/1581599785_369770.html

Salario, precio y ganancia, K. Marx, 1865.

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/por-que-la-reforma-laboral