

Reformar para mejorar... ¿quién? (II)

Antonio García

La negociación de la reforma laboral, que siempre es difícil, se hace más si se comienza fijando unas posiciones de salida que no contribuyan a facilitar el proceso, Se ha comenzado con una intencionalidad "perversa", utilizando al número de parados como pretexto, se quieren modificar las formas de contratación de forma que resulten menos gravosas para el empresario, y abaratar los despidos convirtiendo una parte de los actuales improcedentes en objetivos. Se plantea una reforma del mercado laboral con la misma intencionalidad que otras que han sido contestadas con huelga general y que han fracasado.

Sería más fácil negociar si la conciencia creada sobre la necesidad de una reforma laboral se ajustase a la realidad social: el trabajo está mal repartido, es cada vez mayor el número de personas que no tienen hogar y que están viviendo en verdaderos niveles de pobreza, los jóvenes cada vez tienen más dificultades para encontrar trabajo y, cuando lo encuentran, es en condiciones de precaridad en la mayoría de los casos y en edades cada vez más avanzadas, los hijos permanecen más tiempo en los hogares familiares, las nuevas familias se constituyen con mayor edad y los índices de natalidad disminuyen de manera alarmante; por otra parte, la gente que acapara la riqueza, cada vez tiene más y cada vez invierte menos, se dedica menos dinero a crear tejido industrial y prácticamente nada a investigar. Quien tiene el dinero no invierte y se dedica a la especulación fácil. Los egoísmos priman sobre la solidaridad. Esta situación social es la que urge una reforma laboral seria y profunda.

Fijar en estos términos las posiciones de partida es fundamental para iniciar el proceso negociador con unos análisis correctos y poder así determinar unos objetivos concretos que den satisfacción a los interesados: la sociedad en su conjunto. Nuestra sociedad necesita mayor tranquilidad, mayor seguridad y mayor bienestar social. No podemos crear más incertidumbre ni arrinconar más a la clase "marginada", sin pensar que ello nos llevaría a conflictos graves e inevitables. Sobre estos planteamientos se deben encaminar las negociaciones y fijar los objetivos, entre los que me atrevo a apuntar los siguientes:

Reparto del trabajo: reducción de la jornada. Es necesario un mejor reparto del trabajo, considerarlo como un bien social y distribuirlo de una manera más equitativa para que llegue a todos, o al menos a una inmensa mayoría, para conseguir así que la creación de riqueza se haga con la participación de todos. Acaparar trabajo en exceso puede considerarse también como una actitud egoísta e insolidaria. Al hablar de reparto del trabajo hay que considerar tanto la jornada semanal, como la vida laboral de las personas. Es tan injusto que unos trabajen cuarenta horas semanales y otros nada, como que una generación tenga una vida laboral de más de treinta y cinco años y otra se pase su vida mayoritariamente en el paro.

¿En las puertas del siglo XXI cuál debería ser el beneficio principal de una reforma laboral para la clase trabajadora? ¿Qué ventajas tendrían que aportar a los trabajadores los avances tecnológicos? Sin duda alguna la reducción de jornada. Cualquier reforma que no mejore la jornada laboral será un atentado contra la clase trabajadora. En las reformas anteriores se han puesto como eje fundamental las formas de contratación y no se ha resuelto el problema. El primer problema es que ni España ni Europa pueden entrar en el siglo XXI con la jornada laboral actual y con el número de parados actuales.

Contratación y estabilidad en el trabajo. Es necesario ligar la forma de los contratos a la causa que los hace necesarios, la estabilidad del contrato no puede estar sujeta a los caprichos especulativos de la empresa: llevarla al país donde la mano de obra es más barata, considerar pérdidas cuando sólo hay disminución de beneficios, etc... Debe de estar sujeta a los intereses sociales y al respeto a la naturaleza. Mientras la actividad industrial y los servicios sean necesarios los contratos deben ser mayoritariamente estables. Sólo si el progreso o el deterioro de la naturaleza hiciesen necesario cambiar de actividad industrial, tendríamos que adaptarnos a las nuevas exigencias creando empresas nuevas y adaptando la mano de obra. Si por estas razones se pierde la estabilidad en el trabajo, tendremos que garantizar mecanismos de adaptación mediante la cualificación profesional y fijando las suficientes garantías de recolocación.

La inversión de una parte de los beneficios para crear nuevas industrias, para investigar y desarrollar nuevas tecnologías, como forma de aumentar la riqueza, y la formación del personal, para que ese aumento sea a costa de los adelantos tecnológicos y no de la explotación del trabajo, son elementos también fundamentales en cualquier negociación. Los cambios actuales y la rapidez con que se producen obligan a que la formación sea permanente y a que se incluya dentro de la jornada laboral.

Negociemos para mejorar todos, para buscar una sociedad más justa, más solidaria y para vivir con ilusión y con la confianza de estar luchando por conseguir un mundo mejor donde todos podamos ser más felices.