

LA LEY DE RELACIONES LABORALES



El Consejo de Ministros ha acordado remitir a las Cortes para su aprobación un Proyecto de Ley sobre relaciones laborales. Ignoramos, si llegara a aplicarse a la realidad social de nuestro país, dados los recientes acontecimientos que se han producido en el Ministerio de Trabajo; no obstante, su lectura constituye el más perfecto test sobre la postura del Gobierno, y lo que es más, de las fuerzas socio-económicas que lo integran, frente a una importante faceta de la tan poco abordada oficialmente «cuestión obrera».

Basten estas palabras para comprender que no vamos a dedicar estas páginas a glosar el articulado del Proyecto, por cuanto ello requeriría un estudio más profundo y técnico, que más bien constituiría el objeto de una revista especializada.

El preámbulo del Proyecto de Ley trata de explicar los motivos que han llevado al Gobierno a su elaboración. En este sentido, se habla de recoger reivindicaciones y las reiteradas aspiraciones del mundo laboral. ¿Qué hay de ello en el Proyecto? Muy poco por no decir nada. Nadie duda ya que la jornada laboral de 44 horas o los 21 días de vacaciones ahora proyectados son algo más que una aspiración de los trabajadores, y constituyen una importante conquista de la lucha obrera en muchos sectores productivos y centros de trabajo. ¿Acaso puede considerarse una «novedad» la duración del periodo de prueba o el plazo de acumulación de faltas que ahora se fijan, y que están superados en beneficio de los trabajadores, en la mayoría de las Ordenanzas actualmente en vigor?

Decididamente creemos que el motivo del Proyecto no se explicita en el preámbulo, y más bien lo intuimos de una lectura del mismo en su conjunto. Después de leerlo y reflexionar un poco sobre su contenido, hay algo que no encontramos y que vemos por el contrario seriamente amenazado. En efecto, ¿qué ha sido de la estabilidad en el empleo? Nadie podrá decirnos que no constituye una de las primarias reivindicaciones obreras.

En primer lugar, los preceptos que, en la práctica, pudieran garantizarla impidiendo la contratación temporal o eventual se mueven en una extraordinaria indeterminación, que fácilmente puede dar lugar al equívoco. Sinceramente creemos que

existen fórmulas mucho más seguras de garantizar de modo inequívoco la estabilidad en el empleo, que la utilizada por el proyecto.

Con toda la gravedad que lo dicho reviste, no hubiésemos llegado a la alarma de no haber advertido que la falta de garantías en el empleo, se sustituyen en el Proyecto por garantías del salario. Intentaremos explicar esta apreciación nuestra:

El Proyecto regula de forma original y novedosa los supuestos de crisis empresarial, con una «solución» que en principio puede inducir a confusión: La creación del denominado Fondo de Garantía Salarial de carácter interempresarial. Es este quizá el dato más revelador de la intencionalidad del Proyecto: la adaptación de la legislación laboral a las exigencias del desarrollo capitalista, haciendo desaparecer en lo posible el intervencionismo estatal hijo del paternalismo inspirador de nuestra normativa laboral. Se trata pues de buscar fórmulas que hagan posible la máxima liberalización de las relaciones y del mercado de trabajo, imprescindibles en una situación de capitalismo avanzado, pero naturalmente de manera que, al menos a corto plazo, deje satisfechos a los trabajadores, lo que evitará una situación demasiado conflictiva, y hará más fácil la integración de la clase obrera al sistema.

¿Qué tiene que ver el mencionado Fondo con todo ésto? Está muy claro; con esta solución las empresas aseguran de cara al personal el riesgo de crisis económica real, inevitable en el desarrollo actual del capitalismo, o provocada por necesidades de movilidad el capital entre diversas regiones geográficas o sectores productivos, aseguran las crisis, decíamos, a cambio de una cuota fija constitutiva del Fondo, que permita a los trabajadores el percibo de los salarios e indemnizaciones que se le adeuden como consecuencia del cierre empresarial. Por supuesto que, al tratarse de una cuota fija, las empresas lo adscribirán al capítulo de costos (como es el caso de las cotizaciones a la Seguridad Social y, en consecuencia, lo harán repercutir sobre el producto, siendo después abonado por el consumidor. Una vez más serán los trabajadores los que proporcionalmente (dada la elevada propensión al consumo de los niveles inferiores inferiores de renta) efectúen una aportación económica supe-

rior al Fondo y, en definitiva, sufraguen las crisis del sistema.

De esta forma, por obra y gracia de una Ley, la responsabilidad económica privada de las empresas frente a los trabajadores de la crisis, se convertirá en un costo social. Asegurado el pago a los trabajadores, mucho nos tememos que con ello se facilite aun más en la práctica la todavía oficial declaración de crisis. Por la vía legal se habrá institucionalizado así la inestabilidad en el empleo.



Finalmente dos puntos más del proyecto vienen a darnos la razón en cuanto a sus motivaciones últimas: la nueva regulación sobre prestamismo y la pretendida reforma del artículo 103 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Respecto del primero se produce una regresión en relación con lo establecido por el decreto de diciembre de 1970 que consagra la ilegalidad del prestamismo. Ahora, en virtud del Proyecto, las empresas, por el mero hecho de participar en un préstamo o cesión de mano de obra (seudo contrata) no se sitúan en la ilegalidad, sino sólo cuando ésto lo realicen utilizando procedimientos fraudulentos o abusivos. Es decir, el prestamismo volverá a tener carta de naturaleza en nuestra realidad laboral, dando facilidades a la demanda en el mercado de trabajo y consagrando a cambio la inseguridad en el empleo.

Otro tanto podemos decir respecto del incidente de no readmisión,

que, si bien ha desaparecido de la letra del proyecto, dudamos que esto suceda en la práctica de las relaciones de trabajo, en las que pasará a ser sustituido por el «acuerdo de las partes» previsto en el proyecto como posibilidad de no readmisión para los supuestos de despido imprecendente. De sobra sabemos que este «acuerdo» es siempre una irrealidad en el contrato de trabajo, por cuanto ambas partes no se hallan en igualdad de condiciones para imponer su voluntad. De seguro que con o sin artículo 103 el despido se-

guirá siendo libre e indemnizado en nuestro país.

Ya para terminar —muchas cosas se quedan inevitablemente en el tintero— sólo nos resta añadir que, desde una perspectiva obrera, no podemos por menos que manifestar nuestro absoluto rechazo del proyecto de ley no sólo porque no responde a las exigencias de los trabajadores si no a los intereses del capital, y si no porque además pretende adaptar la legislación a la evolución actual del sistema económico pero sólo por lo que respecta a las exigencias del capital, sin que paralelamente y hasta el momento se arbitren los cauces legales precisos en toda economía capitalista para la defensa de los intereses del mundo del trabajo, tales como el derecho de libre* sindicación y de huelga.

Aurora LEON GONZALEZ