

GERMINAL

En defensa del marxismo

Segunda época número 9 (Especial)

26 de mayo de 1.997

El número monográfico de GERMINAL que tienes en las manos está dedicado a aportar los instrumentos necesarios para situar los 'ACUERDOS SOBRE LA REFORMA LABORAL' en el momento de la lucha de clases.

Para ello es necesario comprender justamente y en toda su dimensión el alcance del texto firmado por las direcciones de UGT y CCOO. Es preciso desbriznar lo que de 'novedoso' hay en él realmente. Todo obrero y obrera consciente, todo joven, debe entender bajo qué dinámica 'social' y 'económica' (por decirlo en términos marxistas: de la lucha de clases) va a situarse y evolucionar el reciente pacto entre las cúpulas sindicales y patronales. Lo que quiere decir analizar cuáles van a ser las tendencias que marcarán la 'aplicación' de los 'Acuerdos...', las que marcarán realmente el resultado del pacto, no los deseos ni, mucho menos, las proclamaciones a bombo y platillo de sus firmantes.

Tienes en tus manos, pues, algún capítulo de difícil lectura, como por ejemplo 'El contenido de los acuerdos', pero de imprescindible comprensión si quieres entender en qué momento de la historia están las relaciones entre las clases y, por tanto, cuáles son las tareas que como trabajador, mujer o joven consciente de tu situación en la 'sociedad' debes afrontar.

26 de mayo de 1997

LA 'REFORMA LABORAL' NUEVO FRENTE ABIERTO EN LA OFENSIVA DE LA BURGUESIA ESPAÑOLA CONTRA LA CLASE OBRERA Y LA JUVENTUD

Sumario

	Pág.
<i>* Nuevo frente abierto en la ofensiva de la burguesía española contra la clase obrera y la juventud</i>	1
<i>* CRONICA DE UNA MUERTE ANUNCIADA EL CONTENIDO DE LOS ACUERDOS DEL 8 DE ABRIL El 'Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo': un acuerdo "histórico"</i>	5 7
<i>Asegurar la imposición de las medidas contra los trabajadores: 'Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva'</i>	13
<i>'Acuerdo sobre cobertura de vacíos': Preparar el terreno para la reordenación de las condiciones de trabajo en función de las necesidades del capital</i>	17
<i>LINEAS MAESTRAS DE LOS ACUERDOS</i>	18
<i>LAS CUPULAS SINDICALES SE EXPLICAN</i>	18
<i>ALGUNAS ACLARACIONES SOBRE EL CONCEPTO 'MERCADO DE TRABAJO'</i>	20
<i>EL PARO Y LA 'PRECARIEDAD LABORAL': FENOMENOS CONSUSTANCIALES AL MODO DE PRODUCCION CAPITALISTA</i>	21
<i>EL 'PROBLEMA' DEL PARO TIENE SOLUCION</i>	21
<i>RECUPERAR LOS SINDICATOS DE CLASE, CONTRUIR EL P.O.R.</i>	23

LA REFORMA LABORAL NUEVO FRENTE ABIERTO EN LA OFENSIVA DE LA BURGUESÍA DEL ESTADO ESPAÑOL CONTRA LA CLASE OBRERA Y LA JUVENTUD.

Los objetivos inmediatos de los 'acuerdos'

El pasado primero de mayo los trabajadores fueron convocados por las cúpulas de UGT y CCOO a manifestarse 'celebrando' la firma de los acuerdos sobre la 'reforma laboral'. Sin embargo un análisis detallado de lo firmado no induce, en absoluto, a la celebración.

Los acuerdos sobre la 'reforma laboral' abren un nuevo frente en la ofensiva generalizada que la burguesía del estado español desarrolla de forma más contundente tras la semivictoria electoral del PP el 3/3/97. Ofensiva que, apoyándose en los avances contra la clase obrera, la mujer trabajadora y la juventud, conseguidos por la burguesía gracias a las políticas desarrolladas por los gobiernos de Felipe González, precisa de la activa colaboración de las cúpulas de UGT y CCOO ante el resultado de las últimas elecciones generales.

Por una parte, las cúpulas sindicales han asumido gran parte de las reivindicaciones patronales y han facilitado un respiro imprescindible para el gobierno del Sr. Aznar firmando la 'paz social' por cuatro años e incrementando los mecanismos corporativistas de colaboración de clases. Por otra parte, las medidas 'consensuadas' con la patronal facilitan la puesta al día de la normativa laboral en función de los intereses del gran capital, en primer lugar, y de la patronal del estado español en general. Y ello en base a 1/ la consolidación de segmentos enteros de mano de obra juvenil descalificada dentro del ejército industrial de reserva (parados, trabajadores en 'precario') con que cuenta la burguesía del estado español; 2/ la apertura de un nuevo 'yacimientos' de mano de obra a mitad de precio, casi, en el filón ya existente de los trabajadores en 'precario'; 3/ la 'normalización' legal de un despido específico para una parte de los trabajadores con la mitad de coste (lo que no puede hacer más que acentuar la creciente desigualdad entre las diferentes capas de la clase obrera, lo que los periodistas llaman 'dualización'); 4/ el incremento de las subvenciones a los empresarios mediante el aumento de los 'incentivos' destinados a facilitar la reorganización empresarial de la explotación de la mano de obra; 5/ la perpetuación de

la configuración del 'mercado de trabajo' de la empresas de trabajo temporal, segmento del 'mercado de trabajo' en el que los parados deben volver a vender su fuerza de trabajo todos los días al mejor postor; 6/ una 'causalización' del despido individual 'objetivo' que abre paso a una más cómoda, desde el punto de vista de los empresarios, capacidad de reducción de plantillas; 7/ facilitar los mecanismos de movilidad funcional; 8/ la reordenación de la negociación colectiva en función de los intereses de la patronal en general y los empresarios individuales en particular reforzando el monopolio del 'mercado de trabajo' que detenta la burguesía y 9/ preparar el terreno para la reordenación de las categorías laborales, o grupos profesionales ahora, y de la disciplina laboral en función del interés del empresario.

Los objetivos que persigue la patronal con la firma de los acuerdos pueden dividirse en dos grandes bloques que se complementan. En primer lugar aumentar la tasa de plusvalía mediante la desvalorización de la fuerza de trabajo. En segundo lugar reforzar los mecanismos de adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios en la organización del proceso de producción. Colateralmente, y en función de dichos objetivos, la patronal se asegura la colaboración de los dirigentes de UGT y CCOO, ayudándoles a reforzar los mecanismos de control con que cuentan de cara a las bases de los dos sindicatos, y también el refuerzo de la disciplina en las filas de las organizaciones patronales CEOE y CEPYME.

El objetivo central para el gobierno del Sr. Aznar, que tanto ha 'arropado' la negociación de los 'agentes sociales', es garantizarse la paz social en la medida en que las cúpulas de UGT y CCOO puedan hacerlo.

Este objetivo es prioritario para la burguesía del estado español pues necesita de la 'paz social', como del agua que bebe, para continuar su proceso de recomposición política gravemente dañado por el resultado electoral del 3 de marzo de 1996.

A largo plazo: revertir la correlación de fuerzas.

El proceso de recomposición política de la burguesía, basado en la reorganización política sobre el eje

organizativo del PP fue tarado por el resultado electoral del 3/3/96. La tara que envuelve a dicho proceso no es

más que la expresión deformada a nivel electoral de la correlación de fuerzas entre las clases en el estado español, correlación que afloró en toda su plenitud, también en el marco electoral, a través del resultado de las elecciones generales de 1982. Correlación de fuerzas que, en el estado español, no puede ser entendida más que, en el marco de la unidad orgánica a nivel mundial de la lucha de clases, como componente de la nueva fase revolucionaria abierta en 1968 por la huelga general francesa y los desarrollos del proceso de revolución política en Checoslovaquia. Desde entonces el proletariado y las masas del estado español han sufrido repetidos golpes que han inclinado la correlación de fuerzas, progresivamente, en favor, de nuevo, de la burguesía. Este proceso ha venido a parar en la recomposición política de la burguesía alrededor del PP. Sin embargo, como señalamos en su momento en estas mismas páginas, el resultado de las últimas elecciones generales truncó la marcha ascendente de la burguesía, resultando de ello un gobierno basado en el partido burgués por excelencia en el estado español, el PP, pero con grandes dificultades para llevar a la

práctica, plenamente, el programa político, social y económico de la burguesía española. También en estas mismas páginas hemos ido analizando esas dificultades.

Este no es, tampoco, un proceso aislado del que se desarrolla a nivel mundial sino elemento constituyente, y resultado a su vez, de éste. También en la arena mundial las masas y, en particular, el proletariado han recibido golpes contra sus conquistas sociales y políticas que han posibilitado la reorganización del imperialismo, reorganización que tiene su expresión en el 'Nuevo orden mundial'. 'Nuevo orden' pregonado, de nuevo, a bombo y platillo tras la guerra del Golfo pero que, al igual que en estado español, tropieza con enormes dificultades para consolidar el proceso de reversión de la correlación de fuerzas en favor, plenamente, del imperialismo en general y de cada burguesía nacional en particular. Las dificultades de la restauración capitalista en la ex-URSS así como en su inserción en el escenario imperialista son, quizás, el mejor ejemplo de dichas dificultades.

El objetivo final:

hacer retroceder más de un siglo las conquistas sociales del proletariado a escala mundial

El nuevo período revolucionario abierto en el 68 se basa en la correlación de fuerzas producto del anterior período de oleada revolucionaria tras la Segunda Guerra Mundial Imperialista. Oleada que tuvo como consecuencia importantes conquistas sociales del proletariado y las masas explotadas, (algunas de ellas nuevas, otras 'recuperadas' y mejoradas- de la época de ascenso del capitalismo, de la 'época dorada' del reformismo socialdemócrata) y el mantenimiento del principal avance mundial de la lucha de clases del proletariado: el estado obrero en la URSS, estado obrero degenerado por el estalinismo pero que ninguna intervención imperialista (ni la segunda guerra mundial imperialista) había logrado destruir.

En 1971, Stéphane Just lo planteaba así en su libro "Revisionnisme liquidateur contre trotskiysme", decía en la página 10: "Los movimientos, las luchas de los proletariados francés y checoslovaco en el transcurso de este año 1968, [...] ¿... estos movimientos, estas luchas no se deberán, tal vez, a un milagro? ¿El milagro de los proletariados volviendo a la escena de la lucha de clases mundial después de decenios de un profundo sueño?" para continuar en la 61 "Mayo-junio del 68 en Francia y agosto del 68 en Checoslovaquia, son grandiosos movimientos del proletariado levantándose contra el imperialismo, reacción en toda la línea, y sus agencias, la burocracias parasitarias. Se inscriben por entero en el curso de la revolución proletaria mundial, comenzada en Octubre de 1917, por el socialismo, única alternativa al imperialismo" y, más adelante en la página 11 "La huelga general de mayo-junio de 1968, el proceso de revolución política abierto en Checoslovaquia durante la primavera y verano de 1968 hundieron sus raíces en todo el desarrollo anterior de las luchas del proletariado mundial: el proletariado no renace, en absoluto, de sus cenizas". En el

número 545 (octubre de 1969) de 'La Verité' el mismo autor había analizado el reflujo y posterior recuperación de la correlación de fuerzas acaecido entre el 17 y el 68. Decía: " [...] en 1938 la IV Internacional fue fundada tras una periodo de trágicas y profundas derrotas del proletariado mundial: derrota de la revolución alemana, ascenso al poder de Hitler; derrota de la segunda revolución china; derrota del proletariado italiano; derrota de los proletariados español, francés, etc. Una vez vencido el proletariado mundial, la crisis del imperialismo desembocó en la segunda guerra imperialista mundial. El proletariado mundial estaba destrozado y desmoralizado, especialmente en Europa, la burocracia del Kremlin, escroquería parasitaria consecutiva al aislamiento de la revolución rusa, exterminaba a la generación de revolucionarios de octubre de 1917 y a los de la nueva generación también [...] Las relaciones entre las clases son, actualmente, radicalmente diferentes. La crisis revolucionaria consecutiva a la segunda guerra imperialista mundial surgió de las brechas abiertas en el imperialismo, especialmente de las abiertas en las viejas potencias imperialistas de Europa, tanto formasen parte del campo de los 'vencedores' como del de los vencidos. Con la ayuda de la burocracia del Kremlin, organizada y reagrupada alrededor del imperialismo estadounidense, la burguesía mundial consiguió contener esta oleada revolucionaria, no sin recibir duros golpes y tener que retirarse: el Este de Europa bajo el control de la burocracia del Kremlin, victoria de la revolución china, importantes concesiones económicas de las burguesías de Europa occidental a los proletariados [s.n] dislocación de los viejos imperios coloniales, desarrollos revolucionarios en los países económicamente atrasados dominados por el imperialismo. Desde entonces el imperialismo no ha logrado ningún golpe decisivo contra el proletariado mundial."

En el estado español la revolución proletaria que estalló en el 36, como reacción al golpe de estado de la burguesía española, fue derrotada entre el 38 y el 39 primero políticamente, principalmente a manos del PCE, y después militarmente a sangre y fuego por las tropas franquistas del ejército español convertido en único 'partido' burgués capaz de rematar el trabajo contrarrevolucionario del estalinismo. Tras la dura derrota, el proletariado del estado español participara de la oleada revolucionaria de la posguerra mundial de forma significativa teniendo en cuenta que la clase obrera sufría las consecuencias de la doble derrota, política y militar. Entre el 46 y 47 una oleada de movilizaciones y huelgas recorre las zonas industriales. Huelga general en Manresa, centralizada alrededor del encierro de las obreras textiles de la Fábrica Nova; en la fábrica de hojas de afeitar Iberia y en la Maquinista, ambas en Barcelona; en Construcciones Aeronáuticas de Getafe; en el sector del papel en Alcoy y del calzado en Elche; en Hispano-Aviación de Sevilla; en los talleres Euskalduna de Bilbao; en Galicia en la Constructora Naval y en la fábrica Alvarez de Vigo... sólo son algunos ejemplos. Todo ello en medio de continuas detenciones, torturas y represalias con despidos masivos. En el 47 las movilizaciones del primero de mayo en Bilbao con una oleada de huelgas que paraliza las tres cuartas partes del proletariado

vizcaino, a pesar de 14.000 despidos y de la toma militar de la ciudad la huelga y las movilizaciones se prolongan hasta el día 3. Tras un reflujo, en el 62 serán los mineros asturianos quienes comenzarán una movilización que se extiende por el País Vasco y Cataluña. El proletariado del estado español ensamblará también sus movilizaciones con las del proletariado mundial más adelante, (pero partiendo de las de los mineros asturianos del 62) con el periodo abierto en el 68 por la huelga general francesa y el curso de la revolución política checoslovaca. No hay más que repasar los datos sobre huelgas suministrados por Antonio Biescas y Tuñón de Lara: según las mismas fuentes oficiales de la dictadura franquista (podemos figurarnos lo 'completo', pues, de los datos) se producen, en el 67, 513 huelgas, 19 'tensiones' y 16 casos de 'bajo rendimiento', en el 68 son 309 las huelgas reconocidas por el franquismo frente a 439 en el 69 y 1.542 en el 70; según los datos de la OIT, también aportados por los citados autores, son 130.000 huelguistas en el 68, 205.000 en el 69 y 440.000 en el 70 con 240.000, 559.000 y 1.092.000 jornadas de trabajo perdidas respectivamente. Sobre las movilizaciones que enmarcaron la 'transición democrática' ya dimos cuenta en el número 2 de GERMINAL, a sus páginas remitimos al lector.

Revertir la correlación de fuerzas: condición indispensable para el capitalismo en la actual fase, imperialista, de parasitismo 'económico' del capital financiero.

La burguesía, como clase social detentora del monopolio de la propiedad de los medios de producción que le asegura el disfrute de los privilegios económicos que ello lleva acarreado bajo el modo de producción capitalista, necesita, para mantener el sistema social sobre el que basa su existencia como clase social privilegiada, aumentar el grado de explotación de la clase obrera, acrecentando la tasa de plusvalía, única fuente de riqueza de la que mana todo el 'valor añadido' que permite repartir 'rentas' y prebendas a diferentes capas sociales ligándolas, así, al interés por mantener un sistema social y económico históricamente caduco. Bajo la fase imperialista del sistema capitalista esta necesidad se convierte en cuestión de vida o muerte. El creciente parasitismo con que el imperialismo marca su impronta a toda la sociedad exige de la única fuente creadora de valor, la fuerza de trabajo, más y más 'rendimiento' para llenar las enormes fauces parasitarias que aseguran los privilegios de la burguesía.

Las leyes económicas del capitalismo hacen indispensable, para la pervivencia de la explotación del hombre por el hombre, que así sea. La ley del descenso de la tasa de beneficio; el parasitismo imperialista que acentúa la necesidad de plusvalía; la destrucción de las fuerzas productivas (y la fuerza productiva por excelencia, bajo el capitalismo, es la fuerza de trabajo,

fuerza de todo valor 'nuevo') que la fase de decrepitud del capitalismo acentúa también; las enormes montañas de capital ficticio producidas por la exigencia de beneficio 'especulativo', parasitario, del imperialismo... todo obliga a la burguesía a redoblar sus esfuerzos por truncar la espina dorsal de la correlación de fuerzas entre las dos esenciales clases sociales antagónicas: la burguesía y el proletariado.

Si "*Toda plusvalía, sea cual fuere la forma específica en que cristalice como ganancia, interés, renta, etc.* [s.n.] *es sustancialmente materialización de tiempo de trabajo no pagado. El misterio de la virtud del capital para valorizarse a sí mismo tiene su clave en el poder de disposición sobre una determinada cantidad de trabajo ajeno no retribuido.* (C. Marx, 'El Capital' FCE tomo I pág. 447) pero, además, si, conforme avanza el modo de producción capitalista, el trabajo ajeno no retribuido, la plusvalía, por más que aumente en cantidad es cada vez relativamente menor en comparación con el capital constante, con los medios de producción, con la parte del capital que no crea ningún valor y que, por tanto, no nutre los beneficios, porque "*las mismas leyes se encargan de producir para el capital de la sociedad una masa absoluta de ganancia creciente y una cuota de ganancia decreciente* [s.n.]" (C. Marx, obra citada tomo. III pág. 220) nos encontramos ante un hecho de profundo alcance. La tasa de plusvalía debe aumentar constantemente, y debe hacerlo al ritmo necesario para

garantizar la distribución de beneficios entre todos los sectores de la burguesía, los 'productivos' (la 'economía productiva' tan querido por nuestros entrañables reformistas) y los 'rentistas' (esa excrescencia 'antinatural', ese mal de la actualidad que constantemente exigen los dirigentes reformistas que sea curado... por los que reciben sus privilegios, precisamente, del pus que supura dicho mal).

La fase imperialista del capitalismo ha añadido, a las leyes mortales del mismo, contradicciones que le obligan a exacerbar los mecanismos que contrarrestan la tendencia al descenso de la tasa de ganancia (mecanismos ya señalados en la página 9 de GERMINAL número 6). No obstante ello el capital financiero acumula tal grado de capital ficticio en estos momentos que, de no revertir la correlación de fuerzas y retrotraer a la clase obrera un siglo atrás en condiciones salariales, de trabajo y de vida, peligrará todo el sistema. Cada campanada que anuncia el cierre de una sesión de bolsa, con nuevos 'records' históricos de 'capitalización' y 'realización de beneficios', tañe a muerto en los oídos del capitalismo, anuncia "cuanto más grande se hace la 'burbuja', más grande será la explosión". En 1910, en su obra 'El capital financiero', Hilferding desarrollaba el estudio del capital ficticio en las sociedades por acciones, la Bolsa de Valores, la Bolsa de Mercancías y el capital bancario diciendo

sobre la Bolsa: "*se convierte en el mercado del capital ficticio*". Este es el 'boyante' aspecto actual de la economía: subidas y subidas en la bolsa. Aumento y aumento del capital ficticio. Lo que traducido a la lucha de clases significa aumento y aumento de la necesidad, para mantener el ritmo 'boyante' de la economía, de acrecentar la tasa de plusvalía.

Todas las conquistas sociales del proletariado a nivel mundial, todos los avances del proletariado del estado español, son una traba para el acrecentamiento de la tasa de plusvalía que exige la pervivencia del capitalismo. Todas esas conquistas y avances no son más que producto de una determinada correlación de fuerzas entre las clases, esencialmente entre el proletariado y la burguesía, no son, en absoluto, una creación 'inteligente' de los 'economistas y gobernantes' destinadas a configurar un 'estado de bienestar moderno'. El 'bienestar' logrado por las masas y la clase obrera es producto de sus movilizaciones, las hemos visto más arriba, es el cúmulo de concesiones que la burguesía y su estado, con sus gobiernos al frente, tuvo que hacer ante dichas movilizaciones. El 'cuestionamiento' del 'estado del bienestar' no es más, pues, que la intención manifiesta de quebrar la correlación de fuerzas revirtiéndola de forma decisiva en favor de la burguesía.

**La destrucción de las organizaciones obreras
(obrero-burguesas también, sindicatos y partidos)
como necesidad, previa, para revertir definitivamente la correlación de fuerzas.**

Revertir la correlación de fuerzas, en la medida arriba señalada, requiere que las organizaciones construidas por el proletariado, por las masas, como instrumento de lucha contra la burguesía sean ya no 'desnaturalizadas' sino destruidas.

La integración de los partidos obrero-burgueses en el estado burgués, su actuación como agentes de la burguesía en el seno del movimiento obrero, no es suficiente.

A pesar de la destrucción de las organizaciones que, por pequeñas que fueran, podían servir a la clase como referente e instrumento de construcción de un partido revolucionario no quita que, ante la ausencia o endeblez de éstas, las masas y el proletariado deban recurrir, una y otra vez, a usar sus antiguas y 'tradicionales' organizaciones políticas (en concreto en el estado español el PSOE y el PCE-IU). No quita, pues, que las masas y el proletariado sigan teniendo en ellas un instrumento, por más deforme que éste sea, para oponerse a la ofensiva de la burguesía.

La integración de los sindicatos 'de clase', de las organizaciones sindicales que la clase obrera y las masas

han construido y reconstruido para luchar por la defensa de sus salarios, condiciones de trabajo y de vida, no quita que éstas sigan existiendo. Por más que las cúpulas sindicales amplíen los mecanismos de integración en el estado burgués, que 'perfeccionen' y 'modernicen' los mecanismos de colaboración de clases, cualquier reacción espontánea de las masas ante los ataques de la burguesía volverá a hacer de ellas instrumento de lucha junto a las asambleas de fábrica, junto a los comités elegidos en ellas, junto a los organismos emanantes de la movilización y tendentes a centralizarla y generalizarla.

Más allá de su 'desnaturalización', como organizaciones obreras, la destrucción de estas organizaciones es una tarea que la burguesía no puede dejar de realizar. Revertir la correlación de fuerzas requiere, pues, del estado burgués, de todos los aparatos puestos al servicio del mantenimiento del sistema social de explotación del hombre por hombre, ir hacia la destrucción de los sindicatos y de las organizaciones obrero-burguesas al mismo tiempo que impedir, en mayor medida aún, la aparición de cualquier germen de construcción de un partido obrero revolucionario.

La construcción del POR: instrumento para evitar la reversión de la correlación de fuerzas.

En dicha dinámica se inscribe la destrucción de la IVª Internacional. La crisis del 'trotskismo' no es ajena ni a la crisis combinada de la socialdemocracia y del estalinismo ni, mucho menos, a la ofensiva de la burguesía por destruir las organizaciones obreras.

La crisis de la IVª Internacional ha dejado tras de sí un reguero de organizaciones, grupúsculos, reagrupamientos y pequeños, aunque grandilocuentes, 'centros internacionales'. De entre los que no han perdido la perspectiva obrera son mayoría los que se autoproclaman, de una forma y otra, como 'la Internacional'. De los escasos reagrupamiento que han huido, por su misma tradición, de la tentación autoproclamatoria ninguno de ellos ha dado, recientemente, el paso de entablar una seria y franca discusión abierta sobre la necesidad de agrupar fuerzas por la construcción del POR (y esta redacción admite que puede ser incluida en este apartado). Claro que no se trata de propalar un nuevo ecumenismo trotskista, pero huir de ello puede llevar a otro callejón sin salida, callejón, que a falta de otro nombre, podríamos llamar aldeanismo nacional o internacionalismo de aldea, según el caso. Mientras, el tiempo pasa y la burguesía no lo pierde en absoluto.

El peligro de enquistamiento de las diferentes fracciones de la diáspora trotskista sólo puede ser evitado mediante la aplicación de la táctica de Frente Único, mediante la organización de toda su actividad, orgánica, de intervención, propagandística, alrededor de las consignas, reivindicaciones y análisis que se enmarcan en el trabajo por hacer calar en el proletariado, la juventud y las masas dicha táctica de Frente Único.

Pero, de cara a la conciencia de las masas, cada día es más difícil hacer calar dicha táctica ante la creciente

degeneración de las direcciones sindicales (con el consiguiente abandono o dejación de la base respecto a la marcha del sindicato) o de las de los partidos obrero-burgueses. Esta no es una dificultad 'determinante' en el sentido en que son y serán las mismas masas las que tenderán en cada momento de la lucha a organizarse y movilizarse alrededor de las consignas y organismo de frente único. Ello, sin embargo, no deja de ser un obstáculo añadido a la renqueante existencia de la diáspora trotskista, por no hablar de la dificultad para crecer de forma inmediata que representa para todos los grupos que, de una forma u otra, se reclaman del trotskismo e intentan aplicar la táctica de frente único.

Desde estas páginas, por tanto, no entendemos que sea posible oponerse a la ofensiva de la burguesía sin tener en cuenta todos estos factores. Es evidente que las masas reaccionarán, tarde o temprano, ante la ofensiva de la burguesía. Que sea tarde en el sentido de que ésta haya logrado revertir la correlación de fuerzas, aunque sólo sea de forma coyuntural, la lucha lo decidirá, (y la inserción en dicha lucha de los elementos revolucionarios).

La lucha por la construcción de un partido revolucionario obrero, por la internacional revolucionaria, es pues indisoluble de la lucha contra la actual ofensiva de la burguesía en el estado español. La lucha contra la ofensiva de la patronal española debe inscribirse también en la lucha por la construcción de la organización revolucionaria, instrumento de la lucha por el socialismo, única salida positiva que tienen las masas, la juventud, el proletariado y todas las capas explotadas frente a la crisis de la humanidad a que aboca el mantenimiento del sistema social capitalista en su fase imperialista de explotación del hombre por el hombre.

LA REFORMA LABORAL

CRONICA DE UNA MUERTE ANUNCIADA

El día en que lo iban a matar, Santiago Nasar se levantó a las 5,30 de la mañana para esperar el buque en que llegaba el obispo. Había soñado que atravesaba un bosque de higuerones donde caía una llovizna tierna, y por un instante fue feliz en el sueño, pero al despertar se sintió por completo salpicado de cagada de pájaros". (G. García Márquez "Crónica de una muerte anunciada")

El 12 de marzo José María Cuevas declaraba a la prensa que las negociaciones entre las cúpulas de UGT, CCOO y CEOE podían afrontar ya la fase de redacción de los acuerdos pues se habían producido "los avances suficientes". Según sus propias palabras: "Hemos realizado un repaso general del esfuerzo hecho hasta ahora [dijo refiriéndose a los contenidos sobre el

despido], hemos analizado la propuesta de los sindicatos sobre el nuevo contrato indefinido y [...] decidido modernizar y fortalecer nuestro sistema de convenios colectivos." Antonio Gutiérrez declaraba la intención, por parte de las cúpulas sindicales, de que la 'reforma laboral' fuese encaminada a repercutir "sobre el contrato indefinido para jóvenes y otros colectivos propuesto por los sindicatos". Las

diferencias entre las cúpulas patronales y las de UGT y CCOO se mantenían ese día aún, o así lo hacían saber a la opinión pública, en torno a las indemnizaciones por despido improcedente de los contratos nuevos objeto de la negociación y el tipo de colectivos a que debería ir dirigido dicho contrato. Sobre la reforma del Estatuto de los Trabajadores, en su articulado sobre el despido objetivo, las diferencias versaban en la cantidad de indemnización no en su reducción, que desde el principio fue dada por descontada, ni en la posibilidad de facilitar a la patronal un instrumento legal para la reorganización de la producción a bajo coste y con la ventaja añadida de la reducción de plantilla. Por otra parte quedaba pendiente concretar cómo se iban a suplantarse las Ordenanzas Laborales derogadas, lo que se llama 'cubrir los vacíos de cobertura' (producidos gracias a las anteriores 'contrarreformas' -aquellas sí según las cúpulas sindicales, ésta no según las mismas cúpulas en carne y hueso- del PSOE). Es decir: cómo hacer posible una mejor y 'moderna' articulación de la organización del trabajo... al empresario.

Ambas partes de la negociación estaban totalmente de acuerdo en crear una Comisión Nacional de Empleo (compuesta por las cúpulas de UGT, CCOO, CEOE y CEPYME) también en que deseaban la participación del gobierno, con la finalidad de controlar la aplicación de los acuerdos y hacer un seguimiento constante del mercado laboral, es decir, en profundizar los mecanismos de coparticipación en las decisiones empresariales (y asunción de éstas) y complementar la dependencia de los sindicatos respecto al estado.

El lunes día 10 de marzo Cándido Méndez y Antonio Gutiérrez habían planteado a José María Cuevas una 'contrapropuesta' a los planteamientos de los dirigentes de la CEOE sobre el nuevo tipo de contrato indefinido para jóvenes, con una indemnización de 20 días por año trabajado y con un máximo de 12 mensualidades así como la reducción significativa de la cantidad a percibir, como indemnización, por despido improcedente. Cándido Méndez explicaba que dicha indemnización "tendría que estar distanciada de las 42 mensualidades para que los empresarios se animen a contratar" hablando de que lo que se planteaba con la negociación era "un salto cualitativo"... ¿hacia dónde? Su pareja en la negociación, Antonio Gutiérrez, después de desplegar sus dotés de cínico ("la mayoría de los contratos tienen cero pesetas de indemnización por despido y una gran inseguridad" [incluso en el caso de los trabajadores temporales de las empresas de trabajo temporal y según los redactores del libro publicado por UGT-PV 'El Estatuto de los trabajadores y leyes complementarias. Comentarios de los artículos reformados' en 1994, los trabajadores tienen 'derecho': "A ser remunerados [...] -incluyendo, en su caso, la parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos y vacaciones; así como a una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio"-). Antonio Gutiérrez daba también las pistas de hacia dónde dirigían el 'salto

cualitativo': "Los empresarios manifiestan miedo a los 45 días, ¿pues ahí tienen!"

El 21 de marzo los 'negociadores' daban a conocer los resultados de la negociación en aquel momento, resultados que resumíamos en el número 7/8 de GERMINAL página 14. Recordaremos, por el momento, sólo una cuestión para subrayarla. El nuevo texto que se planteaba para el artículo 52.c. del Estatuto de los Trabajadores justificaba los despidos objetivos, entre otras causas, en que a la empresa les fueran necesarios por "su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos".

El 25 de marzo los 'negociadores' decidían tomarse un receso de varios días y la prensa informaba que los representantes de la patronal presentaban resistencias a la reducción de la jornada y la limitación de las horas extraordinarias, frente a la posición de las cúpulas sindicales, que querían compromisos concretos sobre el reparto del trabajo, de forma que el 2 de abril los dirigentes sindicales no se presentaban en la mesa de negociación pero anunciaban que sí lo iban a hacer el día siguiente pues se debatiría la reducción del tiempo de trabajo, declaraban que si no se llegaba a acuerdos sobre la cuestión ello supondría "un obstáculo serio" de cara a la continuación de las negociaciones.

El 3 de abril se sabía que los dirigentes de UGT y CCOO habían convocado a sus ejecutivas, dirigentes territoriales y sectoriales a una reunión extraordinaria el 8 de abril para recibir luz verde sobre la firma de la 'reforma', que se preveía para el día siguiente, 9 de abril. Según 'fuentes sindicales' continuaba pesando sobre las negociaciones las discrepancias alrededor de la reducción de la jornada laboral, limitación de horas extraordinarias y vacíos de cobertura.

El domingo 6 de abril el diario barcelonés La Vanguardia resumía así la marcha de la negociación en torno a la reducción del tiempo de trabajo: "Uno de los principales escollos para alcanzar el pacto sigue siendo la reducción de jornada, pese a que los sindicatos ya presentaron esta misma semana una propuesta alternativa que supuso suavizar sus reivindicaciones iniciales de exigir una reducción del tiempo de trabajo en los papeles del acuerdo. En el pacto definitivo, si no surgen nuevos problemas de última hora, figurará sólo una declaración de intenciones en la que se comentará que éste aspecto de las relaciones laborales sólo podrá tratarse a través de la negociación colectiva. La patronal [...] podría aceptar la existencia de una fórmula tan poco comprometedor para sus intereses [s.n.]." Al día siguiente la prensa madrileña informaba que la "reforma laboral" estaba "pendiente sólo de que hoy las cúpulas de patronal y sindicatos le den luz verde" y daba cuenta que, sobre la reducción del tiempo de trabajo, "Las dos partes han aceptado remitir esos pactos a la negociación colectiva y, además, en el capítulo dedicado al empleo se ha recogido la necesidad de abrir un debate en profundidad sobre la reordenación [s. n.] del tiempo de trabajo."

Por un lado estaba cerca el logro de parte de los objetivos patronales ya adelantados por sus representantes desde hace tiempo, como recordaba La

revista El Economista del 11 de enero “*Fuentes de la organización catalana [en referencia a Foment del Treball reconocen,...] que todo el mundo aboga por modificar la rigidez del mercado de trabajo (expulsión de ese mercado en términos no efeméuticos y así lo denominan) pero nadie se atreve a hacerlo*” y, por otro lado, el gobierno del Sr. Aznar podía seguir respirando a pleno pulmón el aire que las cúpulas sindicales le suministran a su entrecortada respiración ante el resultado del 3 de marzo de 1996, como

aclaraba en el mismo número de El Economista el representante de Fomento “*Facilitar el despido cuesta muchos votos*.” Marta Yoldi, redactora del citado artículo, resumía: “...en el fondo, ese es el verdadero meollo de la reforma laboral que se está debatiendo. El abaratamiento del despido y la eliminación de trabas administrativas para reducir plantillas es el punto clave de la discusión.”

EL CONTENIDO DE LOS ACUERDOS DEL 8 DE ABRIL EL ‘ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO’: UN ACUERDO “HISTORICO”

El gobierno del Sr. Aznar puede tomarse un respiro

El ocho de abril las cúpulas de UGT, CCOO y CEOE presentaban el ‘Acuerdo para la Estabilidad (sic) del Empleo’. Rodrigo Rato lanzaba de inmediato la consigna de que el Parlamento lo pusiera en práctica “*lo antes posible*” ya que “*hay precedentes suficientes de otras reformas laborales que nos indican que en algunas cuestiones debemos ir con la mayor rapidez posible*.” Era normal en uno de los considerados ‘duros’ que se pronunciará por apretar el acelerador a tope. Otro representante del gobierno, el ‘blando’ Javier Arenas, que se ha destacado durante la ‘negociación’ como representante del ala gubernamental proclive a ‘respetar’ el sosiego de las partes implicadas en la negociación, no le iba a la zaga y declaraba que la ‘reforma’ debería entrar en vigor “*cuanto antes*” y aseguraba que el acuerdo era “*trascendental para el mercado de trabajo y tiene tintes históricos*”. El gobierno del Sr. Aznar levantaba acta sabiendo que las cúpulas sindicales de UGT y CCOO le aseguraban, en la medida en que esté en sus manos, la paz social durante cuatro años. Plazo que incluye el próximo período de convocatoria electoral. En dos de los tres acuerdos firmados su ámbito de aplicación temporal se prolonga a cuatro años (en los de ‘estabilidad en el empleo’ y ‘negociación colectiva’) y a cinco en el de ‘cobertura de vacíos’.

Felipe González informaba al grupo parlamentario del PSOE que el pacto era positivo en su globalidad y José Antonio Griñan, ministro de trabajo en el gobierno de González afirmaba que “*los empresarios no van a tener ninguna disculpa para dejar de crear empleo, una vez aceptado por los sindicatos el abaratamiento del despido*.” Felipe González desplegaba de nuevo sus dotes de cínico para hacerse el simpático explicando lo leal que es su oposición al gobierno del Sr. Aznar pues, si el PP denominó a los contratos de la última ‘contrarreforma’ laboral del gobierno presidido por González “*contratos basura*”, él no iba a referirse a los despidos aprobados en el acuerdo como “*despidos basura*”.

La cúpula de CCOO enmascaraba la realidad del acuerdo dirigiendo los tiros hacia otro lugar. Lo hacía

hablando por boca del ministro de Trabajo del gobierno del Sr. Aznar. El número de abril de ‘Gaceta Sindical’ (órgano de expresión de la Confederación Sindical de CCOO), monográfico sobre los acuerdos, comentaba a raíz de la contratación temporal: “*El ministro de Trabajo, Javier Arenas, al celebrar los Acuerdos alcanzados y elogiar la capacidad negociadora demostrada por sindicatos y patronales, ha dicho vinculando los Acuerdos con la creación de empleo estable que los nuevos contratos significan el fin de los ‘contratos basura’*.”

Los resúmenes que publicaba la prensa burguesa no ofrecían lugar a dudas sobre que, en efecto, se abría el paso al despido basura; de ahí el cinismo de González en reconocer las implicaciones del acuerdo pero apoyarlo en su totalidad. La Vanguardia, por ejemplo, decía que “*La reforma pactada introduce novedades sustanciales, como un nuevo redactado del artículo 52.c. sobre el despido objetivo y una nueva modalidad de contrato fijo con indemnización por despido improcedente inferior a la actual*” y El País decía a su vez que la reforma “*estabiliza [sic] la contratación y abarata el despido*”, por fin el ABC lo presentaba como tendente a “*aclarar las causas del despido para evitar que los jueces declaren improcedentes despidos que están justificados*”... todo atado y bien atado.

Y, hablando de todo atado y bien atado, por cierto, en el caso de la cúpula de CCOO el acuerdo acabado de firmar la hacía ‘reincidente’ no en acuerdos con gobiernos del PSOE pero sí en acuerdos ‘marco’ de sostenimiento de gobiernos de los partidos directamente burgueses. Sin contar el papel jugado por los dirigentes de CCOO desde el PCE en los Pactos de la Moncloa, la cúpula dirigente de CCOO ya se ejercitó en apuntalar gobiernos débiles de los partidos burgueses cuando firmó, junto a UGT y CEOE el ‘Acuerdo Nacional de Empleo’ en 1981 con el gobierno tambaleante de UCD, acuerdo destinado a calmar los ánimos tras el golpe de estado de Tejero y cuyas repercusiones sobre el ‘empleo’, sobre la población activa en paro, tuvo tan demoledoras consecuencias para la clase obrera y la juventud (las que

tuvo en cuanto a la financiación de CCOO, vía subvenciones derivadas de la firma del mismo, no lo fueron tanto para la burocracia sindical). Tras el acuerdo sobre empleo de 1981 con el gobierno de la UCD, el número absoluto de trabajadores empleados continuó descendiendo vertiginosamente mientras aumentaba el número de parados como puede comprobarse consultando cualquier fuente estadística, (por ejemplo las reflejadas en el 'V Informe sociológico

sobre la situación social en España' a partir de su página 1280). Aquél también fue un 'acuerdo histórico'... pero con visos de no llegar a serlo tanto como el actual según Carmen Parra en el El País del día 9 de abril pues éste, según la periodista: "*Incluso es más ambicioso y más arriesgado [sic]; los sindicatos, por primera vez, han aceptado negociar sobre un tema hasta ahora tabú: los costes y las causas del despido.*"

Asunción de las reivindicaciones patronales

El texto del 'Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo', articulado en tres capítulos, comienza en su introducción por asumir de lleno las reivindicaciones patronales. Por una parte oculta totalmente a la clase obrera, a las masas, y en particular a la juventud, la verdadera raíz del problema: de qué depende el empleo. Como veremos más abajo el empleo, el trabajo, bajo el modo de producción capitalista depende única y exclusivamente de la satisfacción de la ley del máximo beneficio, ley que se desarrolla totalmente al margen, y en contra, de las necesidades de las masas, del trabajador tomado individual o colectivamente. Los 'dirigentes' sindicales corroboran, de entrada y sin pestañear, el gran engaño para justificar la traición a los intereses de la clase social que dicen defender. Dice el texto firmado por las cúpulas de UGT y CCOO en su capítulo 'Introducción': "*el empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas, una política económica que lo potencia, así como un marco adecuado de relaciones laborales que posibilite una*

mayor flexibilidad". En la misma introducción, (después de ocultar los mecanismos de los que depende el 'empleo' en el marco de una economía sometida a la ley del máximo beneficio, de la burguesía, y aplastada bajo el peso del parasitismo que el mantenimiento de enormes masas de capital ficticio, especulativo, exige) se advierte que el articulado del texto está destinado a favorecer la solución del problema del patrono, del burgués... como condición para intentar solucionar el del trabajador "*...los interlocutores sociales han afrontado el análisis del mercado de trabajo desde el punto de vista del funcionamiento práctico de los mecanismos de extinción por causas objetivas, de acuerdo con la normativa laboral vigente. En este sentido, han acordado una nueva redacción del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores respecto a las causas organizativas, tecnológicas y de producción vinculándolas a la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa por su posición competitiva o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.*[s.n.]"

Consolidar divisiones descualificadas del ejército industrial de reserva juvenil

Paso a paso el articulado del texto del acuerdo va concretando el objetivo de ceñir la organización del trabajo a las necesidades de explotación del trabajador, comenzando por dar una vuelta más de tuerca al garrote que el sistema capitalista de producción da a la juventud.

El Contrato para la formación, dirigido a los jóvenes entre 16 y 21 años "*que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas*", profundiza los mecanismos de lo que se llama 'dualización', es decir facilita la división de la juventud en segmentos con formaciones diferentes, en la dirección de consolidar una especie de ejército de reserva juvenil mal cualificado, al mismo tiempo que aumenta la fragmentación de la juventud al dejar en manos de los empresarios el poder delimitar su formación a las necesidades concretas de cada momento de la producción (explotación y extracción de plusvalía para el joven) dividiendo su capacidad de resistencia a esa tendencia consustancial al capitalismo al dejar en manos de la negociación lugar por lugar de trabajo las condiciones, contenidos concretos etc.. pues las condiciones de los contratos de formación vendrán determinadas por la negociación a escala de empresa.

Esa será la tendencia que prevalecerá, en las actuales condiciones de correlación de fuerzas en el seno de UGT y CCOO, en la negociación contemplada por el texto: "*Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar [...] Asimismo los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este tipo de contrato... La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años*", aunque más adelante abre la posibilidad de alargarlos hasta tres años.

En el apartado 1. d) se hace cargar a la juventud con un nuevo resorte de descualificación profesional: "*A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación y el nivel de la formación práctica adquirida y éste podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad*" así como se fijan las mínimas contrapartidas que el patrono deberá ofrecer a cambio de una fuerza de trabajo, joven, elástica y a precios de saldo. Contrapartidas ridículas pues el patrono sólo está

obligado a 'ofrecer' (y marcando él los contenidos de acuerdo a sus necesidades de beneficio y racionalización, en función del grado de explotación, no de la mejora de la capacidad del joven contratado) un 15% de la jornada de trabajo a la formación: "La duración de la formación en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo." Redondeando así la capacidad de aumentar la plusvalía, que el patrono sacará en un grado mayor de estos nuevos yacimientos de explotación de la fuerza de trabajo, mediante la merma del salario vía cotizaciones sociales: "A tal efecto se dirigirán al Gobierno para que, por las vías adecuadas, se aplique a esta contingencia un tipo similar de cotización al existente actualmente para el contrato de aprendizaje en las contingencias cubiertas"; acabando con un llamamiento en toda la regla al olvido de cualquier contrato 'indefinido' que no abarate los costes al patrono permitiéndole al mismo tiempo, como veremos más abajo, el sometimiento de la plantilla a sus necesidades de 'reorganización' sin práctica posibilidad de resistencia legal por parte de los trabajadores pues,

Trabajadores 'en precario': 'yacimiento' de mano de obra a mitad de precio

En cuanto a los contratos temporales, dilata la posibilidad de interpretación 'amplia' de la causalidad de la contratación temporal al sustituir la anterior redacción ("cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados.") por una más 'incierta':

"Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicios determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta."

Las cúpulas firmantes del acuerdo no han cesado de asegurar la bonanza de éste en cuanto a poner trabas a la contratación temporal pero, en concreto, lo único que encontramos en el texto del acuerdo es un epígrafe (el 2.3.-) sobre 'seguimiento de la contratación temporal causal' en el que las partes firmantes (patronal y cúpulas sindicales) se comprometen a hacer un seguimiento de la evolución de la contratación 'eventual' y 'temporal' para que "Si se produjeran efectos inadecuados que dieran lugar a desequilibrios no queridos por las partes [s.n.], éstas propondrán al Gobierno las medidas correctoras oportunas, incluida una financiación adicional de las prestaciones por desempleo. [s.n.]", es decir: de concretar la desaparición de la batería de figuras 'eventuales' o 'temporales' nada de nada. Pero es que además los firmantes han tenido mucho cuidado en la redacción de forma que todo es interpretable a posteriori. ¿'Desequilibrios no queridos por las partes', qué desequilibrios, qué partes, el empresario o el trabajador? Si queda claro que continuará habiendo contratación temporal y puede que tanta que tal vez haya que instar ('proponer') al gobierno para que aumente la financiación al

en el epígrafe 1.3.- (Conversión de contratos formativos), las cúpulas de UGT y CCOO firman (y afirman): "...las partes firmantes del presente Acuerdo aprecian las indudables ventajas que tanto para el trabajador [¿?] como para la empresa [por qué, si se habla de 'trabajador', después se pasa a la 'empresa' haciendo abstracción del 'empresario'... todos los mecanismos son buenos para ocultar la explotación del obrero por el patrono] tiene la conversión de estos contratados -formación y prácticas- en uno indefinido, razón por la cual estiman oportuno que, con la colaboración del Gobierno, se proceda al establecimiento de los oportunos incentivos [s.n.], incluyendo una reordenación de los actualmente existentes..."; para seguir remachando el clavo de la fragmentación de la clase obrera y, de paso, facilitando la tarea antiobrera del gobierno del Sr. Aznar en caso de que éste decidiera no enfrentar en la aplicación de las medidas a la clase en su conjunto: "Asimismo, mediante la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en otros indefinidos."

desempleo, eso sí queda claro. Lo otro depende de que parte opine, para el trabajador el 'desequilibrio' es una cosa, para el empresario es otra muy distinta, aunque claro las 'partes' firmantes' son las cúpulas sindicales y la patronal... a lo mejor están de acuerdo en el tipo de 'desequilibrio' que se plantean y que se temen tendrá que solucionar el INEM.

Llegados ya al meollo de la cuestión, al desarrollo de la gran promesa, al artículo 4 del acuerdo ('Fomento de la contratación indefinida'), vemos como, en efecto, se abre paso a la contratación 'indefinida' (abaratando el despido) dirigida a un abanico tan amplio de trabajadores que se puede usar la definición adelantada por González de despidos basura sin el más mínimo riesgo de pecar de exageración, despidos basura que van a ser los que prevalezcan de ahora en adelante pues el 'yacimiento' (por usar una palabra tan querida por los economistas burgueses y dirigentes sindicales cuando muestran las promesas de nuevos sectores económicos que producen ocupación laboral) de despidos baratos que han descubierto las cúpulas sindicales es un pozo sin fondo. Dice el artículo en cuestión en su apartado a) "su regulación [la de la nueva contratación indefinida] se establecerá con base al artículo 17, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores... b) la vigencia de esta medida será de cuatro años [pero las partes podrán decidir su prolongación] ... c) El contrato, que se formalizará por escrito, se podrá suscribir con los siguientes colectivos -Personas desempleadas. jóvenes de edad comprendida entre 18 y hasta los 29 años de edad. -parados que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo -mayores de 45 años -minusválidos. -Trabajadores con contrato de duración determinada o temporal (incluidos los formativos)." Esto en cuanto a la amplitud del 'yacimiento'.

Despidos a mitad de precio

En el apartado d) del mismo artículo se abarata en la mitad, o en más como podremos comprobar líneas abajo, el coste del despido para estos nuevos contratos 'indefinidos': "cuando el contrato se extinga por causas objetivas y sea declarado improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades." Es interesante contrastar el contenido del apartado d) las condiciones en caso de extinción, (indemnizaciones) con el que refleja las mismas en el E.T. y de aplicación, aún por ahora, a los actuales contratos indefinidos, dice así: "Art. 56. Despido improcedente [...] a) una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades. b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que

declare la improcedencia..." No disponemos de estadísticas sobre el monto total promedio, sumadas las indemnizaciones a que dan derecho los dos apartados citados, del despido improcedente en los actuales contratos indefinidos. Tampoco conocemos que existan. Ningún dirigente de CCOO y UGT ni ningún periodista, que sepamos, ha hecho referencia en las comparaciones a el apartado b). Pero a la pérdida de un 30% de indemnización por año de servicio, a la rebaja en un 43% del tope máximo a percibir, hay que sumarle la pérdida total de los salarios mientras se resuelve el despido. El nuevo despido ¿despido basura?... es más exacto definirlo como despido canalla, y al nuevo contrato como el de la ignominia si queremos aproximar los vocablos a su justa significación semántica.

Subvencionar la reorganización de la explotación

Después, en el apartado e), parece que las cúpulas sindicales han arrancado alguna posibilidad de controlar la huida hacia adelante que en las reducciones de plantilla se van a producir cuando se lee en el acuerdo que "No se podrá contratar bajo esta modalidad la empresa que, en los 12 meses anteriores hubiera realizado despidos por causas objetivas declaradas improcedentes o hubieran procedido a un despido colectivo [... -pero-]. En ambos supuestos, la limitación a la contratación se circunscribirá a la cobertura de puestos de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo." Como si lo que demanda la continuada renovación de los medios de producción por la burguesía, a fin de aumentar la extracción de plusvalía

relativa, no fuera precisamente eso: borrar del mapa laboral 'antiguas y desfasadas' categorías, cambiar de lugar y hacer más 'flexibles' los centros de trabajo. El apartado a) hemos visto que sujeta la regulación en cierta medida a artículos del Estatuto del Trabajador - los apartados 2 y 3 del 17-, ¿qué dicen estos apartados? Son, precisamente, los destinados en el E.T. a hacer excepción a la no discriminación en las relaciones laborales, es decir a legalizar la discriminación laboral, y para más inri el número tres se encarga de asegurar las subvenciones a los patronos "...el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados..."

Los trabajadores de las empresas de trabajo temporal (ETT) condenados a continuar vendiéndose todos los días en la plaza pública

El apartado 5 está dedicado a las empresas de trabajo temporal, ese engendro tan moderno que es fiel clonación, avanzada, de las plazas públicas de los pueblos de jornaleros agrícolas (pero sin ley de términos municipales). En él de nuevo las cúpulas sindicales se muestran renuentes a imponer la defensa de todos los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, no sólo de los cuatro destinados a llevar el teléfono y el fichero. Los trabajadores caídos en las redes de las empresas de trabajo temporal son tres veces mercancía: como mercancía simple y llana que unos amos se pasan a otros, como mercancía fuerza de trabajo para las empresas de trabajo temporal y como mercancía fuerza de trabajo para las empresas que la alquilan, o *lisingean*, tasa de plusvalía sobre tasa de plusvalía, explotación sobre explotación. ¿Qué han conseguido las cúpulas sindicales al respecto con el

acuerdo firmado?. Estudiar muchas cosas (y esperemos que entre ellas al final una no sea como las burocracias sindicales pueden pasar a explotar, ellas también, este filón... al fin y al cabo están tan próximas al 'mercado laboral' y lo conocen tan bien que no les parece tan mala idea) pero concreto sólo que "Al margen de lo anterior, las partes firmantes del presente Acuerdo consideran que habría [antes del estudio son necesarios los buenos descos] de atribuirse la representación de los trabajadores en misión [¿de caridad?, desde luego para el pago que reciben eso parece] mientras ésta dure, a los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias [...]. Lo anterior, en ningún caso, podrá suponer... que puedan plantearse [a la empresa usuaria] ante la misma reclamaciones del trabajador respecto a la Empresa de Trabajo Temporal de la cual depende." Es decir: buenas intenciones -'habría'- pero, por si éstas se realizan, para no hacer nada ('en ningún caso...'). El

'habría' no es más que un brindis al sol en cuanto a avances en los derechos de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal pues el artículo 17 de la Ley 14/1994 (que regulaba las empresas de trabajo temporal) dice: "1.- Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral." Parece que el reconocimiento de las reivindicaciones patronales sí

avanza algo gracias al acuerdo en lo que concierne a los trabajadores de empresas de trabajo temporal pues la patronal no ha perdido la ocasión de recalcar que "en ningún caso [...] reclamaciones [...] respecto a la Empresa de Trabajo Temporal.", asegurándose gracias al acuerdo el bloqueo de cualquier dinámica tendente a unificar la lucha de los trabajadores de la empresa usuaria y los de la de trabajo temporal.

Mejorar la gestión del tiempo de explotación

El último apartado del primer capítulo de el 'Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo' aborda el tiempo de trabajo y empleo. A estas alturas del texto es preciso recordar cómo las cúpulas de UGT y CCOO planteaban el dos de abril que no llegar a acuerdos sobre la reducción del tiempo de trabajo sería un obstáculo serio de cara a terminar con éxito la negociación. ¿Qué se hizo de aquellas bravatas? Un capítulo pírrico, es el más breve de todo el acuerdo con muchísima diferencia, y en cuyo mismo contenido las cúpulas sindicales reconocen que se trata de una simple baladronada, pues, en su apartado b) -y último- dice textualmente: "Las partes firmantes del presente Acuerdo solicitarán [s.n.] del Gobierno la apertura con carácter inmediato de un proceso de consultas con el fin de establecer el procedimiento de aplicación de lo previsto en el artículo 35.2, párrafo tercero del TRLET [Texto Refundido de la Ley de Estatuto del Trabajo, para entendernos...se solicita que se aplique una ley que cumplirá en mayo los tres años] en relación con la realización de horas extraordinarias, en el objetivo de incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso." Las mismas cúpulas sindicales que firman el acuerdo lo finalizan confesando que ni en el caso de que se aprobase algo sobre reducción de tiempo de trabajo estaría garantizado que la patronal lo fuera a cumplir pues ahora, a tres años de su promulgación, solicitan que se cumpla la ley... bueno 'que se abra un proceso... bla, bla, bla'.

Pero, además del reconocimiento de la propia baladronada, se perpetra otra ignominia más: ¿reducción del tiempo de trabajo como condición muy seria para firmar el acuerdo -recordemos lo del 'serio obstáculo'-? Donde digo digo, no digo digo sino que digo Diego? y, si no, no hay más que leer el texto completo del artículo; la segunda parte ya la hemos visto, veamos la primera: "(a) durante el primer año de vigencia del presente Acuerdo, las partes firmantes del mismo consideran necesario y oportuno estudiar todo lo relacionado con la gestión [¡atención!: gestión, no reducción] del tiempo de

trabajo, la duración y redistribución de la jornada [‘duración’ no es, tampoco, reducción y mucho menos si va unida con un ‘y’ copulativa a la ‘redistribución’, la patronal ha firmado que está dispuesta a mejorar el acoplamiento del tiempo de trabajo a las necesidades de la producción y extracción de plusvalía, los trabajadores y trabajadoras de ‘El Corte Inglés’, por ejemplo, saben mucho de eso], orientada a contribuir a la mejor evolución del empleo [¡faltaba más a estas alturas!] y el funcionamiento de las empresas. No obstante, lo anterior no debería limitar los contenidos que sobre esta materia y en el ejercicio de la autonomía colectiva puedan abordarse en los convenios colectivos." Si todos los obstáculos que la juventud, y los parados y paradas en general, tienen ante sí a la hora de ‘encontrar’ un trabajo se los pudieran saltar como se han saltado éste las cúpulas de UGT y CCOO podría hacerse una lectura distendida del artículo 6.º ‘Tiempo de trabajo y empleo’. Pero no es así: la ley del máximo beneficio, que exige acrecentar continuamente la tasa de plusvalía, incita hora tras hora al patrono a buscar la forma de extraer más y más plusvalía, y la plusvalía relativa, resultante, por ejemplo, de una ‘gestión’ mas ‘avanzada’ del tiempo de trabajo (de su organización ‘horaria’) por parte de determinados patronos les permite arañar mejoras en las diferentes tasas de explotación de la mano de obra que operan en los diferentes sectores económicos o en las diferentes empresas. Para ello es imprescindible que el marco legal en el que el burgués se mueva para gestionar el tiempo de trabajo de sus empleados sea lo más laxo posible.

¿Qué han firmado las cúpulas patronales?. La contestación es evidente a la luz de la redacción del artículo 6 del acuerdo: una más eficaz gestión (que no reducción, recordemos la redacción) del tiempo de trabajo de la clase obrera... más eficaz en el marco del capitalismo, luego su ‘eficiencia’ sólo podrá provenir de un aumento de la explotación de la mano de obra.

Proteger al gobierno del Sr. Aznar ampliando los mecanismos de cogestión

El capítulo segundo está dedicado a la constitución de una ‘Comisión Mixta de Seguimiento del Acuerdo’, comisión ‘mixta’ en el título que se convierte en ‘paritaria’ en el desarrollo del texto ("Se constituye una Comisión Paritaria con carácter mixto integrada por 6 miembros

por cada una de las representaciones en el seno del presente Acuerdo..."). Toda comisión paritaria no puede ser más que ‘mixta’ ya que, como su mismo nombre indica, integra a partes diferentes, en concreto patronos y obreros.. en condiciones de ‘igualdad’. El desarrollo del

capítulo incide en las tareas que deberá afrontar la comisión mixta-paritaria... tareas que deberán ser necesariamente 'consensuales' dado el carácter mixto y paritaria -el número de miembros tiene que dar como resultado de cualquier votación un 'empate'. Aunque no necesariamente pues el resultado de cualquier votación en una comisión paritaria puede depender de muchas vicisitudes en el contexto de la dinámica de las mismas reuniones o, y no es baladí este aspecto, del desarrollo del reglamento de funcionamiento de la comisión, reglamento que aún está por elaborar (punto 7 del capítulo II "*La comisión Mixta se dotará de un reglamento de funcionamiento y mantendrá, al menos, cuatro sesiones anuales*"). Por ejemplo: los seis miembros de CEPYME, ¿dejarán de supeditarse a la disciplina de voto de la CEOE? ¿Qué se va a entender por 'representación'? ¿patronal-sindical o de cada una de las organizaciones firmantes? (CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, con lo que resultan 24 miembros de pleno derecho en la Comisión Mixta). No puede compararse el grado de supeditación de la CEPYME a la CEOE con las relaciones de igualdad entre UGT y CCOO, de entrada es mucho más fácil que se divida el voto en la representación sindical que no en la patronal...partes iguales aunque no tanto. Después está el posible voto de 'calidad' para un desempate en las votaciones, todo esto lo determinará el reglamento. Pero hasta su

confección lo que está claro es que en esta como en todas las comisiones paritarias quien tiene las de perder en caso de votaciones 'delicadas' es la 'parte social'. De todas formas "*los cometidos*" de la Comisión Mixta son: 'instar', 'proponer', 'efectuar análisis', 'dirigirse al gobierno' ("*...a efectos de que, por las vías adecuadas, se estudie el actual marco de protección social, de los trabajadores contratados a tiempo parcial*"), 'dirigirse', otra vez, 'al gobierno', 'evaluar los resultados' y "*Cualquier otra que se deduzca de lo establecido en el presente Acuerdo y, en particular, lo previsto en el apartado 6 del Capítulo I*" (es decir de la 'gestión' -que no reducción- del tiempo de trabajo, de las vías para la reordenación del tiempo de trabajo en función de las necesidades del capital).

Pero la Comisión Mixta tiene otra finalidad, o cometido, más importante: amén la de ser otro instrumento más de cogestión de la economía capitalista, servir de pantalla protectora al gobierno del Sr. Aznar-PP en la 'gestión' de la previsible conflictividad social como reacción de la clase obrera, de los trabajadores y la juventud a los ataques contra ellos que promete el desarrollo del 'acuerdo'. El diario 'La Vanguardia' del 13 de abril decía: "*Optar a una reforma del mercado de trabajo sin que ello supusiera una guerra en la calle era el deseo del recién estrenado Gobierno Aznar.*" Objetivo conseguido... por ahora.

Despido individual 'objetivo' y reducción de plantillas

El capítulo III, y último, del 'Acuerdo...' añade al abaratamiento del despido una mayor facilidad. En este caso también se hace necesario contrastar las redacciones del 'acuerdo' con la actual. Antes recordar que para reducir plantillas la patronal dispone de diversos mecanismos legales, a los que puede llegar, además, después de 'arreglar' sus cuentas, balances, inversiones (o desinversiones) de forma conveniente para ello. Una vez planteada la reducción de plantilla ésta se puede hacer mediante despidos colectivos y despidos individuales que, si no son 'pactados' (mediante el chantaje: "*de todas formas te puedo despedir, por ejemplo, y si eres bueno te haré otro contrato... aunque sea basura*") con el trabajador individualmente o 'inducidos' mediante la presión necesaria en el puesto de trabajo hora tras hora y día tras día, pueden recurrir al mecanismo establecido en el artículo 52.c. del actual Estatuto de los Trabajadores que dice al respecto "*cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1. de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo.*" (Este fragmento subrayado es el que abre la posibilidad del despido individual acogiéndose a las mismas causas que las que 'justifican' legalmente el despido colectivo ya que, en este caso, la 'ley' requiere que la cantidad de trabajadores despedidos deba guardar determinada proporción con la plantilla de la empresa.) Se hace necesario cotejar el artículo 51.1. para ver el alcance de lo firmado en el 'Acuerdo...'. El

artículo 51.1. dice, sobre las causas que hacen 'necesario objetivamente' el despido: "*Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.*" A pesar de que el artículo permite interpretaciones hartamente favorables al empresario la patronal ha mantenido la reivindicación de que algunos jueces no dictaban sentencias favorables al despido individual por no entender acreditadas las causas alegadas por los burgueses como suficientes. Señalar por ahora, además, que en cierta medida el redactado del artículo que se va a cambiar liga la justificación de las causas 'técnicas' a garantizar *el empleo*. Ahora veamos la modificación aprobada por el 'acuerdo', citamos a partir de donde se añade texto a la anterior redacción: "*A tal efecto el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.*" Disparo final de salvallas en un 'Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo'!... haciendo desaparecer la necesidad de justificar un despido

individual, entre otras cosas, en el mantenimiento del resto del empleo en la empresa. Desaparece la necesidad de justificar la viabilidad de la empresa, sólo queda el buen funcionamiento y ello en función no de una previsión a largo o medio plazo sino de la posición competitiva en el 'mercado' o por exigencias de la

demanda. Cualquier pequeño aumento momentáneo de un estok asegura el despido del trabajador tomado sólo y aisladamente, que es la forma más cómoda y menos conflictiva para un burgués, patrono, de ir reduciendo plantillas según necesidades de la 'demanda'.

ASEGURAR LA IMPOSICIÓN DE LAS MEDIDAS CONTRA LOS TRABAJADORES: 'ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA'

El cumplimiento de los 'acuerdos' del 8 de abril necesita asegurarse algunos dispositivos añadidos de control de las cúpulas sindicales sobre las bases de los sindicatos. Ello requiere, en primer lugar, que las direcciones sindicales firmantes de los 'acuerdos' dispongan de los suficientes instrumentos legales para el control y aislamiento de los focos de resistencia al cumplimiento de los 'acuerdos' que, la oposición de las bases, pueda generar entre las capas intermedias de la burocracia sindical. Por otra parte también los representantes de la patronal necesitan asegurarse un control añadido sobre el conjunto del empresariado para ceñir los ritmos de aplicación de los 'acuerdos' a las posibilidades del momento de la correlación de fuerzas, evitando cualquier huida hacia adelante de alguna de las diversas fracciones o elementos del empresariado. Al mismo tiempo la patronal necesita revalidar la capacidad de 'descuelgue' de los empresarios aislados. Por ello, desde el mismo 'Preámbulo' del 'Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva', se avanzan las justificaciones e intenciones de los firmantes encaminadas a hacer pasar, como modernización de los mecanismos de negociación colectiva, lo que no es más que la puesta al día de los hasta ahora existentes en función de las tareas contra las masas que el acuerdo sobre el empleo exige. Comienza el citado 'preámbulo' por señalar que:

"En nuestro país existen múltiples unidades de negociación colectiva concurrentes entre sí [...] cada convenio colectivo no tiene por qué subordinarse al anterior o al de mayor ámbito, puede agotar todas las materias y no responde al criterio de especialidad."

Sin embargo las organizaciones empresariales y los sindicatos más 'representativos' cuentan ya con un arsenal legal sobrado para imponer sus acuerdos por la cúpula.

Nos limitaremos a citar la interpretación que J.G. Murcia hace del alcance de esa legalidad en cuanto el control que las cúpulas sindicales de UGT y CCOO, así como las de la CEOE, tienen sobre el conjunto de la negociación colectiva, mediante el establecimiento de

acuerdos 'interprofesionales'(es decir interconfederales, como es el caso). Dice el autor citado: *"El contenido de los acuerdos interprofesionales puede ser muy variado: desde materias concretas, hasta la determinación de la estructura de la negociación colectiva, las reglas de complementariedad y solución de la concurrencia entre convenios colectivos de diverso ámbito y las materias que puedan ser negociadas en los ámbitos geográficos y funcionales inferiores. Las organizaciones más representativas, a la vista de todo ello, pueden trazar y recomponer la estructura de la negociación colectiva; condicionar o determinar el contenido de los convenios colectivos inferiores; y establecer reglas especiales de concurrencia entre convenios, apartándose así de lo dispuesto con carácter general en el art. 84. ET (s.n.)"* (J. G. Murcia, obra citada pág. 161)

El Preámbulo pasa después a declarar la finalidad primordial del acuerdo. Un acuerdo que pretende atomizar a la clase obrera supeditándola a las necesidades inmediatas de la extracción de plusvalía de cada patrono y que, por tanto, persigue complementar la tarea reajustando los niveles de negociación sindical, de modo que las cúpulas firmantes se aseguren el monopolio de determinadas materias, justifica, como veremos en la siguiente cita, sus intenciones en aras de una menor 'atomización' de la negociación:

"El nuevo sistema debería contribuir a racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización [sic] actualmente existente a cuyo efecto sería conveniente establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, de manera que determinadas materias quedarán reservadas al convenio colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, finalmente, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos."

(En este sentido vuelven a insistir ya casi al final del texto del acuerdo, en su epígrafe undécimo del capítulo III; *"Esto exigiría una precisa distribución de materias de forma que: -Unas serían de directa aplicación, reservadas al ámbito sectorial nacional; -Otras, requerirían un desarrollo posterior en ámbitos inferiores; -Y por último, otras podrían ser remitidas a ámbitos inferiores.('11.-articulación negociadora y con concurrencia de convenios')"* Las cúpulas de UGT, CCOO,

CEOE y CEPYME pasan luego a juramentarse fidelidad en el cumplimiento de los acuerdos mediante un pacto de carácter jurídico en el segundo capítulo de este acuerdo: "Las estipulaciones que forman parte del presente Acuerdo así como de los compromisos contraídos revisten jurídicamente carácter obligatorio", de forma que toda la

organización entera quede supeditada al cumplimiento de lo firmado por las cúpulas aunque para ello éstas tengan que llevar al juzgado a sus propios afiliados o cuadros disidentes.

Ceñir la negociación a las necesidades de la producción

Más arriba hemos visto como uno de los objetivos del 'acuerdo sobre el empleo' es supeditar a la clase obrera a las necesidades de la remodelación organizativa de la producción. Para acompasar dicha remodelación y lograr su éxito las cúpulas sindicales han redactado un texto de obligado cumplimiento, recordemos que jurídicamente, encaminado a reestructurar la negociación acoplándola a las necesidades de la organización de la explotación por el capital. Así pasa a quitar competencias a los posibles focos de resistencia a pie de fábrica mediante el capítulo IV ('Ambito

material"): "Se trata en este Acuerdo sobre Negociación colectiva de distribuir las materias entre los distintos ámbitos negociadores por razones de la especialidad de las mismas [...] determinadas materias, que a continuación se relacionan, sean abordadas preferentemente en el ámbito nacional o de rama de actividad." Para ello el 'ámbito funcional' deberá "delimitar de forma precisa los afectados, a fin de evitar concurrencias innecesarias. El convenio colectivo nacional o de rama de actividad no tiene por qué reproducir el ámbito funcional de las viejas Ordenanzas Laborales ya caducadas."

Asegurar el control de las cúpulas

El desarrollo de la colaboración de clases por parte de los aparatos del PCE y del PSOE durante el proceso de 'transición política' y posteriormente, tuvo su traslación en el plano 'sindical'. Para asegurar la capacidad de cogestionar la permanencia del sistema burgués en el estado español y la integridad de dicho estado, la legislación laboral (o 'social') fue articulando una serie de medidas que garantizasen a las cúpulas de UGT y CCOO tanto el control sobre sus propias bases como un cuasimonopolio en la 'gestión' de la cogestión social en todos los ámbitos. El instrumento legal que decanta todo este proceso es la llamada 'representatividad sindical' alrededor de la cual se organiza la colaboración e integración de las cúpulas sindicales con el estado y con las organizaciones de la patronal.

Vamos a tomar la 'Ley de Libertad Sindical' como ejemplo de concreción de lo dicho arriba. No es que sólo en dicha ley estén explicitados los desarrollos señalados, desarrollos que se encuentran diseminados por todo el cuerpo legislativo y normativizador de la 'legislación social', pero en su artículo 6 quedan, en cierta medida, resumidos. Después de señalar que la 'mayor representatividad sindical' confiere una 'singular posición jurídica' a los sindicatos que la ostentan pasa a marcar los criterios que confieren la mayor representatividad y que son el alcanzar el "10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas." y, en el apartado 3, acota el campo de derechos y funciones que dichos sindicatos tienen en sus manos en exclusiva: "a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista, b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores; c) Participar como interlocutores en la determinación de las

condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación; d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo; e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas; f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente; [por no hablar de las diversas subvenciones 'indirectas' o de las directas vía presupuestos generales del estado, contempladas en otra parte] g) Cualquier otra función representativa que se establezca." En el libro 'Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas' (Ministerio de Trabajo, serie 'estudios' 1987), J. G. Murcia concretaba estas prerrogativas en cuatro grandes subapartados: 1/ la negociación colectiva de eficacia general, 2/ la determinación de las condiciones de trabajo en las administraciones públicas, 3/ la participación en sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo, y 4/ la acción sindical en las empresas y centros de trabajo.

El hecho que continuamente las cúpulas sindicales estén elevando 'quejas' de que este poder legislativo de cuasimonopolio no les es suficientemente reconocido por los 'poderes' público y empresarial no significa más que el afloramiento de la realidad de que, por una parte, todo este aparato legal sólo va encaminado a integrar a los sindicatos de clase en la cogestión e imposición de las medidas antiobreras y antipopulares de la patronal y el estado burgués y, por otra, las dificultades que las cúpulas sindicales tienen para hacer comulgar con rueda de molino tanto a sus propias bases y cuadros intermedios como a las masas. Y esto último, entre otras cosas, porque dichas bases y cuadros intermedios creen sinceramente en muchas ocasiones que todo el andamio de la 'mayor representatividad' está

construido realmente para 'evitar' la proliferación de sindicatos 'amarillos' frente a los de clase, según les argumenta demagógicamente las cúpulas a cada nuevo avance en la integración de los sindicatos en el estado burgués, cuando, en realidad, en el marco de la permanencia del estado burgués y el dominio del gran capital, los legisladores 'demócratas' lo que tienen en el punto de mira no es más que el intento de desnaturalizar a los sindicatos de clase... dándoles los toques amarillos necesarios, otra cosa muy diferente será que, a la larga, lo consigan. Igual ocurre en cuanto al uso que la patronal hace del cuerpo legislativo 'social', y que tiene sus repercusiones en las 'quejas' de las cúpulas de UGT y CCOO, esta patronal en cuanto puede y donde puede se dedica a incentivar el desarrollo de aparatos sindicales amarillos de raíz.

La demagogia gastada por los dirigentes de UGT y CCOO sobre el futuro de la 'estabilidad del empleo' no será suficiente para ocultar la realidad de los pactos anteriormente firmados sobre el empleo en el marco de la permanencia del capitalismo y cuyos efectos las masas sufren en estos momentos, ni tampoco puede ocultar lo que, negro sobre blanco, han firmado: "Como líneas generales, los convenios colectivos podrán recoger en sus ámbitos respectivos, y muy en particular, en el nivel estatal, los objetivos de fomentar la contratación indefinida, procurar un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación y potenciar la utilización de los contratos de formación y en

prácticas. Hay que tener en cuenta que el Acuerdo Interconfederal sobre Empleo completará y ampliará en el futuro lo dispuesto en la normativa laboral vigente, respecto a los tradicionales contratos de obra o servicio, eventuales entre otros, con especial consideración a la conversión de los contratos temporales en los nuevos contratos indefinidos establecidos como medida específica de fomento de empleo. [para remachar más adelante] "el convenio colectivo sectorial deberá precisar el procedimiento a seguir, para que en el nivel de empresa se pueda efectuar la adaptación de las viejas categorías laborales a los nuevos grupos profesionales." De esta forma las cúpulas sindicales se han reasegurado el control de la aplicación de las medidas antiobreras del acuerdo anterior. No es que la legislación ya existente no les garantice dicho control, simplemente se han curado en salud a pesar de que el artículo 83.2. del Estatuto de los Trabajadores ya les asegura suficiente control. Artículo que merece la siguiente interpretación de J. G. Mucia: "Los acuerdos interprofesionales, según declaración expresa del art. 83.2.ET, tienen el mismo tratamiento legal que los convenios colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores. Ello significa, fundamentalmente, que, una vez negociados de acuerdo con las reglas que en esa ley establecen y especialmente las referidas a la legitimación de los sujetos, que aquí son, como vemos, las organizaciones más representativas tienen fuerza normativa y eficacia erga omnes. [s.n.] (obra citada, pág. 160)"... es decir: para todos.

Facilitar la movilidad funcional

La necesidad de acoplar la fuerza de trabajo a las continuas reorganizaciones de la producción que exige el mantenimiento de la tasa de plusvalía y que, sobre todo, va a exigir la agudización del recurso a la plusvalía relativa, tropieza con algunos elementos de la legislación actual sobre movilidad funcional. A vencerlos y abaratar dicha movilidad funcional, ciñéndola a las necesidades de las reestructuraciones de la producción, se encamina el apartado tercero ('estructura profesional') del capítulo cuarto: "Se tratará de sustituir las categorías profesionales por grupos profesionales, y definir éstos en función de diversos criterios, tales como: autonomía, formación, iniciativa [sic], dirección, responsabilidad, complejidad... etc." Un etc. que en manos de los patronos puede ser muy, pero que muy, largo y, además, muy sui generis en la interpretación de algunos conceptos como, por ejemplo, el de 'iniciativa'. Interpretación que

tiene sus repercusiones en el salario y para la fijación del cual, en función de dicha interpretación, el acuerdo, en su epígrafe 4 del capítulo citado ('estructura salarial'), articula el dispositivo siguiente. Por una parte: "Los convenios colectivos han venido, hasta ahora, estableciendo una estructura salarial polarizada en torno a pocos [s.n.] conceptos: salario base, plus convenio y complementos" para después condenar a la atomización a la clase obrera: "estimamos innecesario que el convenio nacional de rama de actividad agote los criterios salariales. Por el contrario, un convenio de dicho ámbito puede remitir las cuestiones salariales a los ámbitos inferiores, limitándose a establecer los conceptos o criterios que definen la estructura salarial vigente en cada sector, sin que ello implique el establecimiento de cuantía alguna. [s.n.] -punto 4º del apartado IV 'Estructura salarial'."

La negociación de convenios en manos de la patronal y la patronal en manos del gran capital.

Los dirigentes sindicales están presentando a sus bases y cuadros el epígrafe octavo ('criterios generales del procedimiento negociador') como un gran avance pues, según ellos, de ahora en adelante va a ser difícil que la patronal obstaculice el ritmo de la negociación o sea ella quien tenga en sus manos la iniciativa de los ritmos de negociación. ¿Qué encontramos en dicho epígrafe? Una iteración de buenos deseos ("compromiso de mantener

la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable") que en la práctica se van a plasmar en que la patronal continuará pudiendo zafarse cuando le interese del 'procedimiento negociador' pues en dicho epígrafe octavo se dice: "...estiman conveniente favorecer con su propia iniciativa una negociación lo más fluida posible de los convenios, estimando a este efecto necesario impulsar el deber de negociar [...] Todo ello sin merma de lo dispuesto en el artículo

89, segundo párrafo del E.T. [s.n.]"; asegurándose más la patronal que quede claro a lo largo del epígrafe "Las partes consideran que el deber de negociar, excluido el presupuesto deducido del antes referido artículo 89, segundo párrafo del E.T. [s.n.], presupone el compromiso y la aceptación... [bla, bla, bla]". Para entender lo que de substancia hay, pues, en este epígrafe es preciso cotejar el ya citado artículo del E.T. Dice así: "La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente." Y lo más interesante es la interpretación jurídica que los propios asesores de la UGT-PV hacían en el libro 'El Estatuto de los Trabajadores y Leyes Complementarias. Comentarios de los Artículos reformados.' Decían, en 1994, en su página 155: "1. Art. 89.1.ET, deber de negociar. La nueva ley obliga a la parte receptora de la comunicación de promoción de negociaciones a contestar por escrito y motivadamente. Con ello se pretende potenciar, sobre todo, cuando la parte receptora se niegue a negociar a que justifique el porqué de su negativa." pero, atención, "El precepto no cita las posibles medidas a adoptar en caso de incumplimiento de esa obligación", se entiende pues el interés de los firmantes en recordarse una y otra vez que la patronal sigue teniendo la sartén por el mango en la negociación. Recordemos que el acuerdo obliga a las partes jurídicamente... la patronal se pone a salvo de interpretaciones que se salgan de su recto camino.

Las organizaciones patronales firmantes de los acuerdos (CEOE, CEPYME) se aseguran en ellos continuar sosteniendo la sartén por el mango pero, dentro de esas organizaciones, la correlación de fuerzas de las diversas capas, sectores y reagrupamientos de la burguesía del estado español ¿a qué sector del capital asegura el control de dichas organizaciones? Más: ¿qué correlación de fuerzas existe en el interior de ellas entre el gran capital y la pequeña burguesía?

Antes de pasar a responder a estos interrogantes es preciso, en primer lugar, aclarar un malentendido. El de la 'representatividad' de las organizaciones firmantes. Más arriba nos hemos referido a ello en relación con los sindicatos pero es preciso hacer una aclaración al respecto sobre la representatividad de las organizaciones patronales CEOE y CEPYME. Así como en el caso de los 'agentes sociales' sindicales dicha 'representatividad', con todas las deformaciones que hemos visto más arriba, pasó la criba de las elecciones sindicales en el de la patronales no ocurrió lo mismo. Durante la 'transición democrática' dichas organizaciones fueron montadas, subvencionadas y apoyadas por el estado burgués sin el más mínimo requisito de, digámoslo así, tarjeta de visita democrática. La única tarjeta de visita que se les exigió, en todo caso, fue la de colocar en sus cúpulas a los dirigentes empresariales del sindicato vertical fascista (la CNS). Así se 'montaron' la CEOE y CEPYME: directamente desde el sindicato vertical fascista y bajo

la estrecha supervisión del gran capital, en especial el financiero.

En el caso de las organizaciones patronales, el cuerpo legislativo elaborado, que ha propiciado la monopolización de la representación patronal en CEOE y CEPYME, ha perseguido asegurar el control de dichas organizaciones al gran capital mediante el mecanismo de 'organización empresarial representativa' así como bloquear la posibilidad de que la pequeña burguesía, sobre todo la más enfrentada día a día al gran capital y susceptible de formar alianzas con el proletariado como es la capa de 'autónomos', construyera sus propias e independientes organizaciones. La existencia de dichas organizaciones es una condición casi necesaria para que la capa de la pequeña burguesía esté mejor capacitada para elaborar alianzas organizativas con el proletariado. Y este aspecto es de una importancia considerable de cara a la lucha revolucionaria por destruir el estado burgués. En más de una ocasión hemos tenido la oportunidad en estas páginas de GERMINAL de señalar la importancia de la pequeña burguesía en la lucha del proletariado contra la burguesía, contra el gran capital.

En cuanto a la legislación, comencemos por el criterio de 'representatividad' aplicado a las organizaciones patronales tal y como está concretado ahora en la legislación 'social'. La disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores fija los siguientes criterios: "A efectos de ostentar representatividad institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades y organismos de carácter estatal o de comunidad Autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal. Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de comunidad Autónoma que cuenten en ésta como un mínimo del 15 por 100 de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal. Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta Disposición adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente. [por no hablar, también en este caso, de las subvenciones indirectas y las directas vía presupuestos generales del estado]"

J. G. Murcia opinaba, en la obra citada más arriba, lo siguiente sobre los criterios de 'representatividad' empresarial. Decía en la página 131: "Como vemos, la medida de la representatividad de las organizaciones patronales se aleja nitidamente de lo que ocurre en el lado sindical, donde el indicador por excelencia es la audiencia electoral del sindicato. Realmente, no es posible utilizar por ahora este mismo criterio en el ámbito empresarial, [desde 1987, año en que se publicó la obra en cuestión, 'realmente' la cosa no ha cambiado sino que la 'nítida' diferencia de la representatividad empresarial respecto al sindicato se mantiene, pero

sigamos] puesto que falta aquí el proceso electoral del que pudiera obtenerse el respaldo que, en forma de votos y representantes, concedieran los empresarios a cada organización. Pero ello no quiere decir que no pudiera ser utilizado en el futuro.” Han pasado tres años desde que J.G. Murcia opinará así y no parece que el gran capital esté interesado en realizar ningún proceso electoral para medir la representatividad de CEOE. Estamos de acuerdo con J.G. Murcia en que el proceso pudiera realizarse ya que ‘técnicamente’ es posible, pero dudamos que el deseo expresado por la declinación verbal subjuntiva llegué a plasmarse pues para el gran capital no sería ‘políticamente correcto’.

En cuanto al control del gran capital sobre la capa de ‘autónomos’ de la pequeña burguesía éste quedó

normativizado definitivamente en la ley de... ¡ libertad sindical!. Dicen el artículo 3.1.- de la ‘Ley Orgánica de Libertad Sindical’: “No obstante lo dispuesto en el artículo 1º. 2, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, [...] podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares...”. El objetivo está claro: impedir legalmente cualquier intento de organización de la capa inferior, y mayoritaria, de la pequeña burguesía al margen del control directo del gran capital.

La capacidad de ‘descuelgue (atomización) salarial’ de los empresarios: intacta

La última reforma del Estatuto de los Trabajadores perfeccionó, normativizándolo, el recurso de los empresarios a ‘descolgar’ de las condiciones salariales pactadas en los convenios de sector. El artículo en cuestión quedó un poco enrevesado pero, en lo que nos importa señalar del mismo, decía así: (art. 82. 3.-) “...Sin perjuicio de lo anterior, los Convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Si dichos Convenios Colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión

Paritaria del Convenio.” El patrono al que no le interesase ceñirse a lo acordado en el convenio del sector puede pues ‘descolgar’ y pactar condiciones salariales diferentes negociando con una plantilla atomizada. Sobre la derogación de este artículo no se dice nada en el acuerdo y cabe entender, por tanto, que seguirá vigente. Sólo que la nueva ordenación de la negociación colectiva prevista en el acuerdo, y el reparto ‘no concurrente’ de materias negociables en cada nivel (sectorial, autonómico, supraempresarial, empresa), tiende a ‘racionalizar’ dicha capacidad de ‘descuelgue’ haciéndola desaparecer mediante su conversión en norma codificada de la negociación de la estructura salarial según el punto 4º del apartado IV citado más arriba.

Riesgos laborales: los trabajadores siguen solos en la fábrica ante el peligro

El epígrafe dedicado a Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales es lo suficientemente escueto como para no obligar a nada más que al cumplimiento de las diferentes disposiciones legales, convertidas en un galimatías bastante fácil de no cumplir, sobre la cuestión. Por ello se limita a señalar: “De un lado el convenio colectivo puede desarrollar las disposiciones existentes en

materia de Seguridad e Higiene, adaptando éstas a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. De otro, las medidas concretas a adoptar y los procedimientos a seguir deberían ser pactados en convenios de ámbito inferior, preferentemente en el ámbito de la empresa.”

‘ACUERDO SOBRE COBERTURA DE VACÍOS’: PREPARAR EL TERRENO PARA LA REORDENACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL CAPITAL

Este tercer y último acuerdo es posible que a lo largo de su aplicación, prevista en su artículo 4 ‘Ámbito temporal’ en una duración de cinco años, tenga unas repercusiones más hondas y amplias para el conjunto de la clase obrera pues en él se previene el desarrollo de una nueva estructura profesional, de salarios y de

régimen disciplinario. El desarrollo de su aplicación será complementario con los dos acuerdos anteriores. Las categorías profesionales son sustituidas por grupos profesionales que aumentan el abanico de posibilidades de encuadramiento y movilidad por parte de la patronal. Sienta las bases para enfrentar, con la excusa

de acabar con la 'variedad' y 'pluralidad' de los complementos salariales, una depuración de los salarios allí donde, mediante diferentes conquistas reflejadas en los conceptos 'variables', la clase obrera haya logrado avances significativos. Pone al día el régimen disciplinario con una minuciosa descripción de los motivos para imputar faltas que son acoplados a los nuevos, métodos de organización y producción de

forma que cierren rendijas a posibles resistencias 'pasivas' del trabajador a pie de máquina (u ordenador) alargando significativamente los plazos requeridos para la prescripción de las 'faltas'. (La intención del comité de redacción de GERMINAL es dedicar un artículo especial a este acuerdo, en próximos números, según se desarrolle su aplicación).

LÍNEAS MAESTRAS DE LOS 'ACUERDOS'

La legislación laboral desarrollada por los diversos gobiernos de Felipe González ha incidido en ir mermando, poco a poco, los escasos avances logrados por la clase obrera y las masas como producto de las movilizaciones de los setenta. Los 'acuerdos' ahora firmados van dirigidos a redondear la tarea realizada por dichos gobiernos. Por más que las cúpulas sindicales intenten distraer la atención, haciendo referencia continuamente a la legislación desarrollada por aquéllos gobiernos como 'basura', el contenido de lo firmado no es más que la bazofia salida de la cocina laboral 'basura' de los gobiernos de Felipe González. Desde estas páginas no nos sorprende en absoluto que éste encuentre el 'acuerdo' *positivo* en términos generales.

Los objetivos centrales de los acuerdos pueden resumirse en:

a) Garantizar la paz social al gobierno del Sr. Aznar durante cuatro años, es decir durante otro período electoral, y ello mediante la ampliación de los mecanismos de cohesión social y el refuerzo del poder de las cúpulas sindicales en dichos mecanismos; este es el principal objetivo 'político' pues supone intentar guardar el flanco más débil del proceso de recomposición política de la burguesía, seriamente dañado por el resultado de las elecciones del 3 de marzo de 1996.

b) Reforzar los mecanismos de adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios en la organización del proceso de producción que las inversiones en bienes de equipo, y los avanzados sistemas de gestión de los mismos, requieren para asegurar una mayor explotación de la mano de obra y ello mediante: 1/ adaptar la fuerza de trabajo en función de las necesidades que surjan del proceso de producción y del de extracción de plusvalía; 2/ adaptar, desregulando, las plantillas a las necesidades de la empresa en función de la dinámica inmediata del mercado y de las diversas y cambiantes técnicas de organización del proceso de producción; 3/ adaptar, ampliando el abanico, las categorías profesionales en función de los cambios en el proceso de producción.

c) Aumentar la tasa de plusvalía mediante la desvalorización de la fuerza de trabajo (despidos más baratos, subvenciones a los contratos, desgravaciones fiscales 'incentivadoras' complementadas con las medidas sobre cotizaciones sociales resultantes del acuerdo sobre pensiones y las que se vayan tomando).

d) Disciplinar las filas de la patronal para conseguir aumentar el grado de monopolización del 'mercado de trabajo' que detenta la patronal, la burguesía, en su conjunto.

e) Redoblar los mecanismos de control de las cúpulas sindicales sobre las bases y cuadros intermedios de UGT y CCOO.

LAS CÚPULAS SINDICALES SE EXPLICAN

Los redactores de la revista 'Gaceta sindical' de CCOO justifican de este modo la firma del acuerdo sobre empleo; en el artículo 'El nuevo contrato indefinido' dicen: "En la actualidad existen en nuestro país casi 5 millones de trabajadores con contratos precarios. La proliferación de los 'contratos basura' que produjo la reforma laboral de 1994 [...] el contrato indefinido de fomento del empleo estable es el instrumento para convertir en empleo fijo y con derechos los contratos precarios [...] Como garantía para evitar el efecto sustitución de trabajadores actualmente fijos se impide que estos nuevos contratos se puedan aplicar en empresas que en los doce meses anteriores hubieran realizado despidos objetivos improcedentes o hubieran procedido a un despido colectivo." Comenzar por reconocer que existen cinco millones de trabajadores contratados, aunque en precario, es

reconocer que al capital en el Estado Español le hacen falta para extraer plusvalía. Por amor al abuso del 'contrato basura' no contrata ningún empresario. El alto índice de *precarización* de la fuerza de trabajo no puede enfrentarse desde la posición de la clase obrera en base a rebajar el coste de la fuerza de trabajo de cinco millones de trabajadores. Los efectos de los 'contratos basura' se enfrentan luchando contra la legislación laboral que los ha producido. Desde luego en ningún caso aceptándola como un hecho que no puede cambiarse y, menos aún, dando otra vuelta de tuerca al proceso abierto por dicha legislación llevando los efectos de la misma hasta sus últimas consecuencias: de ahora en adelante, y a pesar de que esa masa de fuerza de trabajo sí que le es necesaria al

capital (como demuestra el que se la contrate), cinco millones de trabajadores tienen asegurada la prolongación de la precarización (puesto que como contrapartida del 'acuerdo' no se ha firmado que se derogue toda la legislación que la produce). Ya hemos visto en el epígrafe sobre el despido objetivo individual que las 'garantías' para evitar el efecto sustitución son simplemente garantías que gana el patrono para reducir plantilla en función de las reorganizaciones del proceso de producción. En el artículo de la misma 'Gaceta...' dedicado a 'El despido improcedente...' vuelven a insistir en el mismo argumento dedicado a ocultar el verdadero análisis del alcance del 'acuerdo'; dicen: "...los nuevos contratos con menor indemnización no podrán realizarse en empresas donde haya habido despidos objetivos individuales o expedientes de regulación durante el último año" claro que para ocultar el alcance del acuerdo les es preciso ocultar lo firmado, recordemos: "...En ambos supuestos, la limitación a la contratación se circunscribirá a la cobertura de puestos de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo." (página II del mismo número de 'Gaceta...'). Tal vez la dirección de CCOO confía, al publicar el texto completo, en que la mayoría de sus afiliados pierdan el hilo en la lectura de tantas páginas de apretado texto legalista. Los cinco millones de trabajadores en precario, los trabajadores despedidos individualmente para ir abriendo paso al proceso de 'modernización' del equipamiento y gestión de la producción, sin embargo, no podrán perder el hilo de la aplicación de dicho texto.

Respecto a los 'contratos formativos', Blanca Gómez (Secretaria Confederal de Formación de CCOO) escribe en las mismas páginas de 'Gaceta...' lo siguiente: "a CCOO, le ha preocupado mucho, dentro del sector juvenil, la franja de jóvenes que no tenían una formación suficiente que les capacitara para conseguir un empleo. No es fácil encontrar un trabajo hoy en día sin una capacitación profesional dentro de este mercado 'occidental' que cada vez concentra más sus ofertas en puestos cualificados, influido sin paliativos por la evolución de las tecnologías y de los nuevos métodos de organización del trabajo [...] los jóvenes de los que hablamos han 'fracasado' generalmente, en el sistema educativo [...] hemos trabajado para conseguir eliminar, por fin, el contrato basura de aprendizaje de la última reforma Laboral." para acabar, con motivo de los mecanismos de aplicación conseguidos, en una pura mistificación de la 'empresa' como lugar de explotación y extracción de plusvalía "...hay que desarrollar la vigilancia y control desde la negociación colectiva, y la insistencia ante las empresas de su compromiso social con un sector que corre grave peligro de marginalidad". Blanca Gómez miente a cajas destempladas sin preocuparle si los lectores podrán corroborar lo 'exacto' de sus asertos dirigidos a justificar el cambio de el *contrato basura de aprendizaje* por el *contrato de formación bazofia*. No es cierto que la característica de "*este mercado 'occidental'*" sea la concentración de la oferta de puestos de trabajo en el sector de los más cualificados. Los rasgos del 'mercado de trabajo' son la dualización, que concentra la oferta

de trabajo sobre una masa creciente de trabajo desqualificado con bajos salarios concentrada, sobre todo, en un sector 'servicios' que de forma creciente va englobando elementos 'subcontratados' del proceso general de producción (otra cosa es que dichos trabajos los ocupen, precisamente, licenciados, diplomados, etc jóvenes a causa de la escasez de trabajos cualificados) y la creciente 'dispersión' de los salarios en favor de los más altos (es decir el aumento de la desigualdad 'salarial'). Otro rasgo es la creciente automatización del proceso productivo que expulsa el trabajo que requiere iniciativa y formación a cambio de exigir una fuerza de trabajo autómatas y con baja cualificación, a satisfacer dicha exigencia están destinados los contratos de formación bazofia.

En las mismas páginas de 'Gaceta...' citadas publica Antonio Gutiérrez un artículo ('Los sindicatos nos hemos implicado...') que tras un lapsus mental lanza un aviso a navegantes. El argumento "*Implicándonos en los problemas podemos estar ahora en condiciones de recabar de otros que también lo hagan, que sus políticas económicas, fiscales, etcétera, tengan de verdad, como objetivo prioritario la creación de más y mejor empleo en nuestro país.*" no puede traducir más que, sencillamente, el burócrata firmante hace ya tiempo que no se siente parte de la clase obrera, de los trabajadores y por otra parte oculta la verdad. Los trabajadores, la juventud, las mujeres en paro o contratadas en precario no es que estén implicados es que, además sufren en carne propia los 'problemas' en los que las cúpulas sindicales no estaban implicadas, según confiesa el mismo A. Gutiérrez, hasta el momento de firmar los acuerdos con la patronal. Tras la confesión la penitencia: Antonio Gutiérrez dedica una parte sustanciosa del breve artículo a advertir a los actuales trabajadores fijos de que deberán apechugar, ellos también, con los resultados de los acuerdos. Dice: "*Los que ya tienen empleo fijo pueden estar absolutamente tranquilos...*" pero "...Pero también queremos decirles que han de contribuir solidariamente [s.n.] a la creación de más y mejor empleo, y que han de esforzarse para que este acuerdo se desarrolle en las empresas, empezando por combatir las horas extraordinarias [s.n.] y sustituyéndolas por más empleo: por aprovechar las mayores cotas de participación, de enriquecimiento de la negociación colectiva, para que organizando el trabajo en las empresas, participando en la organización del trabajo y de la propia jornada de trabajo [s.n.] podamos dar más empleo e ir transformando contratos eventuales en contratos indefinidos." Es pura desfachatez hacer recaer la responsabilidad del paro, solapadamente, sobre la realización de horas extraordinarias y más aún hacer recaer la responsabilidad de tales horas extraordinarias sobre los trabajadores que cobran sueldos de miseria. La responsabilidad de las horas extraordinarias incumbe única y exclusivamente a los patronos pues en sus manos está el otorgarlas o no, la culpa de que los trabajadores las hagan la tienen el chantaje patronal y los sueldos de miseria. ¿A que viene pues mentar las horas extraordinarias en dicho contexto olvidándose por completo de la responsabilidad del capitalismo, del

patrono concreto, en su existencia? Simplemente responde a un viejo mecanismo de chantaje y justificación porque tras las 'horas extraordinarias' (que tan millonarios han hecho a los trabajadores y tan pobres a otros, por lo visto) viene el aviso a navegantes: que estén tranquilos los actuales fijos pero que se preparen a la reorganización de las condiciones de trabajo y de la jornada laboral a que darán paso la aplicación del conjunto de los tres acuerdos firmados, especialmente los de 'negociación' y 'cobertura de vacíos'. Para los empresarios y el gobierno Antonio Gutiérrez, sin embargo, sólo dedica unas breves palabras, esas sí, de aliento: *"Ahora es el turno de quienes tienen en las manos la orientación y administración de la política económica del país, para que ésta se oriente preferentemente a este objetivo: a la creación de empleo."*

Cándido Méndez escribía por su parte también en las páginas de 'Gaceta...' un panegírico de la patronal y de sí mismo: *"el acuerdo es positivo, en primer lugar por el hecho de existir, porque es un claro exponente de la fortaleza del consenso y del entendimiento en nuestro país, en un momento en el que en Europa [...] están imponiendo modificaciones unilaterales y desreguladoras de la normativa laboral, despreciando*

claramente la apuesta por el consenso y el entendimiento entre los sindicatos y las patronales. Vía de la imposición unilateral que, por cierto, ya ha fracasado en nuestro país." En 'nuestro país' no ha fracasado en absoluto ninguna vía de imposición unilateral, simplemente con este acuerdo no le es precisa por ahora ni a la patronal ni al gobierno del Sr. Aznar. Hemos visto en el capítulo anterior lo que ha tenido que 'ceder' la patronal respecto a la legislación anterior: nada. Pero Cándido Méndez se empeña en hacernos creer lo contrario: *"Es un acuerdo equilibrado, en el que se establecen determinadas contrapartidas recíprocas."* Para captar en toda su dimensión la aseveración de Cándido Méndez no estaría mal que recordásemos sus propias palabras en declaraciones a la revista 'Unión' de febrero de este año. Decía: *"No vamos a negociar una nueva reforma laboral. No vamos a negociar una reducción de las indemnizaciones por despido. No vamos a negociar una eliminación de la causalidad en el despido objetivo."* Lo único cierto es que no han negociado la eliminación de la causalidad pero la han lascado tanto que puede decirse que han avanzado bastante en ese camino, el resto de noes se explican por sí solos y la reforma pactada.

ALGUNAS ACLARACIONES SOBRE EL CONCEPTO 'MERCADO DE TRABAJO'

Estamos usando el concepto 'mercado de trabajo' pero es preciso hacer algunas aclaraciones sobre el mismo. En primer lugar decir que si usamos el término es por lo extendido de su uso lo que obliga a hacer continuas referencias al mismo. En principio cuando se dice 'mercado de trabajo' se entiende que estamos refiriéndonos a la masa de fuerza de trabajo existente en un determinado momento y lugar, sin distinguir si está activa o no ya que ello depende de muchos factores. Simplemente: cuando hablamos de 'mercado de trabajo' estamos haciendo referencia al total de brazos disponibles en condiciones de funcionar como 'mano de obra'. Los economistas burgueses, sin embargo, entienden como 'mercado de trabajo' la cantidad de mano de obra registrada como 'activa', menor que la anterior. Los economistas burgueses establecen una relación inmediata entre conquistas obreras y monopolización del mercado de trabajo, cualquier conquista obrera, cualquier avance social es usado como argumento en favor de explicar el mercado de trabajo como un mercado monopolizado y como instrumento básico de dicho monopolio a otra de las conquistas obreras: los sindicatos. No hay más que abrir cualquier libro de texto de 'economía' para comprobar lo fácil que les es a los economistas burgueses tildar de monopolizado al mercado de trabajo y lo difícil que les es realizar la misma operación mental con el empresariado... todo lo más oligopolista, etc. Esto es fácil de entender si se tiene en cuenta que una de las muchas mistificaciones que perpetra la economía burguesa es la de entender al 'obrero', al

trabajador asalariado como un ciudadano libre que vende 'libremente' su 'trabajo' en un mercado también libre. Y aquí dejan ya de contar. Ante la puerta de la fábrica, de la empresa se detienen dejando que el trabajador asalariado entre totalmente imbuido de su 'libertad' bien asegurada. Esa separación y ocultamiento del momento de la explotación de la mano de obra es la que les permite luego desarrollar todas las argumentaciones sobre la monopolización del mercado de trabajo.

Sin embargo, entender el proceso de explotación, y también el contexto en que los acuerdos inciden en los salarios y condiciones de trabajo y vida de millones de asalariados, exige hacer algunas aclaraciones a la visión sobre el 'mercado de trabajo' tal y como lo entienden los economistas burgueses y como lo aceptan las cúpulas sindicales. En primer lugar: el asalariado no vende su 'trabajo' sino su 'fuerza de trabajo' (de la que el capitalista podrá extraer la plusvalía). En segundo lugar el trabajador cuando vende su fuerza de trabajo lo hace libremente... impelido porque es la única mercancía que posee. Eso o el hambre. En tercer lugar, el trabajador vende 'libremente' su mercancía fuerza de trabajo a quién posee los medios de producción necesarios para que dicha mercancía sirva para algo, sin ellos la mercancía fuerza de trabajo no le sirve para nada al trabajador asalariado, éste, pues, se enfrenta en un 'mercado libre' a quien detenta el monopolio de los instrumentos necesarios para que su fuerza de trabajo le sirva de algo. En tercer lugar si la existencia de sindicatos hace tan proclives a los economistas

burgueses a hablar de monopolización, no les ocurre lo mismo con la 'oferta de trabajo' y, sin embargo, ésta está monopolizada en un grado muy elevado tanto por la posesión de los medios de producción (condición indispensable para que la fuerza de trabajo del asalariado le sirva de algo a éste en el marco de la economía capitalista) como por la existencia de los 'sindicatos' de empresarios, las patronales. Estas organizaciones siempre han tenido una capacidad de monopolizar la 'oferta' de trabajo que no guarda parangón con la de los sindicatos. La historia del movimiento obrero ofrece multitud de ejemplos. Ejemplos de los que las 'listas negras' no son más que una sangrante anécdota.

Marx describía el fenómeno señalado así: "La órbita de la circulación o del cambio de mercancías, dentro de cuyas fronteras se desarrolla la compra y la venta de la fuerza de

trabajo, era, en realidad, el verdadero paraíso de los derechos del hombre. Dentro de estos linderos, sólo reinan la libertad, la igualdad, la propiedad... Al abandonar esta órbita de la circulación simple o cambio de mercancías, adonde el librecambista vulgaris va a buscar las ideas, los conceptos y los criterios para enjuiciar la sociedad del capital y del trabajo asalariado, parece como si cambiase algo la fisonomía de los personajes de nuestro drama. El antiguo poseedor de dinero abre la marcha convertido en capitalista, y tras él viene el poseedor de la fuerza de trabajo, transformado en obrero sordo; aquél, pisando recio y sonriendo desdeñoso, todo ajetreado; éste, tímido y receloso, de mala gana, como quien va a vender su propia pelleja y sabe la suerte que le aguarda: "que se la curtan." (K. Marx, 'El Capital' t. I, pag. 128-129, Fondo de Cultura Económica)

EL PARO Y LA 'PRECARIEDAD LABORAL': FENÓMENOS CONSUSTANCIALES AL MODO DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA

En primer lugar rescataremos una cita: "La única condición del modo de producción capitalista es pues: por una parte el poseedor o poseedores, más exactamente, una clase, que posee los medios de producción, por otra parte la existencia de una clase que no posee más que su propia fuerza de trabajo y que, como tal, porque no posee más que su propia fuerza de trabajo, debe vender esta fuerza." ('Bases económicas del marxismo' Cuadernos Germinal, pag. 6). La clase social que detenta el monopolio de los medios de producción los pone en funcionamiento mediante la inversión de un 'capital' que se descompone en dos partes básicamente, por una el capital constante (capital fijo - edificios, maquinaria... - más capital circulante - fundamentalmente materias que consume el proceso de producción-) y por otra el capital variable (la 'mano de obra' que recibe su nombre, 'variable', por ser la única parte del capital que 'crece' pues la fuerza de trabajo tiene la característica de producir más de lo que consume mientras que la parte del capital llamada constante simplemente va desgastándose con el proceso de producción y su valor lo van asumiendo las mercancías producidas). El 'mercado de trabajo' en el modo de producción capitalista es, pues, la suma de todos los brazos disponibles como mano de obra para venderse y formar parte del capital variable. Lo que ocurra con el fenómeno del 'paro', del 'empleo' está determinado por lo que ocurre, bajo las condiciones de producción capitalista de mercancías, con el capital

variable. Para ver qué leyes rigen el desarrollo del capital variable recurriremos, una vez más, a los clásicos. Dice Marx al respecto: "La acumulación del capital, que al principio sólo parecía representar una dilatación cuantitativa, se desarrolla, como hemos visto, en un constante cambio cualitativo de su composición, haciendo aumentar incesantemente el capital constante a costa del capital variable[...] como la demanda de trabajo no depende del volumen del capital total, sino solamente del capital variable, disminuye progresivamente a medida que aumenta el capital total, en vez de crecer en proporción a éste, como antes [...] Es cierto que al crecer el capital total crece también el capital variable, y por tanto la fuerza de trabajo absorbida por él, pero en una proporción constantemente decreciente. Los intervalos durante los cuales la acumulación se traduce en un simple aumento de la producción sobre la base técnica existente, van siendo cada vez más cortos [...]. Este descenso relativo del capital variable, descenso acelerado con el incremento del capital total y que avanza con mayor rapidez que éste, se revela, de otra parte, invirtiéndose los términos, como un crecimiento absoluto constante de la población obrera, más rápido que el del capital variable o el de los medios de ocupación que éste suministra. Pero este crecimiento no es constante, sino relativo: la acumulación capitalista produce constantemente, en proporción a su intensidad y a su extensión, una población obrera excesiva para las necesidades medias de explotación del capital, es decir, una población obrera remanente o sobrante." (K. Marx, 'El Capital', t. I, pag. 532,533 Fondo de Cultura Económica)

EL 'PROBLEMA' DEL PARO TIENE SOLUCIÓN

Los economistas burgueses también se explican

¿Como solucionar el 'problema del paro'? Hemos visto como el paro está producido por las mismas leyes

económicas que rigen el funcionamiento del capitalismo. Mientras la economía funcione en el marco

del modo de producción capitalista la tendencia a generar el ejército industrial de reserva, ejército de parados, seguirá aflorando. Por eso cuando los economistas burgueses se ponen a reflexionar sobre las soluciones al problema del paro o no encuentran ninguna o la que encuentran ya demostró la historia del capitalismo que no es una solución. Ejemplo de ello lo daban Gosta Esping-Andersen y Paula Adam Bernad en las páginas de 'El País' el 7 de abril. El título del artículo era ya toda una declaración de guerra: 'El reparto del trabajo, un viejo mito que no muere'.

Según estos autores *"la idea del reparto del trabajo se basa en premisas incorrectas, carece de fundamentos empíricos y, lo que es peor, de ser aplicada, llevaría a resultados insolidarios"*. Después de explicar como las premisas incorrectas son aquellas que achacan a *'nuestra sociedad'* la imposibilidad de generar empleo debido a, y esta sería según ellos la segunda premisa, la globalización y las nuevas tecnologías, se olvidan de cualquier referencia a la carencia de *'fundamentos empíricos'*. A principios de siglo la clase obrera tenía jornadas de trabajo de 10 y 12 horas pero los autores del artículo se han olvidado o bien de esa realidad *'empírica'* o han decidido hacer como que no existe.

Luego pasan a explicar porqué una reducción del tiempo de trabajo llevaría a resultados *'insolidarios'* y para demostrarlo ponen tres supuestos de 'reparto del trabajo': la jubilación anticipada, disminuir la oferta de trabajo impidiendo el acceso al mismo de las mujeres y la reducción de la jornada con merma de salario. Está claro que a la hora de buscarse supuestos a favor de su argumentación no son tontos algunos economistas burgueses a pesar de ser catedráticos, como es el caso. Es difícil entender que tiene de *'insolidaria'* una jubilación anticipada con una paga digna, aunque, claro, este no es el supuesto de los economistas burgueses. No lo dicen pero debe de entenderse que imbuidos del espíritu de la *'capitalización'* de las pensiones no les cabe que la jubilación anticipada pueda ser solidaria con los que no tienen trabajo y más con los que se jubilan a una edad que les permita disfrutar un poco de la vida. El supuesto de la mujer tiene una clara vocación de aterrorizar a los lectores progresistas sólo que a nosotros sólo se nos ocurre preguntarnos ¿y por qué precisamente deberían de ser las mujeres, por qué no el segmento de 30 a 35 años de trabajadores en base a un plan quinquenal sabático de 'reciclaje vital'? En fin, hay subconscientes y subconscientes. El último supuesto de los presentados por los dos economistas en cuestión es el de la reducción de la jornada con merma de salario. Para demostrar que la creación de empleo que acarrearía dicha reducción no compensaría la merma de salario se lanzan a trabajar sobre hipótesis fictomatemáticas cuando podrían haberse acordado de que les queda por demostrar el aserto de la carencia de *'fundamentos empíricos'* y pegar una mirada a la historia económica y ver qué ha pasado cuando se ha reducido la jornada de trabajo. Pero los economistas burgueses, que son los *'científicos'* que mas se equivocan, siempre

tienen una solución... dentro del marco del capitalismo. ¡Escandinavia, idiotas! Nos gritan su alternativa. El *concepto sueco de la justicia productiva* es la solución. Dicen: *"Existe un enfoque alternativo muy desarrollado en Escandinavia, que propone otra solución solidaria. Este parte de un principio totalmente opuesto (ligado al concepto sueco de la justicia productiva) que establece que el 'trabajo crea trabajo'."* Después pasan a demostrar como la *'globalización'* crea empleos en base al ejemplo de Francia entre los años 1972 y 1985 comparando los empleos que se perdieron en el transcurso de dichos años como consecuencia de la competencia de los *'países en vías de desarrollo'* (importaciones) y los que se ganaron como resultado de las exportaciones francesas a dichos países. Ni aportan datos sobre la evolución de la tasa de paro en Francia durante los años en cuestión ni, mucho menos, sobre la destrucción de empleos *'viejos'* en los *'países en vías de desarrollo'* como, por ejemplo, en la agricultura tradicional de tales países. Olvido difícil de entender si tenemos en cuenta que se están refiriendo a una *'fenómeno mundial'* (la *'globalización'*).

En cuanto a las nuevas tecnologías como creadoras de empleo los economistas burgueses suelen apostar por ellas y éstos en concreto lo hacen decididamente, más aún: aportan ejemplos de *'nuevos empleos'*. Dicen *"Muchos españoles conocen a alguien empleado en puestos que no existían hace algunos años: diseñadores gráficos, programadores informáticos, administradores de base de datos, proveedores de servicios Internet y de tarjetas de crédito, analistas coste-beneficio, técnicos de software y de telecomunicaciones, etcétera."* añadiendo, como no, que *"Se crean puestos al tiempo que se destruyen"*. En primer lugar resulta que muchos *'españoles'* también conocen a muchísimos *'españoles'* que ya no están empleados en puestos que o bien han dejado de existir o bien se han subcontratado con menores sueldos, etc.. claro que no seremos menos justos que los autores y reconoceremos que, en efecto, crearse puestos de trabajo algunos se crean. Sólo que según los autores el problema del paro está en *"los trabajadores poco formados sin experiencia"* (casi todos los ejemplos aportados de *'nuevos trabajos'* requieren algo de formación o bastante). Nos olvidaremos de los miles de universitarios con flamante título y empleados en trabajos de baja cualificación.

Pero no podemos olvidarnos de la solución que aportan los autores (*'solución'* que tiene cierto resabio a Alfred Sauvy), después de dar vueltas al mundo *'globalizado'*, y ello porque éstos han puesto antes el dedo en la llaga de los *trabajadores poco formados*. Dicen *"Una política solidaria debe basarse en el principio de que el trabajo puede crear trabajo -como han demostrado los americanos y los nórdicos-. Una de las bases de la creación de empleo es el consumo familiar [s.n.]"*, para pasar después a enumerar los puestos de trabajo que se podrían crear, suponemos que después de solucionar la escasa formación de los trabajadores parados, *"Comparado con el hogar tradicional (con un cabeza de familia portador del único salario), el hogar moderno (con dos entradas de ingresos) dispone de más ingresos y*

menos tiempo para hacer la colada, planchar las camisas, cuidar de los abuelos y niños, lavar el coche, preparar las comidas y limpiar la casa. [s.n.]” Huyendo de las ucronías y utopías los economistas, más cuando son vulgares, suelen caer de bruces en los estercoleros del engaño sin disimulos. Resulta que el ‘hogar moderno’ en comparación con el ‘antiguo’ o bien tiene dos ingresos, o bien tiene uno

sólo y escaso, o bien, y no en pocos casos, el único que tiene es el pírrico ingreso por seguro de desempleo o por la jubilación del abuelo (jubilación que desde luego no le cubre el pago de alguien asalariado que le ‘cuide’) o ninguno más que el que provenga de las chapucillas que vayan saliendo como, por ejemplo, ir a cuidar algún anciano o a limpiar algún hogar ‘moderno’.

Trabajo para todos y todas, escala móvil de horas de trabajo

Hemos visto que el paro es un rasgo consustancial al capitalismo y también como las ‘soluciones’ aportadas por los economistas burgueses no hace más que obligar a la realidad a darse la vuelta sobre sí misma como pescado que se muerde la cola.

El capitalismo es un modo de producción determinado y, como modo de producción, no es ‘sólo’ economía: la economía capitalista sustenta, y se sustenta a la vez, en unas determinadas relaciones sociales, de producción y de circulación, que tienen su reflejo en unas formaciones ‘institucionales’ políticas determinadas que se encargan de hacer pervivir a la economía capitalista mediante la ‘democracia’ o mediante la represión ante la ‘anarquía’. Por tanto la ‘solución’ al paro no se encontrará en medidas puramente económicas y mucho menos si éstas tienen que respetar el marco capitalista de producción y sus leyes económicas (maximización del beneficio).

Todo este enfoque hace ya tiempo que fue formulado por Trotsky en su ‘Programa de Transición’ y, como se desprende de su lectura, dicho enfoque sigue estando completamente vigente. La cita es larga pero vale la pena: “*A menos que esté dispuesto a consentir en su propia desintegración, el proletariado no puede permitir que una parte creciente de los trabajadores se conviertan en parados crónicos, en miserables que viven de las migajas de una sociedad que se pudre. El derecho al trabajo es el único derecho serio que le queda al trabajador en una sociedad basada en la explotación, pero hoy se lo quieren denegar en todo momento. Frente al paro, ¡estructural*

o coyuntural’, hay que oponer, junto con la consigna de más obras de interés social, la de una escala móvil de horas de trabajo. Los sindicatos y demás organizaciones de masas tienen que unir a los que trabajan y a los parados en mutua solidaridad. Todo el trabajo existente debe distribuirse entre todos los trabajadores, determinándose así la extensión de la jornada de trabajo. El salario de cada trabajador debe ser el mismo que con la jornada antigua. Los salarios, una vez garantizado estrictamente un salario mínimo, deben seguir el movimiento de los precios. No se puede defender un programa distinto en la catastrófica situación actual. Los capitalistas y sus defensores probarán la ‘imposibilidad’ de materializar estas reivindicaciones. Los pequeños empresarios, especialmente si están casi arruinados, se remitirán además a sus libros de cuentas. Pero los trabajadores deben rechazar categóricamente tales argumentos. No se trata de un conflicto ‘normal’ de intereses materiales contrapuestos; se trata de salvar al proletariado de la degradación, la desmoralización y la ruina; es una cuestión de vida o muerte para la única clase creadora y progresiva y, por tanto, para el futuro de la Humanidad. Si el capitalismo se muestra incapaz de satisfacer las exigencias que surgen de las calamidades que él mismo ha generado, debe desaparecer. La ‘posibilidad’ o ‘imposibilidad’ de materializarlas depende ahora de la relación de fuerzas y es una cuestión que sólo puede resolverse con la lucha. Sólo la lucha, con independencia de sus resultados concretos inmediatos, puede hacer que los trabajadores lleguen a comprender la necesidad de liquidar la esclavitud capitalista.” (L. Trotsky, ‘El Programa de Transición’ Edit. Akal 1977 pag.17-18)

RECUPERAR LOS SINDICATOS DE CLASE, CONSTRUIR EL POR.

Los acuerdos han sido negociados y firmados por las cúpulas sindicales. Alrededor de la negociación éstas han realizado un papipé de discusión democrática interna que todo lo más ha rozado a los cuadros intermedios superiores de UGT y CCOO. Ni las bases ni los cuadros intermedios de UGT y CCOO han tenido la menor opción de participar ni en la discusión de los contenidos ni, mucho menos, en la decisión de la firma.

Mediante la firma de los acuerdos las cúpulas de UGT y CCOO vuelven a traicionar los intereses de la clase obrera y de las masas en general. Además ponen en situación de obligado cumplimiento a miles de cuadros intermedios que tendrán que enfrentarse a la aplicación de los acuerdos en los centros de trabajo.

El rechazo que la nueva traición a los intereses de los trabajadores produce en éstos no debe traducirse en el

abandono generalizado de los sindicatos firmantes pues éstos son, por paradójico que les pueda parecer a algunos, instrumentos necesarios para luchar, contra la aplicación de las medidas antipopulares aprobadas en los acuerdos.

Tanto las tareas para enfrentar la ofensiva antiobrera del gobierno del Sr. Aznar como las tareas para enfrentar las medidas de los acuerdos pasan, también, por la lucha por el derrocamiento de las cúpulas sindicales traidoras a los intereses de la clase, por la recuperación de las organizaciones obreras por las masas. Enfrentarse a las medidas del gobierno del Sr. Aznar, evitar la aplicación de los acuerdos firmados con la patronal, recuperar el sindicato para la base, todo ello son aspectos de una misma lucha. Lucha que tiene un contenido político: la lucha contra la socialdemocracia y el estalinismo, anidados en el interior de UGT y

CCOO; lucha contra la política de colaboración de clases de las direcciones actuales de UGT y CCOO; lucha contra las políticas de asunción de las necesidades parasitarias del capital financiero que dichas direcciones intentan imponer al conjunto de la clase; una lucha que sólo como componente de la lucha por el socialismo puede ser entendida y puede ofrecer una salida positiva frente a los sacrificios que el mantenimiento de un sistema social de producción

ADENDA

Después de cerrar la redacción del artículo ha llegado a nuestras manos el número monográfico que 'Unión' (portavoz de la cúpula de UGT) ha publicado sobre la 'reforma laboral' y que titula "Acuerdos para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva".

En dicho número monográfico se publica el texto completo de los acuerdos pero en este caso, al contrario que en el de CCOO, hay una mayor 'trabajo' o 'esfuerzo' por propagar las bondades, según la cúpula de UGT, de los 'Acuerdos...'. Por una parte el editorial está firmado por Cándido Méndez, Toni Ferrer, Secretario de Acción Sindical, publica también un artículo de dos páginas a favor de los 'acuerdos' así como viene también publicada la 'resolución' del Comité Federal Extraordinario que aprobaba 'por unanimidad' el contenido de los 'Acuerdos...'. Por otra parte el texto de los 'Acuerdos...' está escoliado con numerosos comentarios argumentando sobre sus bondades. No nos referiremos a estos comentarios ya que sería repetir por nuestra parte los contenidos del artículo de análisis sobre los 'Acuerdos...'. A los lectores del monográfico de la 'Unión' a dicho artículo remitimos.

Sí queremos, no obstante, hacer algunos comentarios sobre el editorial firmado por Cándido Méndez y el artículo de Toni Ferrer. Del editorial firmado por Cándido Méndez queremos resaltar un párrafo en que afirma: "Es también responsabilidad del Gobierno dar ejemplo y aplicar los principios que inspiran estos Acuerdos, acabando con la precariedad, tan abundante en el sector público." Pues bien, parece que el gobierno está dispuesto a aplicar en toda su plenitud la batería de medidas contra los trabajadores contenida en el texto de los 'Acuerdos...' y buena muestra de ello es el botón de muestra del Hospital Fundación de Alcorcón, más abajo comentada. Más adelante afirma Cándido Méndez sin ningún sonrojo, como buen cogestor del capitalismo, que "es también evidente que, para las empresas, los Acuerdos deben llevar a una considerable mejora de la productividad" [s.n.],

agotado, el imperialismo, exige a las masas en aras del bienestar de una minoría. Es, por tanto, una lucha que no puede enfrentarse con garantías de éxito si no se realiza con la perspectiva política de la construcción del partido revolucionario de la clase obrera, instrumento de liberación frente a los aparatos corruptos y degenerados del PSOE y PCE-IU.

7/5/97

al implicar mayor cualificación y más interés de los trabajadores por los objetivos empresariales." No podemos dejar de darle la razón en cuanto a la mayor 'productividad' que sacarán las 'empresas' (es decir los patronos, los burgueses, entendámonos) y en cuanto a la 'mayor cualificación' al epígrafe 'Consolidar divisiones descualificadas del ejército industrial de reserva juvenil' de nuestro artículo remitimos al lector. En cuanto a lo de 'más interés de los trabajadores' no sabemos si responde a un ensueño de Cándido sobre la aplicación de los 'Acuerdos...', ensueño en el que Cándido se ve trasladado al Japón... ¿o a Corea?. Los sueños, sueños son, pero el caso es que la realidad es una pesadilla para los trabajadores. También Cándido Méndez recurre aquí a la mustia zanahoria del 'relanzamiento del consumo', dice: "el incremento sustancial de la contratación indefinida redundará sin duda en un mayor consumo", recomendamos al lector la lectura de las páginas dedicadas a la cuestión en los números 6 y 7/8 de GERMINAL.

En cuanto al artículo de Toni Ferrer sólo señalar un contrasentido y una mentira. Afirma, para justificar la firma de los acuerdos, que "Había, además, algunas amenazas. Tras las elecciones políticas de marzo del año pasado, el Gobierno de la derecha apoyado por muchos grupos empresariales [s.n.] comenzó a hablar de la necesidad de una reforma laboral", para continuar más abajo "Negociar con la patronal era necesario para impedir que el Gobierno cumpliera sus pretensiones". ¿En qué quedamos? ¿Era el gobierno o eran 'importantes grupos empresariales' los que querían una reforma? (Reforma que, por otra parte Toni Ferrer ha 'entendido' que debía realizarse) ¿La patronal no tiene, entonces, nada que ver con los 'importantes grupos empresariales'? Dejaremos el galimatías en que cae para justificar lo injustificable e iremos a la mentira monda y lironda. A firma Toni Ferrer: "la patronal se ha comprometido a llevar a cabo la discusión sobre cómo reducir el tiempo de trabajo para crear empleo", recordemos el texto del acuerdo "la gestión" y "duración y redistribución". 12/5/97

GERMINAL APARTADO 38 BETERA 46117 (E)