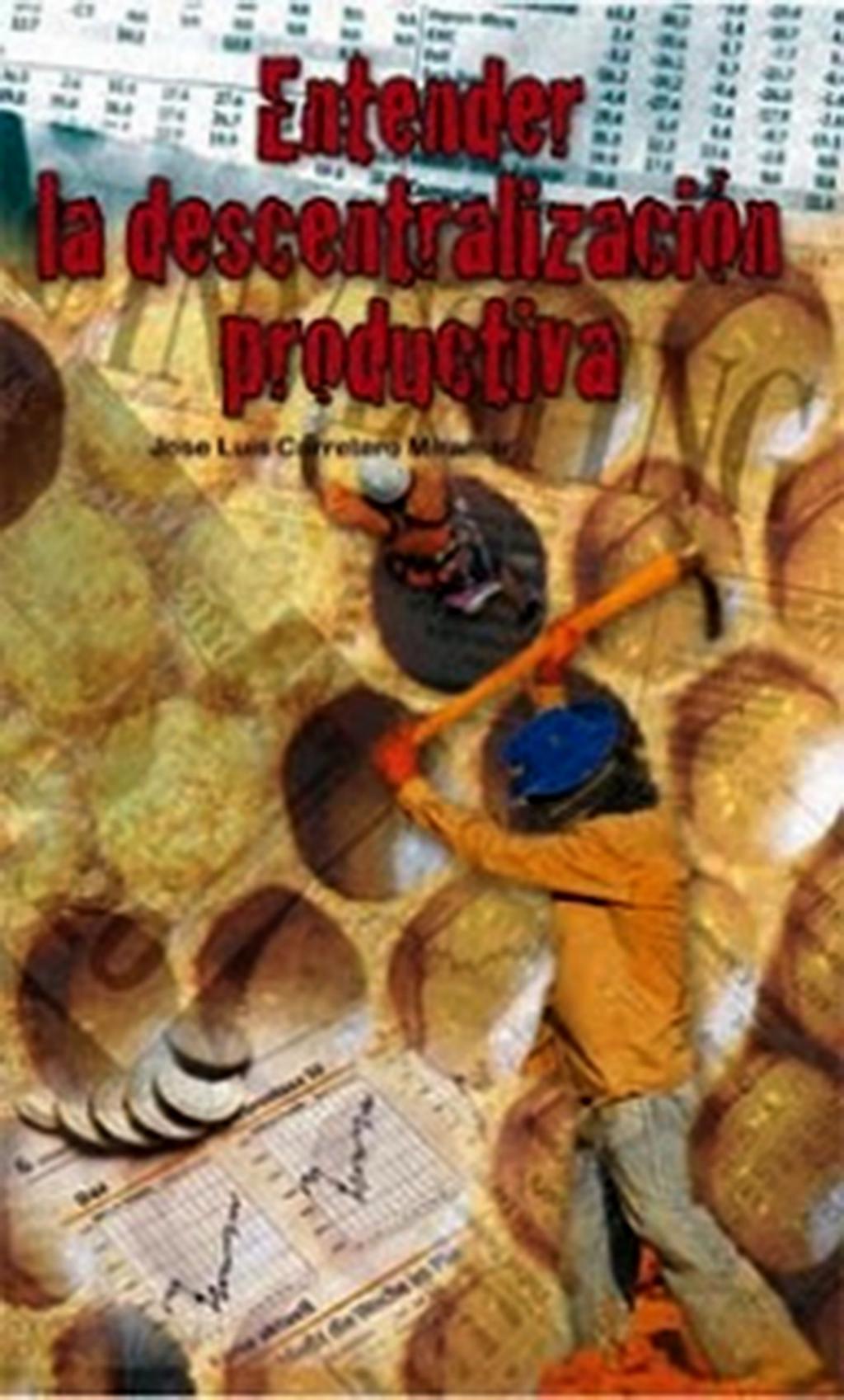


Entender la descentralización productiva

José Luis Cárretero M.



ENTENDER LA DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA.

Por José Luis Carretero Miramar.

Edita: Confederación Sindical Solidaridad Obrera.

I.S.B.N.: 978-84-613-8506-5

Está permitida la reproducción total o parcial de esta obra y su difusión telemática o por cualquier otro medio, siempre que no sea con fines comerciales.

Fecha de publicación: primer trimestre de 2010.

INTRODUCCION.

Intentar analizar las dinámicas sociales del presente no ha sido nunca una tarea excesivamente sencilla. Desenredar el tortuoso hilo de Ariadna conscientemente tejido entorno a las trasformaciones sufridas por el aparato productivo de la sociedad capitalista en los últimos decenios, podría parecer una tarea superior a nuestras propias fuerzas. Hacer, además, comprensible lo atisbado en dicho trayecto a quienes han de sufrir sus más nefastas consecuencias cotidianas, podría resultar una exigencia inasible.

Y, sin embargo, no hemos dejado de intentarlo.

No nos queda otro remedio, puesto que las determinaciones concretas y reales de la descentralización productiva sobre nuestras vidas son imposibles de pasar por alto.

La historia narrada en este texto es la trayectoria puntual de una serie de modificaciones sociales, legales y organizativas, que han transformado de manera duradera y profunda la totalidad de nuestra comprensión del fenómeno de la relación laboral. Es, también, la historia de una continua ofensiva empresarial que trata, en síntesis, de recomponer las tasas de rentabilidad de un capitalismo avejentado.

Una tras otra, el Capital ha sobrepasado todas las barreras que conformaban el edificio del Derecho del Trabajo y ha roto, sin arrostrar mayores consecuencias, todos los pactos que instituían la sociedad del bienestar y la colaboración de clases. El Capital, por tanto, ha dirigido una enorme tentativa de rediseño y reconstitución del mundo laboral a la imagen de sus más directas ensoñaciones.

Sin pausa alguna, sin ahorrar medios materiales o humanos, los laboratorios gerenciales han aleado una nueva sustancia para la actividad productiva. Una mixtura hecha de flexibilidad, descentralización, deslaboralización y virtualidad. La sustancia de una explotación y de una des-socialización crecientes.

Este proceso acelerado de transformaciones recurrentes y mutaciones conceptuales y legislativas ha intentado ser analizado desde muy diversas perspectivas en los últimos años, muchas francamente fructíferas. Nosotros sólo vamos a hacer una esquemática aproximación que pretende abrir nuevas vías de debate sobre el fenómeno y, por supuesto, de acción frente a él.

La importancia del tema es simplemente innegable: los datos crudos de la realidad nos confirman la feroz ofensiva desatada por el mando para hacer pagar la crisis generada por el poder a las clases subalternas.

Desde el tercer trimestre de 2008 al de 2009, el número de parados en el Estado Español ha aumentado en un vertiginoso 58,7 %, el número de contratos indefinidos registrados ha descendido en un 31 %, y el número de trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo ha aumentado en un espectacular 583,7 %. Y hemos de tener en cuenta que para el tercer trimestre de 2008, como se afirma en este mismo texto, la crisis ya era una realidad más que evidente y dolorosa.

El gigantesco desastre desatado sobre las cabezas de los trabajadores de nuestro país no ha encontrado, además, contrapesos a su paso. La ofensiva salvaje para hacer pagar la cuenta del desenfrenado festín neoliberal a los que menos tienen, no ha encontrado resistencia alguna.

Demos algunos datos: de enero a junio de 2009, el número de huelgas realizadas ha disminuido en un 13,6 % respecto a igual período del año anterior, lo que representa un total de un 45,1 % de descenso en el número de trabajadores participantes en los paros.

¿Cómo hemos llegado hasta aquí? El enorme aumento de la precarización de masas que acabamos de iniciar no es más que el resultado de varios decenios de consciente y estudiado desmantelamiento por etapas de la estructura productiva y del Derecho que la regulaba. Años de avance de la subcontratación, de las ETT's, por ejemplo, y de desarticulación creciente del universo proletario en el lugar de trabajo y fuera de él.

Una descomposición acompañada del abandono generalizado de los mecanismos de autodefensa generados tras casi dos siglos de luchas: la asamblea y el sindicato.

Luchas sin asamblea, sin dirección participativa y directa de los propios afectados, no han podido más que apuntalar la pasividad y las burocracias para-sindicales. Luchas sin sindicato digno de tal nombre (sin organización permanente de la solidaridad interproletaria más allá del centro de trabajo), no han podido más que multiplicar los rasgos corporativistas de ciertos profesionales de la negociación que se dicen sindicalistas.

Vamos, pues, a intentar desentrañar este proceso de segmentación y separación forzosa de las clases trabajadoras. Para ello, vamos a empezar por intentar entender en que ha consistido esa extraña y reiterativa consigna que atraviesa la más moderna literatura gerencial y del Derecho Laboral: la descentralización productiva.

I. LA CRISIS.

El sistema-mundo capitalista se encuentra sumido en una situación inédita. Un brusco cambio estructural parece inevitable. La confluencia de un sin fin de crisis paralelas (la económica, la financiera, la cultural, la educativa, la militar, la ecológica, la alimentaria, etc.) dibuja un escenario de crisis sistémica global, de inicio de un período caótico de perturbaciones y bifurcaciones históricas que generarán unas mutaciones sociales que, hoy en día, resultan difícilmente determinables.

Vamos hacia una aceleración de los mecanismos de control y explotación del ser humano, o quizás justo hacia todo lo contrario. El futuro se ha abierto como un melón ante nuestros ojos, adaptados a la miope mirada que nos inculcó el “fin de la historia” decretado por los apologistas de un sistema que ahora muestra claros visos de una decadencia extrema. Ya nada es seguro y todo está por hacer.

Pero, ¿cómo hemos llegado hasta aquí? Plumas mucho mejores que la del que esto escribe se han dedicado a hacer comprensible, de manera extensa y documentada, la trayectoria del capitalismo en los últimos decenios. Resumiremos, sin embargo, a mayor abundamiento, algunos rasgos principales de dichos relatos.

El sistema-mundo capitalista se encuentra ante una crisis de rentabilidad larvada desde los años setenta. Básicamente, la sobreproducción es un hecho. Se produce más de lo que se puede consumir, dadas estas relaciones sociales. No hay demanda efectiva para la producción global, lo que hace que la tasa de rentabilidad de las actividades productivas haya disminuido desde la época dorada del capitalismo: los treinta gloriosos, años 40, 50 y 60, en que la intervención estatal y el compromiso histórico que asentó la paz entre clases en el Centro del sistema permitió un crecimiento acelerado de la productividad y del consumo.

¿Qué hacer cuando la rentabilidad de tu negocio disminuye? Básicamente, caben varias estrategias esenciales, pero una no será tenida en cuenta: aumentar la capacidad de compra de la población, modificando las relaciones sociales de manera que un mayor porcentaje de la renta nacional y, por tanto, del poder social, recaiga en las clases trabajadoras. Al llegar a este punto, vemos que hemos planteado mal la pregunta. No es así como se analiza este asunto en la cabeza de quienes dirigen la economía en un sistema capitalista. La pregunta adecuada es:

¿Qué hacer cuando la rentabilidad de tu negocio disminuye, sin que lo que hagas implique disminuir tu poder social, sino más bien aumentarlo?

Se trata de recuperar el crecimiento de las tasas de rentabilidad aumentando también, al tiempo, el porcentaje de la renta nacional (y global) en manos de quienes más tienen. Un círculo realmente virtuoso para ellos. Encarados a la tesis indicada, los poderosos, a partir de los años setenta, encontraron las respuestas que buscaban a la pregunta antedicha:

-Primero podemos dedicar nuestro dinero a otra cosa que nos de una mayor rentabilidad. Si la producción da poca, inventémonos otro negocio mejor. Ese “otro negocio” es la especulación financiera. Si la producción no da los réditos necesarios, invertímos en un sin fin de operaciones especulativas, en un mundo virtual de apuestas sobre apuestas.

Las transacciones financieras internacionales se multiplican de manera exponencial en los últimos decenios, generando una serie de gigantescas burbujas que, finalmente, terminarían por estallar. El juego combinado de los hedge funds, derivados financieros, etc., estaba asentado sobre la nada: si el pluvalor se genera únicamente en el proceso de producción, como afirmó originalmente Marx, lo cierto es que la especulación no crea valor, sino tan sólo opera mecanismos de apropiación del valor entre distintas facciones de la clase dominante. La economía toda ha operado como una gigantesca pirámide de Ponzi que tarde o temprano tenía que derrumbarse: las descomunales sumas que expresaban el precio de los activos en la Bolsa, eran únicamente virtuales, sostenidas por un crédito expandido más allá de lo realmente cobrable.

La financiarización de la economía, y todos los valores a ella asociados como la preeminencia de las ideas del éxito fácil, la preponderancia del marketing y las relaciones públicas sobre el saber hacer productivo, queda desvelada en la crisis de 2008 como un enorme fiasco. Una huida hacia delante en la que algunos (los que mejor información tenían) han podido enriquecerse más de lo imaginable.

Por supuesto, para que este juego de espejos de la economía financiera pudiera ponerse en marcha era necesario que el Estado no interviniere: no interviniere para regular las operaciones financieras, el juego cada vez más caótico de generación de productos bursátiles derivados, por ejemplo, que finalmente, ni sus mismos inventores terminaban por entender.

Pongamos un ejemplo: ¿qué diablos es un warrant?

Veamos su definición: los warrants son productos financieros derivados, en concreto son operaciones negociables en forma de título valor que ofrecen a su propietario el derecho, pero no la obligación, de comprar (warrant call) o vender (warrant put) una cantidad determinada de activo (activo subyacente) a un precio fijo (precio de ejercicio o precio strike) durante un período de tiempo hasta una fecha predeterminada (fecha de vencimiento) a cambio del pago de un precio (prima).

Es decir, un warrant es un producto derivado, su existencia deriva de la de otro activo financiero, denominado activo subyacente, que puede tener cualquier forma: índice, acción, tipo de interés, divisa, materias primas, etc.

Por otro lado, el warrant es un título valor y, como tal, es completamente negociable. Es decir, se puede comprar o vender tantas veces como se quiera, y establecer operaciones con él.

Cuando un inversor compra un warrant put lo que está haciendo es apostar a un descenso del precio del activo subyacente. Si, por el contrario, dicho activo aumenta de precio, el warrant put perdería su valor hasta la cuantía de la prima pagada por él. Cuando uno compra un warrant call está apostando a un aumento de valor del activo subyacente. Cuando el precio del activo supere el precio de la prima pagada por el warrant, el inversor podrá comprar el activo al precio de ejercicio prefijado, lo que le hará ganar dinero.

Por supuesto, este mecanismo de funcionamiento no es tan fácil como parece, lo que ha llevado al Protector del Inversor de la Bolsa de Madrid a llamar la atención de los particulares sobre el mayor riesgo que conlleva este producto y sobre la necesidad de que se esté familiarizado con él. Concretamente, Carlos Fernández (que así se llama el Protector del Inversor), en su informe anual sobre 2007, indica: “*los inversores particulares deben evitar entrar en modalidades de inversión cuando no conozcan plenamente su funcionamiento*”¹.

Pero lo realmente importante del asunto es el desligamiento que el producto derivado introduce respecto de la actividad productiva implicada en la existencia del activo subyacente. Uno puede, incluso, apostar, y ganar grandes cantidades de dinero al hacerlo, contra la productividad del activo (warrant put). Con productos como estos el dinero cambia de manos en un proceso quasi-mágico de interacciones en el que el vínculo del valor en Bolsa del título con el trabajo humano socialmente necesario para producir algo (el valor, en sentido estricto) desaparece en una concatenación opaca de apuestas sobre apuestas.

No es extraño que, a la luz de este tipo de operaciones, haya habido quien pretendiese el fin de la operatividad de la teoría del valor-trabajo en el mismo seno de la sociedad capitalista. Lo cierto es que la misma no se estaba cumpliendo en la práctica o, por decirlo mejor, sus determinaciones no estaban siendo respetadas a la hora del reparto social, lo que ha impuesto, finalmente, una colosal rectificación de ese desvío, llamada crisis.

Por supuesto, el Estado debía permanecer neutral y no entrar a regular todo este magma de operaciones sobre operaciones, de fantasmáticas jugadas en las que, en cuestión de segundos, miles de millones cambiaban de manos. El Estado debía de quedar para otras cosas, como mantener el orden público que permitía que el juego siguiera su curso o impedir las periódicas rebeliones en la Periferia del sistema-mundo.

El neoliberalismo se convierte, así, en la ideología expresiva de esta estrategia fundamental de las clases dominantes y, por lo tanto, en “sentido común” del conjunto

¹ Cinco Días. 6-3-2008.

de la población, bombardeado por los mass media y la estructura académica con el mensaje reiterativo de lo innecesario del control social sobre las operaciones financieras y de la primacía del éxito individual sobre la convivencia efectiva.

Todo un mundo cultural se edifica sobre este espejismo: el consumo desaforado, el pseudo-hedonismo vacío e individualista, etc. Una cultura de la apariencia y los espejos, de la pequeña ventaja y la pequeña astucia, del pensamiento débil y la corrupción generalizada del cuerpo político.

Pero esa no es la única estrategia operada, para solventar la bajada de la tasa de rentabilidad, por las clases dominantes en los últimos decenios. Hay más:

-La segunda estrategia será hacer rentables espacios sociales que no lo son porque permanecen alejados del mercado. Concretamente, privatizar todo ese conjunto de bienes públicos y colectivos al margen del proceso de valorización del capital. Extraer rentabilidad privada de lo que constituía un servicio, si no gratuito, por lo menos accesible sin mayores problemas para el conjunto de la población con el respaldo estatal. Reapropiarse, en otros términos, del salario indirecto percibido por las clases trabajadoras en la forma de servicios públicos esenciales cubiertos por el Estado.

Es lo que se ha venido denominando por autores como David Harvey² “la acumulación por desposesión”, el gigantesco proceso de privatizaciones que ha acompañado el despliegue de la ofensiva neoliberal a escala global. Imitando en una dimensión ampliada el proceso de cierre de las tierras comunales que acompañó la acumulación primitiva que dio nacimiento al sistema capitalista, el agua, la educación, la sanidad, los transportes, todos los servicios públicos colectivos han ido siendo paulatinamente, aunque no sin resistencia, reintroducidos en el mundo del mercado, donde pueden generar una rentabilidad privada, un espacio virgen en el que colocar los capitales sobreabundantes que buscan donde aplicarse.

Ya hemos hablado en otro lugar³, concretamente, del proceso instaurado para provocar la puesta a disposición del mercado del universo de las pensiones públicas y de la Seguridad Social. Un proceso de largo calado con el que se desposeería a miles de personas de derechos conquistados en el transcurso de duros años de feroz lucha de clases. Un proceso que busca alimentar los Fondos de Pensiones que ceban la maquinaria especulativa de la Bolsa.

Y aún podemos poner otro ejemplo más: el régimen de la propiedad intelectual. La importancia del conocimiento y la información en el despliegue del capitalismo de los últimos decenios no puede ser minusvalorada. Se ha llegado, incluso, a hablar de un capitalismo cognitivo, centrado y apoyado en toda una batahola de capacidades inmateriales relacionadas con la competencia tecnológica y con la capacidad de innovación y el desarrollo de la creatividad. Como afirma Igor Sádaba⁴: “*la cooperación del trabajo vivo, su capacidad científico-técnica objetivada y las abstracciones materializadas son el eje central de la producción de plusvalía*

² DAVID HARVEY: Profesor de Geografía de la City University of New York.

³ CARRETERO MIRAMAR; “El bienestar malherido. Seguridad Social, desempleo y flexiguridad en el siglo XXI”. Solidaridad Obrera. 2008.

⁴ IGOR SÁDABA: Profesor de Sociología, Universidad Complutense de Madrid.

*postfordista*⁵”. Las a veces exageradas determinaciones quasi-metafísicas que se han querido derivar de esta realidad no pueden hacernos desconocer su importancia.

En estas condiciones, el régimen normativo e ideológico de la propiedad intelectual adquiere una relevancia vital, que explica la profusión de normas internacionales en este ámbito. La generación de una “cultura de la propiedad intelectual” y su correspondiente corpus normativo “se ha ido encargando de manera creciente de transfigurar la dimensión colectiva y pública del conocimiento en un ente apropiable y privatizable”.⁶

En definitiva, “producir una “mercantilización del conocimiento” y hacerlo comerciable pasa por tornarlo en privatizable primero, lo que es obra de las nuevas normativas imperantes. Así, una sociología jurídica o del derecho debería dar cuenta de las transformaciones que en el ámbito de lo que, según la tradición, caía del lado de la cultura, la técnica o la ciencia (que se asociaba en los imaginarios sociales a lo público y abierto), va pasando, mediante rutinas legales y procedimiento judiciales concretos, al lado de la privacidad económica. Lo que sucede hoy en día es algo muy similar al proceso de privatización de las tierras comunales que tuvo lugar en Inglaterra en el siglo XV. La homología ha sido recalcada en numerosas ocasiones”⁷.

Una analogía entre enclosures de las tierras comunales y régimen postmoderno de la propiedad intelectual que se fundamenta en que “en ambos casos el despliegue y la consolidación del régimen económico dominante pasa necesariamente por la ficción de transformar bienes, hasta entonces no mercantiles, en mercancías puras. Hay que convertir los productos de la tecnociencia (software, avances biotecnológicos, procedimientos médicos, plantas y semillas, etc.) en valor de cambio, con todo lo que eso significa”.

Así pues, la introducción en el universo mercantil de los bienes públicos colectivos permite hacer aflorar nuevos yacimientos de plusvalor allí donde lo que existía eran servicios fundamentados en su valor de uso. Una buena opción cuando hay cada vez más dificultades para encontrar una salida rentable a los propios capitales, ante la sobreacumulación productiva. Esto es lo que ha hecho a la clase dirigente firmemente partidaria de las privatizaciones y de la ideología de la ineficacia de lo colectivo, con la que se ha permeado, vía medios de comunicación y establishment académico, al conjunto de la sociedad.

Pero aún cabe hablar de otra estrategia puesta en marcha para encarar la bajada de la tasa de rentabilidad de las actividades productivas por las clases dominantes:

-Esta tercera estrategia será operar sobre el propio proceso de reproducción ampliada del capital, sobre el propio proceso de trabajo. Operar de maneras novedosas induciendo transformaciones y mutaciones en las dinámicas productivas de manera que se pueda producir una ampliación de la rentabilidad de las mismas. El proceso de trabajo ha sido estudiado, desmenuzado, puesto en cuestión, investigado por los equipos científicos del capital a fin de acrecentar la extracción de plusvalor. Esto se ha llevado a

⁵ SADABA, IGOR; “Propiedad intelectual: ¿bienes públicos o mercancías privadas?”. La Catarata. 2008. Pág. 81.

⁶ SADABA, IGOR, Op. Cit. Pág. 84.

⁷ SADABA, IGOR. Op. Cit. Pág. 136.

cabo con modificaciones tecnológicas, organizativas y, finalmente y para lo que nos interesa, legislativas esenciales.

A realizar un acercamiento a estas mutaciones inducidas en la organización del trabajo es a lo que se dedicará este texto, así como a ver las respuestas que a semejante desafío se han explicitado desde el lado proletario.

Estas modificaciones, indudablemente, se han visto acompañadas, generadas, profundizadas, por todo un proceso de cambios normativos en el ordenamiento legal del trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia. Los laboratorios jurídicos empresariales han identificado y operado sobre todo un espacio cambiante de lagunas legales, supervivencias jurídicas y articulados laborales, estableciendo un discurso (y a veces un no discurso) jurídico coherente y capaz de modificar las relaciones laborales reales en la dirección deseada por la cúpula empresarial.

La generalización de la subcontratación, del trabajo para-subordinado, la legalización de la cesión de trabajadores entre empresas (aún en una forma empresarial específica, las ETT), la regulación de las transmisiones empresariales, la articulación jurídica entre los derechos comunitarios al libre establecimiento y al conflicto colectivo, la ordenación asociada a las deslocalizaciones y despidos colectivos, el énfasis creciente en la llamada flexibilidad laboral en todas sus vertientes, etc. Todo ello ha venido generando una colosal deriva de las relaciones laborales en una dirección difícilmente previsible en la época de los ya mencionados “treinta gloriosos”, época dorada de un Derecho del Trabajo entendido como clave de la bóveda del edificio social.

Así se ha dibujado, por tanto, un escenario de crisis y desmembración del edificio del Derecho Laboral trabajosamente levantado en otra época. La desregulación de determinados ámbitos, la regulación de otros para extraerlos de la razón jurídica general, la flexibilización de los mecanismos de operatividad de las normas jurídicas, invita a plantearse si no es la misma idea fuerza central del iuslaboralismo clásico (la de que la regulación laboral está para proteger a la parte más débil de la relación productiva, esto es, al trabajador) la que está claramente en cuestión desde el momento presente. Travestido en Derecho del Empleo, de la productividad, de la competitividad, el Derecho Laboral agoniza transformándose en algo que en otros momentos hubiese sido considerado justo su contrario: la regulación legal que desequilibra la relación productiva en dirección a la preeminencia del más fuerte, del patrón.

Así pues, estas tres estrategias confluientes cartografián el espacio recorrido por el Capital en sus más aguerridos años neoliberales: financiarización de la economía, acumulación por desposesión, descentralización y flexibilización productivas.

Tres estrategias que han permitido salvar temporalmente al sistema-mundo capitalista de sus contradicciones fundamentales, pero que finalmente no han sido suficientes para evitar una crisis que ha estallado, arrasándolo todo.

Para comprender las dimensiones de esta crisis civilizatoria que no ha hecho más que empezar cuando se escriben estas líneas, bastarán algunos datos del Ministerio de Trabajo. A 6 de febrero de 2009 se nos informaba de que el número de parados en España, en el tercer trimestre de 2008, era un 66,4 % superior al de igual período del año anterior (un 92,1 % superior en el caso de los varones y un 44,9 % en el caso de las

mujeres). De hecho, el paro en la construcción había aumentado en ese lapso temporal un 164,9 %, y en la industria un 113,6 %. De enero a noviembre de 2008, 95.066 trabajadores habían sido afectados por regulaciones de empleo, un 83,5 % más que en el año anterior, y la cuenta no había hecho más que empezar⁸.

Pero lo más sorprendente de todo, como indicador de la descomposición del contrapoder proletario en los centros de trabajo, era que ante este panorama, el número de huelgas de enero a octubre de 2008 había descendido en un 16,6 % respecto del año anterior, lo que representaba un descenso en el número de trabajadores participantes en los paros en el mismo período del 30,2 %.

Así pues, la crisis amenaza, dirigiéndonos (en su confluencia con la crisis ambiental, la de la hegemonía estadounidense, etc.) a un cruce de caminos en el que nunca hemos estado. Y no parece aconsejable que sean los mismos que nos han llevado a esta situación los que ahora nos indiquen como sortearla; su interés principal es cambiarlo todo para que nada cambie, refundar el capitalismo para salvarlo, pero sin abandonar el dogma neoliberal que les ha servido de referente en los últimos treinta años, sobre la base de que, aunque disminuya su tasa de rentabilidad, su poder social sigue intacto, e incluso aumenta.

En las páginas que siguen vamos a intentar desbrozar algunos aspectos referentes a la tercera de las estrategias básicas del neoliberalismo que venimos mencionando: la descentralización productiva. Ese conjunto de transformaciones en la organización del trabajo que ha dado lugar a una explotación acrecentada en las empresas y, sólo discutiblemente, también a un aumento de la productividad del trabajo. Decimos “discutiblemente” pues finalmente ha parecido más operativo el énfasis en la cualificación tecnológica de los trabajadores y sus competencias asociadas a la Sociedad del Conocimiento (modelo alemán) que la apuesta por el abaratamiento a cualquier precio del factor trabajo y su polivalencia absoluta (modelo español).

Hablaremos de la subcontratación, de las deslocalizaciones, reestructuraciones y transmisiones empresariales, de la cesión de trabajadores (el llamado, en otros tiempos, prestamismo laboral), del trabajo para-subordinado, de la flexibilización de la prestación laboral.

Se trata de un recorrido por los desfiladeros de la precariedad social contemporánea.

⁸ Estadísticas del Ministerio de Trabajo. 6-2-2008.

II. LA SUBCONTRATACION.

Empezaremos ese recorrido por una de las estrategias fundamentales que ha sido implementada para potenciar el proceso de extracción del plusvalor en los lugares de trabajo: la denominada subcontratación, outsourcing, o externalización productiva.

Mediante el outsourcing una empresa contrata a otra para que realice algunas actividades necesarias a su ciclo productivo. La empresa subcontratada, así pues, realizará actividades que están dentro del ciclo de producción de valor de la empresa contratante, y que anteriormente realizaba esta directamente. Pueden ser, por ejemplo, actividades relacionadas con la limpieza del lugar de trabajo, la fabricación de determinados componentes en la industria, o el mantenimiento de los sistemas informáticos de la empresa, por poner simples ejemplos.

La importancia adquirida por este mecanismo de gestión empresarial en los últimos años es, simplemente, innegable. Tanto a nivel global (realizándose la subcontratación de actividades de la empresa por empresas radicadas en países de la Periferia con menores estándares de legislación laboral –la llamada deslocalización productiva-) como a nivel interno, la descomposición del proceso productivo en múltiples actividades a realizar independientemente, pero que pueden ser coordinadas desde un centro directivo unitario gracias a las nuevas tecnologías, ha permitido el nacimiento y expansión de numerosas empresas “de servicios” o de outsourcing que han copado una gran cuota de mercado.

Para mencionar algunos datos diremos que durante los últimos cinco años, el mercado de outsourcing en España ha experimentado un fuerte impulso, con un crecimiento acumulado superior al 73 % entre 2003 y 2007. Según DBK, en 2008, el volumen de negocio generado por este mercado ascendió a los 3.500 millones de euros. IDC estima que el incremento anual de estos servicios entre 2006 y 2009 será del 8,5 %. “El porcentaje más alto de la zona euro”, según Victor D’Angelo, director general de Northgate Arinso.

Este crecimiento exponencial no parece que se vaya a detener por la crisis, ya que todos los analistas estiman que en la recesión se reforzará aún más la tendencia

hacia la externalización en búsqueda, sobre todo, de una minoración aún mayor de los costes laborales. Según la consultora IDC, un 35 % de las empresas españolas que tienen que renovar sus contratos de outsourcing cambiarán de proveedor en los próximos meses, lo que presionará el mercado hacia unos precios más bajos y soluciones más integradas.

Desde un punto de vista sectorial, Banca y Seguros son los sectores más centrados en la contratación de servicios de outsourcing; la industria sería el siguiente sector, seguido de cerca por las telecomunicaciones, y por detrás empezarían a despuntar las administraciones públicas.

La subcontratación, además, es una estrategia preferentemente puesta en marcha por las grandes empresas, aunque las PYME empiezan también a aficionarse a este mecanismo de contratación. Según datos de AETIC (Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones de España), el 37,5 % de las empresas que facturan por encima de los 500 millones de euros son usuarias del outsourcing, mientras que las que tienen ventas inferiores se sitúan en un 18 %.

Pero, recapitulemos, ¿qué ventajas se obtienen de la subcontratación de servicios?

Según se afirma “*la externalización permite disponer de una infraestructura que se adapta a las necesidades del negocio en cada momento, dando respuesta tanto a los períodos de pico como de valle. Su otra baza es la agilidad para adaptarse a los procesos de innovación tecnológica y, por tanto, mejorar la capacidad de respuesta de la compañía frente a cambios del mercado*”.

Sin embargo, el ahorro en costes no debe de ser desdeñado. De hecho, se convierte en uno de los factores clave a la hora de tomar la decisión de subcontratar, aunque su cálculo es complicado. Según diversas consultoras, los porcentajes de ahorro pueden variar entre un 10 y un 50 %, dependiendo de factores como el grado de externalización y el tipo de empresa.

Según ha afirmado Pablo López Calle⁹, además, la subcontratación ha permitido la modificación estructural de la economía madrileña acaecida en los últimos años:

“*La externalización de los procesos productivos, ahora entre distintos centros, ha permitido sacar las tareas de menor valor añadido de las grandes fábricas adscritas al sector industrial (localizadas en regiones de mayor nivel de desarrollo, donde rigen convenios con altos salarios y buenas condiciones de trabajo). Y ha dado lugar a la aparición de grandes, medianas y, fundamentalmente, pequeñas empresas subcontratistas, adscritas a otros sectores (servicios, telecomunicaciones, mantenimiento, etc.), que realizan esas actividades para varias empresas, especializándose en la contratación de trabajadores jóvenes, con bajos salarios y con altas tasas de rotación*”¹⁰.

Todo ello le lleva a la conclusión de que:

⁹ PABLO LOPEZ CALLE: Profesor de Sociología. Universidad Complutense de Madrid.

¹⁰ LOPEZ CALLE, PABLO; “La desmovilización general. Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva”. La Catarata. 2007. Pág. 40.

“En definitiva, el hecho de que Madrid se haya convertido fundamentalmente en una ciudad de servicios puede explicarse porque muchas actividades externalizadas de las industrias, como los llamados servicios a las empresas, que antes pagaban salarios adscritos a convenios del sector industrial, han cambiado de sector y de lugar geográfico, realizando la misma actividad pero rebajando más de un 20 % el coste de la mano de obra. Y este tipo de trabajo ha sido ocupado fundamentalmente por los jóvenes.”¹¹

Además, la subcontratación ha sido un fenómeno central en relación con la que ha venido siendo, hasta hace bastante poco, la locomotora esencial del crecimiento económico español: la construcción.

Demos algún dato: en un reciente estudio de la Unión Sindical de Madrid de CCOO se indicaba que en el sector de la construcción madrileño y entre las empresas estudiadas, el 37,5 % de las mismas tenía externalizadas cuatro o más actividades que se correspondían con su actividad principal, y el 50 % había externalizado al menos dos; por otra parte, en casi el 63 % de las empresas, el número de contratas o subcontratas presentes en el mismo centro ascendía a diez o más.

Datos que hacen indicar a la catedrática de Derecho del Trabajo, M^a Reyes Martínez Barroso en el número 43 de la Revista de Derecho Social:

“La construcción constituye uno de los sectores de actividad con mayores tasas de accidentabilidad del tejido económico patrio, en la medida en que es el sector en el que más prolifera el mecanismo de la subcontratación en cadena y donde las empresas subcontratistas se caracterizan por sus reducidas dimensiones o por revestir la forma de trabajo autónomo. “Siniestralidad y subcontratación forman un peligroso cóctel en el que influyen factores tales como los ritmos a los que se ejecutan las obras (destajos); la disminución de la mano de obra cualificada; o el encadenamiento masivo de contratas y subcontratas”. Además, en este sector, la fragmentación de los procesos productivos y la descentralización no es algo nuevo relacionado con las nuevas tecnologías, sino una estrategia organizativa tradicional y plenamente aceptada.”¹²

Todo ello, por otro lado, llevó a la aprobación de la reciente Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, y de su desarrollo reglamentario en la forma del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto. Esta normativa, según la misma dicción de la Exposición de Motivos de la ley, parte de la conciencia de los poderes públicos de que en no pocos casos, la participación de empresas subcontratistas sin una mínima estructura organizativa que permita garantizar que se hallan en condiciones de hacer frente a sus obligaciones legales frente a los trabajadores, en cadenas cada vez más largas de subcontratación sucesiva, opera en franco deterioro de la calidad de los servicios producidos y de los derechos laborales.

¹¹ LOPEZ CALLE, PABLO; Op. Cit. Pág. 42.

¹² MARTINEZ BARROSO, M^a REYES; “Prevención de riesgos laborales y sistema de responsabilidad por accidente en el trabajo autónomo”. Revista de Derecho Social, n° 43. Julio-Septiembre de 2008. Págs. 133-134.

Así, la ley pretende operar sobre estas circunstancias limitando, de manera general, y salvo supuestos de fuerza mayor, las cadenas a la existencia de un tercer subcontratista o trabajador autónomo, que ya no podrá subcontratar a nadie sus trabajos.

Es la primera vez que una norma (y ha de hacerse constar que se trata de una norma estrictamente sectorial), en el ordenamiento español, aborda una regulación del régimen jurídico de la subcontratación, estableciendo límites y garantías como el deber de vigilancia (y la correlativa responsabilidad en caso de incumplimiento) por parte de las empresas contratantes que operan en el sector de la construcción, sobre las subcontratistas y autónomos con los que acuerden. Sin embargo, mucho nos tememos que la crisis del sector dará al traste con toda mejora legal que no esté acompañada de una firme presión hacia su cumplimiento por parte de las organizaciones sindicales.

Estas son, pues, las dimensiones del fenómeno de la subcontratación en nuestro país. Un fenómeno central a la hora de entender las modificaciones estructurales introducidas en las relaciones laborales por el patrón post-fordista de organización del trabajo. El outsourcing, en diversos sectores, ha sido un mecanismo esencial de la reestructuración productiva contemporánea que pretendía conjurar la inevitable crisis de sobreproducción del sistema-mundo capitalista, permitiendo una explotación acrecentada del trabajo humano.

Porque el outsourcing tiene consecuencias para los trabajadores afectados. Consecuencias que se han ido desgranando a través de la práctica inmisericorde de los laboratorios gerenciales.

En primer lugar, hemos de tener en cuenta que la externalización de actividades supone un proceso de redimensionamiento de la empresa matriz, de la empresa contratista. Y en todo proceso de redimensionamiento empresarial es muy posible que aflore una cierta cantidad de personal excedentario. La descentralización implica que funciones realizadas por personal de la empresa, pasan a ser realizadas por la subcontratista. Hay, entonces, personal que, desde la óptica empresarial, se vuelve sobrante.

Todo ello genera, por tanto, la necesidad de proceder a la extinción de contratos de trabajo. Despido colectivo de trabajadores de una empresa matriz, presumiblemente con buenos salarios, para la creación de nuevos empleos, presumiblemente menos en cantidad y con peores condiciones laborales y salariales, en las empresas subcontratistas. Estamos hablando de reestructuraciones empresariales, de despidos colectivos, de prejubilaciones y bajas incentivadas, de deslocalización de actividades. Ya hablaremos de ello con más detalle en otros apartados de este texto. Tomemos nota, de momento, de la interrelación estrecha que se presenta entre ambos fenómenos, la externalización productiva y las reestructuraciones recurrentes de las plantillas empresariales.

Otra expresión de la acrecentada debilidad de la parte proletaria en la subcontratación procede del hecho de que las empresas contratista y subcontratista, relacionadas entre sí por una relación civil o mercantil puramente temporal, tienden a trasladar esta realidad a sus propias vinculaciones laborales, utilizando la duración de la contrata como magnitud de duración de los contratos que conciernen con sus trabajadores. Contratación temporal, por tanto, que se dispara hasta volver una simple

boutade el hecho de que sigamos considerando como típico al contrato indefinido. Contratación temporal, por otra parte, que hemos estudiado con más detalle en otro lugar y de la que también volveremos a hablar en este texto. No se puede olvidar que, tras algunas primeras vacilaciones, el Tribunal Supremo ha permitido configurar la duración del contrato de obra y servicio determinado en coincidencia con la duración de una contrata acotada en el tiempo, pese a lo enormemente discutible que resulta dicha interpretación.

Por otro lado, el outsourcing supone una mayor, si cabe, individualización de las relaciones de trabajo. En una empresa más pequeña el contrapoder sindical se ve dificultado y la relación de la gerencia con el trabajador se vuelve más directa y personalizada, permitiendo la negociación a nivel estrictamente individual de condiciones de trabajo y la sobredeterminación empresarial de las relaciones internas entre los trabajadores. El caso extremo es la recurrente expresión de la figura del conocido como “falso autónomo”, trabajador sometido a relaciones de dependencia por la dirección y que, siendo esencialmente un operario por cuenta ajena, es intimado, a veces incluso coactivamente, a darse de alta como autónomo en la Seguridad Social para ahorrar costes de cotización a la empresa, perdiendo así numerosos derechos laborales.

Recientemente, el gobierno ha decidido articular legalmente esta figura haciendo nacer la regulación jurídica del “trabajador autónomo económicamente dependiente”, del que ya hablaremos, a caballo entre los derechos reconocidos al trabajador por cuenta ajena y los de la figura del trabajador por cuenta propia. Como afirma Juan Gorelli Hernández¹³:

*“Se han incrementado los supuestos de parasubordinación; es decir, aquellos supuestos que pese a ser formalmente autónomos mantienen una relación de dependencia económica con una concreta empresa a la que dedican la mayor parte de su esfuerzo productivo, si no este en su totalidad. Se disparan así las situaciones de trabajo atípico, zonas grises o de frontera entre el Derecho del Trabajo y otras áreas jurídicas civiles o mercantiles”*¹⁴.

La individualización meritada del proceso de trabajo, por otra parte, genera imparables mutaciones sociales: las subcontratas, sometidas a una implacable competencia entre sí, han de reducir todo lo posible los costes laborales y las condiciones de trabajo de sus operarios, lo que lleva a la tan traída y llevada dualización del mercado de trabajo, entre un “centro” conformado por los trabajadores del llamado “core business” no externalizado, frecuentemente con buenos salarios y amplios derechos, y unos “márgenes” abandonados a la temporalidad, la precariedad y la ausencia de todo derecho laboral de facto, compuestos principalmente por trabajadores jóvenes y, en algunos sectores, ampliamente feminizados.

Todas estas son, pues, consecuencias directas de la externalización de actividades para los trabajadores que se ven afectados por este tipo de situaciones. Consecuencias que inciden en la precarización acelerada del mercado de trabajo consustancial a las últimas décadas de despliegue del sistema-mundo capitalista. El

¹³ JUAN GORELLI HERNANDEZ: Profesor de Derecho del Trabajo. Universidad de Sevilla.

¹⁴ GORELLI HERNANDEZ, JUAN; Op. Cit. Pág. 65.

llamado postfordismo encuentra, por tanto, uno de sus ejes vertebradores en esta descomposición jurídica, controlada sin embargo centralmente, del proceso productivo.

Y, por supuesto, es absurdo esperar del Derecho del Trabajo que ponga coto a este tipo de consecuencias precarizantes. Ya hemos mencionado la evidente crisis que atenaza al iuslaboralismo. Si el outsourcing crea empleo, habrá que facilitar el outsourcing...si los think tanks postmodernos descubrieran ahora que la esclavitud crea empleo, no ha de dudarse que gran parte de la doctrina social se inclinaría por su promoción jurídica, eso sí, “compatibilizada con el Espacio Social Europeo”. Por supuesto, que se cree efectivamente empleo por esta vía es más que discutible. El espejismo alimentado por los últimos decenios de especulación pudo hacerlo parecer, pero ya se ha avanzado bastante en la crisis para que seamos conscientes de sus más tétricas determinaciones.

Así que detengámonos someramente para hacer un breve repaso sobre la regulación legal de esta materia. El Derecho del Trabajo español explicita consecuencias para el trabajo en las contratas en varios de sus preceptos, más allá de lo referente a la construcción: en un caso se trata de las contratas referentes a la propia actividad y en el otro hablamos de todas las demás.

El artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores regula lo referente a las contratas de propia actividad, concepto jurídico un tanto abstruso y poco pacífico. Ahorraremos al lector la cita de la jurisprudencia al respecto. Baste decir, con Margarita Isabel Ramos Quintana¹⁵, que “*la interpretación jurisprudencial, en una clara opción de política del derecho, como acertadamente ha sido advertido y denunciado, ha venido a fortalecer el valor de la “flexibilidad empresarial” en detrimento notable del de “seguridad de los trabajadores”. Si a ello se añade la construcción jurisprudencial paralela justificando la contratación temporal para obra o servicio determinado tomando por causa la naturaleza temporal de la contrata se comprende con facilidad el efecto dinamizador y generalizado del despliegue de prácticas de descentralización productiva*”¹⁶.

Básicamente lo que se hace es acotar el concepto de contrata de propia actividad, más protegida que el resto, a los únicos supuestos en que el objeto del encargo es referente al conjunto de actividades que resultan esenciales o indispensables para el proceso productivo de la empresa principal, no así a las relativas a los servicios comunes, ni todas aquellas que resultan necesarias para su funcionamiento.

Lo que se establece en este caso es un régimen de responsabilidad del empresario contratante y del contratista de carácter solidario.

La solidaridad de una deuda es una estructuración jurídica que implica que la misma se puede cobrar en su totalidad indistintamente a cada uno de los deudores, sin necesidad de ir primero a por ninguno de ellos. Por tanto, lo que se está diciendo es que tanto contratista como contratante responderán indistintamente de las responsabilidades a que haya lugar, pudiendo reclamarse la totalidad de la deuda a cualquiera de los dos,

¹⁵ MARGARITA ISABEL RAMOS QUINTANA: Profesora de Derecho del Trabajo. Universidad de La Laguna.

¹⁶ RAMOS QUINTANA, MARGARITA ISABEL; “Subcontratación de obras o servicios y transmisión empresarial”. Bomarzo. 2007. Pág. 17.

sin obligación de seguir ningún orden determinado. De la estructuración de esta responsabilidad solidaria se plantean dos tipos de problemas diferentes:

-En primer lugar, precisar si la responsabilidad lo es sólo del empresario principal respecto del primer contratista o si alcanza también a los sucesivos subcontratistas entre sí en el caso de que la cadena de subcontratación haya seguido extendiéndose. La jurisprudencia ha entendido claramente que la responsabilidad se extiende por toda la cadena, en aras de la protección de los trabajadores afectados.

-En segundo lugar, cabe preguntarse si quien responde, en una cadena de contratas, ha de hacerlo respecto de todas las responsabilidades de los empresarios que le siguen en la cadena (tesis del “encadenamiento máximo”) o sólo respecto del subcontratista inmediatamente posterior (tesis del “encadenamiento mínimo”). La jurisprudencia, respecto a esto, se ha expresado de forma contradictoria, pero mayoritariamente se ha inclinado por la “tesis del encadenamiento máximo”, implicando a todas las empresas concurrentes en los correspondientes procesos (SSTS de 19 de enero y de 19 de mayo de 1998), aunque, como ya hemos indicado, existen excepciones (STS de 18 de enero de 1995).

Y, ¿qué se incluye dentro de esta responsabilidad solidaria? La dicción del precepto habla de las obligaciones salariales y de Seguridad Social. Una dicción tan general ha dado lugar a una copiosa jurisprudencia en la que, por ejemplo, se excluye de la responsabilidad indicada las percepciones extrasalariales como las indemnizaciones por despido, por traslado, dietas, locomoción, etc.

Por otra parte, esta responsabilidad abarcará al año siguiente a la terminación del encargo respecto a las obligaciones de naturaleza salarial, y vendrá referida al período de vigencia de la contrata en el caso de obligaciones de Seguridad Social.

Respecto de las contratas que no sean de “propia actividad”, el artículo 127 de la Ley General de la Seguridad Social establece una responsabilidad subsidiaria del contratante respecto a las obligaciones de Seguridad Social del contratista. La responsabilidad subsidiaria es un mecanismo mucho menos cómodo de aplicar, además de, en este caso, no alcanzar a las responsabilidades salariales. Lo que la subsidiariedad en la responsabilidad quiere decir, desde el punto de vista jurídico, es que la deuda se podrá reclamar al empresario principal siempre y cuando se le haya exigido primero al contratista y este haya sido declarado insolvente. Uno ha de dirigirse primero contra el contratista y, en la cuantía que este no pueda pagar, podrá demandar después al principal. El alargamiento de los trámites legales es aquí evidente.

Por otra parte, esta misma responsabilidad subsidiaria es la determinada por la ley respecto de las contratas de propia actividad, referente a impagos de cuotas sociales anteriores al encargo por parte del contratista, cuando el empresario principal no haya solicitado una certificación por descubierto a la Seguridad Social, o la misma haya resultado negativa.

Otro asunto a tener en cuenta es la regulación de qué ocurre en el caso de sucesión de contratas. Es decir, si una contrata finaliza (y con ella, por tanto, como veíamos, los contratos por obra y servicio de sus trabajadores) y es seguida por otra con el mismo empresario principal, ¿nos encontramos ante un supuesto de sucesión de

empresas, en el que, por consiguiente, y según la dicción legal, el nuevo empresario habrá de hacerse cargo de las relaciones laborales de la empresa cedente? El asunto es muy debatido, y la jurisprudencia lo va resolviendo casi caso por caso, lo que enfatiza la importancia de establecer normas al efecto en los convenios colectivos.

Esta misma importancia de la interpretación jurídica para la operatividad cotidiana del régimen de descentralización productiva se pone de manifiesto en el asunto, aún más importante si cabe, de la prevención de riesgos laborales en el caso de contratas.

La subcontratación es un régimen de trabajo que se ha mostrado reiteradamente peligroso para la salud de los trabajadores. El asunto es tan evidente que tiene su propia regulación en el marco de la normativa de la prevención de riesgos laborales. La misma se encuentra en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero.

Esta normativa establece un régimen determinado en virtud del cual el empresario principal tiene una serie de obligaciones con los contratistas, referentes a la coordinación y a la vigilancia de la actividad preventiva de los mismos.

Pero ha de establecerse una serie de salvedades. En primer lugar, que este régimen está ideado únicamente para empresas que comparten centro de trabajo, lo que deja fuera de su marco cualquier otro tipo de descentralización, incluso más común. En segundo lugar, aquí volvemos a encontrarnos con el concepto de “propia actividad” de la contrata y con la litigiosidad sobre el mismo, lo que, en la interpretación dominante de esta normativa, deja fuera de nuevo a una gran cantidad de contratas. Todo ello ha llevado a indicar a algunos autores:

“Tal vez haya llegado la hora de superar la nota de la propia actividad, al menos como origen de derechos y obligaciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, donde tan sólo es fuente de problemas y confusión sin aportar la tranquilidad y seguridad jurídica que requiere un ámbito tan cambiante como este”¹⁷.

En definitiva, que la regulación legal, pletórica de silencios interesados, se ve complementada por una interpretación judicial que, lejos de defender a la parte más débil de la relación laboral, se ha mostrado plenamente dispuesta a dificultar todo tipo de amparo jurídico a los derechos de los trabajadores. La legislación (o su falta) como mecanismo operativo, como técnica ingenieril que permite desarrollar las determinaciones sociales del postfordismo y configurar su régimen. Como herramienta funcional a las transformaciones productivas que pretenden mutar el proceso de trabajo en la búsqueda incesante de una plusvalía acrecentada, La ley al servicio, descarnadamente, del más fuerte. No sólo (como a veces se ha destacado) como elemento legitimador de un régimen de producción, sino también como utensilio conformador, técnicamente, del mismo.

Pero sigamos ahora con nuestro viaje. Hay más modificaciones, interrelacionadas, por supuesto, con la indicada. Hay más desfiladeros en este recorrido.

¹⁷ MARTINEZ BARROSO, M^a REYES; Op.cit. Pág. 137.

III. LA CESIÓN DE TRABAJADORES.

Efectivamente, debe uno plantearse, a la vista de todo lo que hemos ido indicando, que hay una frontera más que puede ser borrada, un nuevo muro que, en lógica trazón con todo lo anterior, puede traspasarse.

Si puedo subcontratar con otra empresa que la misma realice determinadas actividades de mi ciclo productivo, ¿por qué no puedo externalizar simplemente mi área funcional de control del trabajo, mi Departamento entero de Recursos Humanos?

Ciertamente, la simple cesión de trabajadores de una empresa a otra ha sido tradicionalmente considerada algo que no debía ser permitido. Al menos en la llamada época dorada del Derecho del Trabajo. Como prueba baste indicar el Convenio número 34 de la OIT que prohibía la intermediación privada (el llamado prestamismo laboral) en el marco del mercado de trabajo. Un tratado que fue ratificado por la Segunda República española en 1934.

En principio, pues, esa era una idea clara. Yo no puedo subcontratar una actividad a quien lo único que me presta son trabajadores. Nadie puede “prestarme” trabajadores para que lleven a cabo mi ciclo productivo.

Es más, incluso en nuestro ordenamiento jurídico ha sido prohibida dicha cesión de trabajadores, estableciendo una responsabilidad solidaria entre cedente y cesionario respecto de las obligaciones para con el trabajador surgidas por ella, además de la determinación legal de que, en dicho caso, el trabajador puede elegir entre ser considerado fijo en una empresa o en la otra, a su libre antojo.

Sin embargo, lo cierto es que a raíz del proceso de precarización del trabajo implementado por el llamado postfordismo, la cesión de trabajadores se generaliza enormemente. Y, lejos de poner coto a este fenómeno, el ordenamiento jurídico lo que termina haciendo es legalizarlo.

De ahí deriva la aprobación de la Ley 14/1994 que legaliza las llamadas Empresas de Trabajo Temporal (ETTs). Estas empresas van a ser autorizadas para practicar dicha cesión de trabajadores de forma legal. Sólo ellas podrán practicar el prestamismo laboral, pero ellas sí podrán.

Como se afirma en un artículo laudatorio de la función desarrollada por las ETTs desde entonces:

“Las ETTs desempeñan un importante papel en la mejora de la flexibilidad empresarial, en especial de la laboral, debido a que constituyen una vía para llevar a cabo la exteriorización del trabajo y facilitan la descentralización productiva (outsourcing), recursos ambos muy empleados por las nuevas formas de organización empresarial. Sin embargo, este proceso de flexibilidad aún no ha sido interiorizado por el mercado laboral, ni por parte de las empresas, y aún menos por los empleados, como sí ha ocurrido en otras economías como la norteamericana. Ante esta situación, las ETTs están jugando un importante papel en este cambio de cultura, abriendo las puertas a nuevos modelos de pensamiento”¹⁸.

Básicamente, lo que hace una ETT es contratar a un trabajador para que trabaje en otra empresa (empresa usuaria). Quien paga, contrata y despedite al trabajador es la ETT, sin embargo, este trabaja en el centro de la usuaria y bajo las órdenes de la misma. Los contratos que se realizan son contratos temporales (de ahí el nombre de Empresa de Trabajo Temporal), concretamente contratos de obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción o interinidad.

¿Qué motivos pueden inducir a una empresa a contratar trabajadores mediante una ETT? Hay varias razones para ello:

-Una de las posibilidades es la existencia de demandas de mano de obra de corta duración. Ya sea una corta duración real o inducida por la operatividad de una contrata acotada en el tiempo, como vimos en el capítulo anterior. La empresa usuaria puede ahorrarse así un gasto recurrente en selección, formación y formalización de los contratos, gasto al que hará frente la ETT, pudiendo repartirlo entre sus diferentes clientes.

-Otro de los casos posibles, es que la empresa usuaria necesite trabajadores con una determinada cualificación de manera urgente. La ETT, que ha funcionado como una oficina de empleo privada, tiene en su base de datos numerosos yacimientos de trabajadores con distintas cualificaciones a los que poder acudir con facilidad.

-Por último, la empresa usuaria puede utilizar la contratación mediante ETT como mecanismo de descentralización productiva, subcontratando toda el área funcional de recursos humanos y olvidándose con ello de la problemática asociada a la misma.

Para comenzar dando algunos datos, diremos que la tasa de intermediación laboral de las ETTs en España es del 23,5 %, frente al 3,2 % del Servicio Público de Empleo. Eso quiere decir que las ETTs intermedian el 56,5 % de las demandas de

¹⁸ DE LA CALLE DURAN, CARMEN, y otras; “La intermediación de las empresas de trabajo temporal en el mercado laboral español”, en AYALA CALVO, JC Y GRUPO DE INNOVACION FEDRA; “Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro”. Pág. 2676.

empleo y gestionan un 30 % más de colocaciones que el SPE. Todo ello, por supuesto, en referencia al total de contratos temporales¹⁹.

Asimismo, el sector con mayor proporción de trabajadores contratados por ETT en 2005 fue el sector servicios (65 %), seguido de lejos por la industria (17 %). Respecto de la importancia de las ETTs en la industria, baste decir que la tasa de penetración de las ETTs en la industria representó en 2007 el 77 %. De hecho, las empresas del sector industrial recurren a las ETTs dos de cada tres veces que hacen un contrato temporal. Penetración que, por otra parte, se incrementa notablemente en los meses de verano, especialmente en el de agosto, llegando a gestionar nueve de cada diez contratos temporales en la industria en ese período²⁰.

Por otra parte, las Comunidades Autónomas que muestran una mayor penetración de las ETTs son Madrid (24 %) y Cataluña (22 %), superando en 11 y 9 puntos, respectivamente, la media estatal. Andalucía, Canarias y Extremadura son las que muestran una menor implantación, con tasas de alrededor del 4 %.

El sector de las ETTs ha sufrido un proceso de autorregulación al hilo de las modificaciones normativas. A partir de 1999, coincidiendo con la legislación que equiparó los salarios de los trabajadores de la empresa usuaria y de los trabajadores en misión (trabajadores contratados por ETT), el número de ETTs registra decrecimientos importantes hasta el año 2003 (pasando de 410 a 326), año en que se empieza a recuperar, pasando de 326 ETTs y 1.991.140 contratos realizados por las mismas en 2003 a 354 ETTs y 2.151.214 contratos en noviembre de 2005²¹.

Por otro lado, hay que tener presente que parte de estos contratos son contratos a tiempo parcial. Las ETTs han promocionado, en algunos casos, este tipo de contratación. En el año 2005 las ETTs gestionaron 621.624 contratos a tiempo parcial, lo que supone el 27 % del total de sus contrataciones. Recordemos que el porcentaje de contratación a tiempo parcial respecto de la totalidad de contratos gestionados a nivel general ronda únicamente el 12 % de los contratos.

Una de las notas a tener en cuenta en relación con la regulación jurídica de las ETTs es la relativa a la responsabilidad que asumen las empresas usuarias respecto de los trabajadores en misión. La regla general es que sólo existe una responsabilidad subsidiaria por las deudas salariales y de Seguridad Social contraídas por la ETT frente al trabajador, durante la vigencia del contrato de puesta a disposición (contrato realizado entre ETT y usuaria). Por tanto, en este caso de cesión de trabajadores legalizada, la responsabilidad es inferior, para la empresa usuaria, que en el caso de contrata y subcontrata de propia actividad. Se trata, claramente, de una atenuación de la responsabilidad sin justificación alguna.

Como afirma Juan Gorelli Hernández:

¹⁹ SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA ASOCIACION DE GRANDES EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (AGETT); “Informe regional AGETT del mercado laboral. Cuarto trimestre de 2008”. Marzo 2009.

²⁰ SERVICIO DE ESTUDIOS DE AGETT; “La industria española y el sector de Empresas de Trabajo Temporal”. Enero de 2008.

²¹ DE LA CALLE DURAN, CARMEN; Op.cit. Pág 2682.

“No han faltado críticas por parte de la doctrina laboral, estimando que esta regulación supone un beneficio directo para las empresas usuarias, que ven rebajada la carga de responsabilidad, aun cuando perciben la prestación de trabajo de igual manera que en el caso de la contrata; beneficia también a la ETT, pues supone un estímulo al uso de este tipo de mecanismos, pues las empresas usuarias preferirán esta vía que implica la reducción de su responsabilidad en la contratación. La posición del trabajador se vuelve mucho más débil, pues para dirigirse contra el tercero hay que agotar el patrimonio de la ETT; de manera que sea más difícil la ejecución de la responsabilidad de la empresa usuaria para el trabajador.”²²”

Se dice que la justificación de esta atenuación de responsabilidad reside en que la ley de ETTs establece una garantía financiera para las mismas, cuyo objeto es responder de sus deudas salariales y de Seguridad Social. Es decir, que para poder poner en marcha una ETT, primero hay que garantizar un determinado fondo monetario que permita hacer frente a dichas responsabilidades, fondo que se configura como un patrimonio separado del resto de recursos de la ETT.

Sin embargo, lo cierto es que la garantía financiera sólo se configura como requisito para conceder la autorización de funcionamiento a las ETTs durante los tres primeros años. A partir de ahí su falta no es algo que impida obtener la autorización, que ya se ha vuelto indefinida, y es perfectamente posible que la ETT opere sin respetar dicha exigencia.

Por otro lado, la responsabilidad subsidiaria de que hablamos, se convierte en solidaria en determinadas situaciones concretas expresadas por la ley:

-Cuando el contrato de puesta a disposición entre ETT y usuaria no tenga como objeto alguno de los supuestos o no se realice en las condiciones contempladas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, no sea un contrato temporal sino un contrato en fraude de ley que intenta hacer pasar por temporales necesidades estructurales de plantilla de la empresa usuaria. Sin embargo, hemos de tener presente una circunstancia claramente iluminadora respecto de las opciones legislativas de nuestro tiempo: si la empresa usuaria realiza directamente un contrato temporal en fraude de ley, el contrato se presume indefinido. Por el contrario, si eso mismo lo realiza mediante una ETT, sólo asumirá una responsabilidad solidaria ante el impago de salarios y conceptos de Seguridad Social. Por tanto, basta seleccionar una ETT solvente para poder contratar temporalmente sin causa y sin apenas riesgos.

-La otra posibilidad, en la que la responsabilidad de la empresa usuaria pasa a ser solidaria, es en determinados supuestos en que se realiza un contrato contra las prohibiciones expresas del artículo 8 de la Ley de ETTs: sustituir trabajadores en huelga; realizar actividades especialmente peligrosas; contratar cuando en los doce meses anteriores se hayan amortizado mediante despidos improcedentes o extinciones de los artículos 50, 51 y 52 c) del Estatuto los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por medio de la ETT; y cuando los trabajadores contratados por la ETT se cedan a su vez a otra ETT.

²² GORELLI HERNANDEZ, JUAN; Op. Cit. Págs. 266-267.

¿Y cuales son las responsabilidades de ETT y usuaria en el siempre delicado tema de la prevención de riesgos laborales? Es sobradamente conocido que el trabajo temporal está asociado a un aumento del riesgo en el ambiente laboral, cosa que también sucede, según hemos visto, en el caso de la subcontratación de obras o servicios. Por supuesto, el oscurecimiento legal del marco de responsabilidades que vamos a ver que se opera en el caso de la cesión de trabajadores por medio de ETT, obtiene el mismo resultado.

Y es que, también aquí, encontramos una importante excepción a la estructura normal de la responsabilidad en caso de pluralidad empresarial. Aquí no hay una responsabilidad solidaria o subsidiaria. Lo que se realiza es un reparto de obligaciones entre ETT y usuaria. Cada una será responsable única de determinadas cosas.

La mayor parte de las obligaciones, como no podía ser de otra manera dado que la prestación se realiza en su centro de trabajo, recae sobre la empresa usuaria. Ha de velar por las condiciones de desarrollo y ejecución de la prestación. Sin embargo, la ETT tiene obligaciones muy concretas: la formación y vigilancia de la salud de los trabajadores cedidos. Hay, también, una obligación compartida, la usuaria deberá informar a la ETT y esta a los propios trabajadores afectados, sobre las características de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones exigidas.

Una distribución, por tanto, triangular y espesa de las obligaciones respectivas que alimenta la situación de indefensión de un trabajador que difícilmente puede ser consciente de a quién, en concreto, puede reclamar qué cosas.

Es ante este escenario que la Comunidad Europea interviene aprobando recientemente la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre (LCEur 2008/1962) relativa al trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal.

La aprobación de esta Directiva se consideraba una de las tareas pendientes de realización en el ámbito del Derecho Social europeo. Con la finalidad de reactivar la Estrategia de Lisboa, esta regulación se enmarca como una de las más evidentes concreciones del concepto de la flexiseguridad puesto en marcha a raíz del Libro Verde de la Comisión Europea “Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI”, de 2006. A la luz de estas consideraciones:

“En este nuevo marco teórico la cesión de trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal se considera como una posibilidad que, por una parte, responde a las necesidades de flexibilidad de las empresas, y, por otra, a las necesidades de conciliar la vida privada y profesional de los trabajadores. Como una posibilidad, en definitiva, que contribuye a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción en el mercado de trabajo y que, por tanto, conviene promocionar”²³.

Esta nueva regulación comunitaria de este tema, oscurecida para la opinión pública por la polémica suscitada por la coetánea Directiva de las 65 horas, incorpora un aspecto fundamental: lo que se denomina “revisión de las prohibiciones”. Concretemos: en la legislación de todos los estados miembros está prohibido el recurso a la cesión

²³ LUJÁN ALCARAZ, JOSÉ. “La Directiva sobre Empresas de Trabajo Temporal”. Aranzadi Social nº 19. Marzo de 2009. JOSE LUJAN ALCARAZ: Profesor de Derecho del Trabajo. Universidad Complutense de Madrid.

legal de trabajadores en determinados casos (como la sustitución de trabajadores en huelga, la realización de trabajos especialmente peligrosos como la minería o la construcción, etc). La Directiva indica que a más tardar el 5 de diciembre de 2011, los estados miembros, tras consultar a los interlocutores sociales revisarán las restricciones o prohibiciones establecidas al recurso a la cesión temporal de trabajadores a fin de comprobar si siguen estando justificadas las razones de dichas prohibiciones. Se trata de una cláusula que, evidentemente, pretende poner en solfa prohibiciones consideradas como injustificadas por el empresariado como la que, en el Estado Español, se establece en la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas para contratar con ETT por parte de la Administración, salvo en el caso de contratación eventual para la realización de encuestas, tomas de datos o similares.

Asimismo, es de resaltar que las organizaciones firmantes del acuerdo que dio lugar a la Directiva (los grandes sindicatos y organismos empresariales europeos) se comprometen a realizar las gestiones necesarias para evitar que se incluya en los convenios colectivos de toda índole que se negocien, cláusulas que limiten, obstaculicen, prohíban o excluyan, ya sea directa o indirectamente, la contratación de los servicios de empresas de trabajo temporal por parte de las empresas sometidas a dichos convenios, entendiendo que tales cláusulas deben tenerse por no puestas y declararse su nulidad.

En definitiva, que nadie va a impedir que el recurso al prestamismo laboral se generalice aún más y que la subcontratación, por tanto, de todas las actividades del ciclo productivo empresarial sea posible, rentable y operativa. Subcontratar actividades, subcontratar servicios, subcontratar plantilla, todo es perfectamente externalizable en este baile acelerado del postfordismo postmoderno. La descomposición jurídica del proceso de trabajo escinde el mundo laboral en un universo de islas inconexas inaprensibles desde la perspectiva material proletaria. Desde aquí, sentados en esta roca de nuestra subcontrata, a su vez operando con empleados cedidos por una ETT, es difícil, cuando no imposible, al otear un horizonte empequeñecido y problematizado por el entrecruzamiento de reglas, lagunas legales y directrices, poder aventurar una visión de conjunto.

LA REESTRUCTURACION EMPRESARIAL.

Y desde esta perspectiva podemos ver desplegarse el horizonte de una modernización continuada del tejido productivo global, un proceso tendencialmente eterno de reestructuración empresarial que se traduce, en puridad, en el uso continuado y cotidiano del otrora elemento más problemático de la legalidad laboral: el despido.

Despido colectivo, despido objetivo, o sus versiones más “humanas” y supuestamente consensuadas: bajas incentivadas, prejubilaciones. Ya hemos visto que la expansión de la subcontratación hace aparecer plantillas “redundantes”, trabajadores sobrantes. Es absolutamente cierto que la crisis actual se ha traducido en un aumento exponencial de los despidos en el Estado Español, que supera en este rubro con creces a cualquier otro Estado de nuestro entorno, pero no es menos cierto que el goteo de la reestructuración continua de las plantillas postfordistas nos venía ya acompañando desde años atrás.

Demos algunos datos: de 2002 a 2006 el número de reestructuraciones empresariales con destrucción de empleo en la Unión Europea fue de 4.614, con una reducción de plantillas de 1.699.772 personas. Puede aducirse que, por otro lado, a ello iba asociado, normalmente, la creación de empleo en otro lugar. Pues bien, dicha creación asociada, en el mismo período, lo fue de tan sólo 633.444 empleos²⁴.

La modalidad más frecuente en ese período es la reestructuración interna de la empresa, que estuvo en el origen de casi el 43 % de los casos registrados, seguida de la expansión del negocio que constituye el 26 % de los casos (como vemos, curiosamente, la expansión del negocio se tradujo habitualmente en destrucción de empleo proletario).

La reestructuración interna es, además, la modalidad que supone un impacto más negativo, con una destrucción de 1,2 millones de puestos de trabajo, que constituyeron el 72 % del empleo perdido a causa de las reestructuraciones empresariales en este período.

²⁴ ARAGON MEDINA, JOSE; ROCHA SANCHEZ, FERNANDO Y DE LA FUENTE SANZ, LUIS; “La relocalización de empresas y las relaciones laborales en España”. Cinca/Fundación Primero de Mayo. 2007.

Centrémonos, estamos hablando del período floreciente del capitalismo financiero, de la cresta de la gigantesca burbuja especulativa que finalmente estallaría en 2007.

Ese estallido de la burbuja viene a significar el pistoletazo de salida a la crisis que ahora vivimos. Una crisis en la que la pérdida de empleo se dispara de manera exponencial en todo el globo. El informe del European Restructuring Monitor²⁵ del último trimestre de 2008 es claro al respecto: de 1 de octubre a 31 de diciembre de 2008, se da cuenta de 466 casos de reestructuración en la Unión Europea, un aumento significativo respecto a los períodos anteriores. De ellos, 384 casos incluyen la pérdida de empleos. Pérdidas anunciadas de empleo que totalizan un monto de 192.858 empleos, frente a la creación de 64.426 puestos. Todo ello en un simple trimestre.

De la dimensión de este proceso da idea también la lista de las empresas con mayor reducción de empleo, a nivel global, en este mismo período. Veámosla:

Compañía	Empleos	Sector
Citigroup	52.000	Intermediación financiera
Bank of America	30.000	Intermediación financiera
Sony	16.000	Manufactura de equipos de telecomunicaciones.
Rio Tinto	14.000	Minería
AT&T	12.000	Correos y comunicaciones.

Si esto no nos parece suficiente, podemos dar el “top five”, a nivel europeo, del mismo período:

Compañía	Empleos	Sector
Woolworths	27.000	Textil
Bayern LB	5.600	Actividades auxiliares de la intermediación financiera.
Telecom Italia	4.000	Correos y telecomunicaciones
Skoda Auto	4.000	Automóvil
HMRC	3.400	Administración pública y defensa

La pérdida de empleo por reestructuraciones de este tipo en España, en ese mismo trimestre, alcanzó la cifra de 6.772 empleos.

Los sectores donde se produjo la mayor pérdida de empleos en el período antedicho fueron la industria del automóvil (33.467), seguida por el comercio textil (31.443) y la intermediación financiera (12.957).

²⁵ EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS; “European Restructuring Monitor, quarterly-issue 4. Winter 2008”. 2009.

Tamaña destrucción acelerada de empleo sólo es posible desde la configuración de una legislación laxa que favorece la posibilidad empresarial de proceder al ajuste de la plantilla. Posibilidad que se lleva a efecto, principalmente, desde la utilización de las herramientas flexibles conformadas por el despido objetivo económico y el despido colectivo. Así, hemos de indicar que el despido objetivo, en la situación previa a la crisis, ya era el tipo de despido más utilizado, favoreciendo incluso al empresariado más que el propio despido colectivo, que se ha generalizado desde entonces.

Hemos de recordar que, de hecho, nos encontramos en una situación legal de despido libre de facto aunque, eso sí, indemnizado, aún cicateramente.

Recapitulemos: un despido, ya sea objetivo o disciplinario, puede ser declarado judicialmente como procedente, improcedente y nulo. La procedencia implica la existencia de la causa alegada para el despido y, por tanto, que el mismo ha sido realizado legalmente. La nulidad implica que el mismo ha sido realizado con infracción de los derechos fundamentales del trabajador, y conlleva la readmisión obligatoria del mismo. Pero fijemos nuestra mirada en el despido improcedente: en él la causa del despido no ha sido probada (incluso puede que se haya probado fehacientemente que tal causa no se daba), el despido es declarado, por tanto, ilegal, y sin embargo la consecuencia anudada a tal ilegalidad no es otra que otorgar al empresario la opción entre readmitir al trabajador o despedirle con una indemnización que en el caso general es de 45 días por año trabajado, con un límite de 42 mensualidades, y en el caso del contrato indefinido de fomento de empleo (los llamados indefinidos no estables) es de 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades. Todo ello, a salvo de nuevas modificaciones.

Es decir, y hablando en plata, que el empresario puede realizar de hecho un despido sin causa alguna, contra la dicción legal, siempre que esté dispuesto a pagar la cuantía de la indemnización antedicha. No es extraño, pues, que los voceros de la patronal no acostumbren a reclamar causas nuevas de despido, sino más bien tipos nuevos de contrato (el llamado contrato anti-crisis) que incorporen una indemnización por despido aún menor. No teniendo problemas para despedir, lo que quieren es hacerlo gratis.

Y otro tanto ocurre con los llamados salarios de tramitación, debidos al trabajador desde la fecha del despido hasta el momento en que el juzgado lo declara improcedente. El empresario puede ahorrárselos con sólo reconocer en el acto del despido la improcedencia del mismo. Es muy simple: “lo que he hecho es ilegal y lo reconozco”, declaración a la que el ordenamiento anuda ventajas monetarias para el infractor confeso. Es difícil que pudiéramos encontrar otra cláusula así en el Derecho español, fuera del siempre impactante mundo del Derecho del Trabajo.

Así pues, recapitulemos: aceptamos, a efectos dialécticos, el despido por causas económicas, lo que de por sí ya es bastante aceptar. Pero tal aceptación es un tanto redundante: si se prueba que esas causas no se dan, aún podrá efectuarse el despido si el empresario está dispuesto a pagar las indemnizaciones legalmente previstas.

Entonces, despido libre, que se pretende, al hilo del despliegue de la llamada flexiguridad, de la que hemos hablado en otra parte²⁶, convertir en despido gratuito, desplazando a los sistemas de protección públicos la cobertura del mismo, en el mejor de los casos.

Pero resistir a esta marea creciente del despido libre se vuelve problemático. Entendámonos: uno de los principales elementos que han forzado al proletariado a consentir estas modificaciones legislativas que lo exponen desnudo ante el vendaval del paro ha sido una estrategia implementada con tesón por el Capital en los años dorados de la globalización neoliberal: las llamadas deslocalizaciones.

Deslocalizar una empresa o centro de producción es trasladarla a otro lugar. Cerrar el centro en un sitio donde se tienen, por ejemplo, mayores costes laborales, para llevárselo a otro lugar donde los sindicatos sean más débiles y las condiciones de trabajo peores. Esto puede hacerse, en un contexto de libertad absoluta para los movimientos de capitales, en el marco de la misma nación, cambiando la empresa a otro lugar de la Unión Europea, o a casi cualquier otra parte del Globo.

La deslocalización, pues, implica jugar con el diferencial de condiciones de vida de las poblaciones en el marco de un mercado global y enfrentar a unas con otras. Conducirlas a una competencia acrecentada entre ellas para ver quien “capta más inversiones”, quien hace la mayor oferta al Capital para que el centro de trabajo se instale en su suelo.

La deslocalización ha sido, y aún es, el gran fantasma, la gran amenaza, la inquietante sombra que fuerza a unas organizaciones proletarias desconectadas entre sí a la genuflexión constante ante los intereses patronales. Si queremos que el modelo X de nuestro coche se fabrique en nuestra fábrica y no en la de Hungría, hemos de estar dispuestos a darle a la empresa motivos para ello, rebajando nuestro salario, aumentando nuestra jornada, o haciendo los equilibrios necesarios.

Deslocalizaciones ha habido muchas. Todos hemos oído hablar de las maquilas de la frontera mexicana con EEUU, donde en condiciones infamantes se realiza la fabricación de numerosos productos que anteriormente se producían en el Centro del Imperio. Y también ha habido en la Unión Europea: de 2002 a 2006 se produjeron 381 casos de relocalización en la misma (un nombre un poco más piadoso para el mismo concepto, utilizado por algunos estudiosos), lo que produjo la pérdida de 113.073 empleos, y la creación de tan sólo 391²⁷.

Así, los procesos de relocalización fuera del espacio europeo de empresas anteriormente radicadas en él, supusieron en ese período la destrucción de 86.000 puestos de trabajo, que suponen el 76 % del empleo perdido en el conjunto de procesos de relocalización durante ese período. Los subsectores más afectados fueron la intermediación financiera, el motor, la producción y distribución de energía eléctrica, metalurgia y maquinaria y correos y telecomunicaciones. Obviamente, la legislación europea no tuvo, en este período, reacción alguna al respecto, más allá de establecer algunos derechos de consulta para los representantes de los trabajadores en estos casos, con los que se pretendía suavizar (que no impedir) estas situaciones.

²⁶ CARRETERO MIRAMAR, JOSE LUIS; “El bienestar malherido”. Op. Cit.

²⁷ ARAGON MEDINA, JOSÉ; Op. Cit.

Entonces, recapitulemos, deslocalización y despidos, y subcontratación y cesión de trabajadores, reestructuración continuada de la organización empresarial para hacerla más lábil, más fluida, más flexible (el gran mantra de todas las escuelas de negocios). Pero aún hay más. El talento acumulado en los laboratorios de gestión gerencial no tiene límites: su inventiva se ha desplegado sin freno en los últimos decenios.

Pongamos el caso de una transmisión de empresas: ya sea por compra o por fusión, esta circunstancia también tiene efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de los afectados.

Empecemos con los datos: de 2002 a 2006 (la cresta de la ola de la burbuja, repitámoslo) se producen en la Unión 152 fusiones/adquisiciones de empresas que implican la pérdida de 66.879 empleos y la creación de 5.275.

Aunque la legislación laboral española indique que el cambio de empresario, por sí sólo, no puede extinguir la relación laboral, es decir, que una vez que la transmisión se produce, los trabajadores acompañan a lo transmitido de modo que el adquirente se convierte en el nuevo empresario para los trabajadores afectados por la transmisión, subrogándose en la posición del anterior, lo cierto es que esta regla general de estabilidad en el empleo no impide que el empresario cedente, antes de la transmisión proceda a “sanear” la empresa para hacerla más atractiva a los posibles compradores o para elevar el precio de venta, y tampoco que el cesionario, una vez transmitida la empresa, centro o unidad, proceda a reestructurarla mediante el despido colectivo o el despido objetivo “plural”.

Pero no es sólo esto: lo cierto es que también la determinación de qué condiciones de trabajo van a ser las aplicables en el caso de las empresas que se fusionan es algo que puede ser manipulable con la inestimable ayuda de la legislación laboral. Veámoslo: el Estatuto de los Trabajadores expresa que si una empresa es comprada por otra, los trabajadores de la empresa adquirida siguen regulando su prestación de trabajo por el convenio de la empresa adquirida, hasta el fin del período de duración del mismo. Posteriormente, pasan a ser objeto del convenio de la empresa adquirente. La consecuencia es clara: curiosamente, va a ser usual que sea la empresa más débil, con peor convenio colectivo, la que adquiera a la empresa más fuerte, con mejores condiciones de trabajo, provocando así que el convenio más favorable a los trabajadores termine por extinguirse y no aplicarse. Un extraño mundo, en el que el pez débil se come al fuerte, para favorecer la acumulación de plusvalor por una clase empresarial técnicamente asesorada.

Así pues, descentralización, externalización, cesión de trabajadores, amenaza continua del despido y reestructuración continuada. Pero aún hay otra vía más para acrecentar la extracción de plusvalor en la arquitectura postfordista de la empresa global: huir pura y simplemente del Derecho Laboral. Maquillar la relación por la que se presta el trabajo, denominarla de otra manera, hacer aparecer al trabajador autónomo postmoderno.

EL TRABAJO AUTÓNOMO.

Porque si la subcontratación y la externalización son vías para descomponer la estructura empresarial y flexibilizar el proceso productivo, puede ser también oportuno y adecuado a estos fines externalizar sobre el trabajo autónomo, y no sobre el trabajo dependiente regulado por el Derecho laboral. Subcontratar con autónomos, descentralizar sobre microempresas.

Estos recursos han sido masivamente utilizados en los últimos decenios. El crecimiento del trabajo autónomo ha sido exponencial en los últimos años creando el espejismo social de que aquí todo el mundo es empresario. La realidad, sin embargo, es enteramente distinta.

Hay que tener en cuenta que a finales de 2003 existían en la UE más de 20 millones de empresas, de las cuales un 92,5 % contaba con menos de nueve asalariados. De dichas empresas, el segmento de trabajadores autónomos sin asalariados constituía, en España, el 52,5 %, lo cual nos da una idea de la extensión de este tipo de trabajo en el tejido productivo nacional. De hecho, el porcentaje total de autónomos sobre el empleo total en Europa en enero de 2004, era del 17,9 %. De dichos autónomos, el 29,8 % (el 31,1 % en España) eran mujeres²⁸.

Pero, entendámonos, no sólo ha habido una enorme expansión de la mano de obra autónoma o una sustitución masiva de trabajo subordinado por trabajo autónomo, también debe señalarse que este trabajo autónomo postmoderno se diferencia sustancialmente del habitual hasta la fecha, adquiriendo características propias o especiales.

En palabras de Juan Gorelli:

²⁸ ATA (FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES AUTONOMOS); “Los pequeños empresarios conforman más del 98 % del tejido empresarial europeo”. www.autonomos-ata.com

“Nos referimos al hecho de que se está produciendo un fenómeno de extensión de una figura de trabajador autónomo en el que se difuminan los elementos característicos esenciales o tradicionales y que acerca a estos trabajadores a una zona cercana a la subordinación. Las empresas que se descentralizan pretenden acceder a un trabajo autónomo “satélite”, de modo que tales trabajadores se convierten en verdaderos apéndices de las empresas para las que trabajan”²⁹.

En ocasiones este fenómeno se produce, directamente, de manera forzosa: es el propio empresario el que pone al trabajador ante la tesitura de elegir entre ser objeto del despido producto de la reestructuración empresarial o pasar a “ser autónomo”, es decir, independizarse formalmente de la empresa, a efectos de Seguridad Social y Hacienda, pero depender económicamente de la misma de manera, incluso, más reforzada.

Así surge la figura del llamado “falso autónomo”, formalmente independiente pero sometido de hecho al mismo tipo de dependencia laboral frente al patrón que el trabajador por cuenta ajena y, sin embargo, falto de las ventajas que pudieran otorgarle tanto la real autonomía como el trabajo asalariado regularizado.

La generalización de esta figura, en el magma postmoderno empresarial ha llamado ciertamente la atención de los gobiernos comunitarios. La regulación de esta “zona gris” ha sido promovida, incluso, por el propio Libro Verde “modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI” de la Comisión Europea, de 2006. Nos encontramos así con regulaciones legales sobre el llamado trabajo para-subordinado o, como en el caso español, con la génesis de un nuevo sujeto jurídico: el trabajador autónomo económicamente dependiente, nacido a la regulación legal por acción del último Estatuto del Trabajo Autónomo, aprobado en 2007.

Empecemos aclarando conceptos: el trabajador autónomo económicamente dependiente, como trabajador autónomo “especial”, no es legalmente el “falso autónomo”. El “falso autónomo” (trabajador formalmente autónomo que, sin embargo, es en realidad un trabajador por cuenta ajena) debería, en principio, denunciar su situación y obtener su declaración como sujeto dependiente contemplado por el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador autónomo económicamente dependiente (en adelante, TRADE) es, teóricamente, algo muy distinto. Subrayemos lo de teóricamente; la fluidez de las situaciones reales hace en la práctica inoperantes los débiles límites legales. Hacer a un trabajador TRADE puede ser una forma de legalizar a un “falso autónomo”: la diferencia en la cabeza del legislador y en el mundo abstracto de los juristas, es difícilmente aprehensible en una realidad en constante mutación.

El TRADE, pues, es un trabajador autónomo, por cuenta propia, que, sin embargo, depende económicamente de un único cliente. A estos efectos, se explica que su facturación con dicho cliente ha de ser al menos del 75 % del total. Y, además, se incluyen algunos otros factores como que el TRADE no subcontrate su actividad con terceros, o que su trabajo no sea indistinguible del de los trabajadores por cuenta ajena del cliente.

²⁹ GORELLI HERNANDEZ, JUAN; Op. Cit. Pág. 106.

Pero, ¿existen realmente este tipo de autónomos? Un informe de la Asociación de Trabajadores Autónomos cifraba en 2005 en 394.742 los autónomos dependientes en el Estado Español, divididos de una manera dispar por Comunidades Autónomas, siendo Andalucía, con un 13,45 % de TRADES (respecto del total de autónomos) la comunidad con mayor cantidad de ellos. El 69,37 % serían hombres y el 30,63 % mujeres. De dichas mujeres, el 65 % tendrían entre 25 y 44 años (el 48,8 % en el caso de los hombres). Cinco de cada diez TRADE realizarían una actividad del sector servicios³⁰.

El estatuto legal del TRADE se construye por la Ley como un espacio tendencialmente intermedio entre la regulación del Estatuto de los Trabajadores y la referente a los trabajadores autónomos “stricto sensu”. Así, por ejemplo, si bien en el caso del trabajador por cuenta propia “tradicional” no hay en la ley ninguna previsión legal de que el mismo pueda o deba tomarse “vacaciones” (al fin y al cabo, si es su propio jefe, presumiblemente también trabajará cuando quiera y dejará de hacerlo cuando lo desee) y si, además, respecto del trabajador por cuenta ajena el Estatuto de los Trabajadores establece un período anual de vacaciones pagadas de un mínimo de treinta días naturales, la regulación referente al TRADE lo que indica es que el mismo tendrá derecho a interrumpir la actividad un mínimo de 18 días al año (cantidad que podrían aumentar los llamados Acuerdos de Interés Profesional suscritos entre los representantes de los TRADE y los de sus clientes/empleadores). Cuidado: la interrupción del trabajo no es exactamente lo mismo que unas vacaciones pagadas: nada indica que el empleador /cliente deba remunerar ese período al TRADE.

El resto de la regulación legal que acompaña a dicho autónomo dependiente es parecida: los derechos de que disfruta, en todo caso, conforman una suerte de espacio intermedio entre la regulación estrictamente laboral del trabajo por cuenta ajena y la regulación estrictamente civil del trabajador autónomo “tradicional”.

Sin embargo, el fundamento jurídico de la posición del TRADE es, por decirlo claramente, que la dependencia del mismo respecto de su cliente es únicamente “económica” (con su cliente/empleador tiene la mayor parte de sus negocios) y no es la dependencia, se afirma, como nota del trabajo fundante de la operatividad de la relación laboral (y, por lo tanto, del Derecho del Trabajo), es decir, la dependencia de las órdenes directas del empleador, la subordinación real del trabajador a los deseos del patrón, a la dictadura fabril que ha hecho, muchas veces, derramar lágrimas de cocodrilo sobre “la impenetrabilidad del ámbito empresarial al ejercicio de los derechos fundamentales”, por parte de nuestra judicatura.

Esa es, sin embargo, y como ya dijimos, la teoría. A nadie se le escapa que, en una sociedad centrada y construida entorno al poder económico, la dependencia económica es un primer elemento constitutivo de toda otra dependencia real. ¿No es acaso también la situación de dependencia económica del proletario –su separación coactiva de la propiedad de los medios de producción que le transforma en un sujeto incapaz de subvenir a sus necesidades, salvo a fuer de vender su fuerza de trabajo en el mercado- la que constituye la piedra basal de todas sus otras dependencias?

³⁰ ATA (FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES AUTONOMOS); “Informe del trabajo autónomo dependiente”. www.autonomos-ata.com

Porque depende económicamente de un trabajo para otros que no puede evitar, el trabajador acepta toda esa otra dependencia disciplinaria y coactiva del centro de trabajo. Sin la dependencia económica de base, difícilmente sería comprensible el edificio entero de nuestro modo de producción.

Así pues, es difícil de creer que se pueda (como sostiene, en resumen, nuestra legislación) depender económicamente de alguien y no estar subordinado a su régimen disciplinario de una manera crudamente real. Una tal separación entre dependencia económica y dependencia “política” o disciplinaria sólo puede sostenerse por una cultura enteramente construida entorno a la invisibilización de su elemento básico de funcionamiento social: la apropiación privada de los medios de producción y la consiguiente acumulación de poder real en unas pocas manos concretas.

Se objetará, sin embargo, que el TRADE es propietario de sus propios medios de producción. Como autónomo, como pequeño empresario, el TRADE organiza independientemente su empresa como mejor le parezca y es, por tanto, un sujeto no sometido a la subordinación laboral. Eso es precisamente lo que estamos negando, que quepa (en la sustancia de lo real, más allá del mundo abstracto de las determinaciones jurídicas) algo así como una “propiedad económicamente dependiente”. Un acceso a los medios de producción que pueda considerarse como una apropiación privada real y que, sin embargo, esté enteramente sobre determinado por un poder económico superior que pueda impedirle, de hecho, la actividad práctica en la que la propiedad efectiva consiste. Tal propiedad es enteramente fantasmagórica, una especie de espejismo social, como la de quien tiene un bien enteramente embargado por un juzgado, por una deuda superior a su valor.

El TRADE es un propietario mediato de los medios de producción: su propiedad formal no es otra cosa que un medio de la apropiación efectiva del cliente/empleador, que dirige el proceso real de trabajo, usa y abusa de dichos medios de producción sometiéndolos en la realidad a su efectiva organización estructural en el seno de un proceso productivo cuyo objeto último no es otro que la generación de la plusvalía apropiable por quien tiene la dirección real de todo el proceso.

Así pues, el TRADE es una entelequia abstracta cuya regulación tiene el real objetivo práctico de hacer operativo el proceso de descomposición y externalización sobre el trabajo autónomo del proceso productivo. Existe el TRADE y, por tanto, existe la posibilidad de salirnos del ordenamiento jurídico, de que un trabajo subordinado a nuestra dirección (por más que lo denominemos como trabajo para-subordinado por su relativa autonomía, que en muchos casos, en la realidad, puede ser inferior a la de muchos trabajadores cualificados por cuenta ajena) no se vea constreñido por el corpus jurídico del Derecho Laboral.

Aunque el posterior Reglamento regulador de los TRADE ha establecido una serie de cautelas, así como un registro de los llamados “contratos de TRADE”, lo cierto es que esta legalización de una práctica empresarial que busca desbordar el edificio entero del Derecho Laboral, abre la puerta a un ejercicio precarizante y sobre determinado del trabajo supuestamente autónomo.

Si ya era evidente que la pequeña empresa, en el marco del capitalismo globalizado y monopolista, sometida a la dictadura de un mercado draconianamente dirigido por la competencia feroz de las transnacionales de la distribución y la

producción, difícilmente podía ser identificada como un lugar de ejercicio autocentrado del poder social burgués (aun cuando la elevada explotación de sus empleados fuera lacerantemente real) y más bien debía empezar a ser vista como una oficina más del edificio industrial del gran capital monopolista, en la forma de subcontrata, empresa proveedora para una única empresa de distribución o industrial, etc.; lo cierto es que el autónomo postmoderno, auto-explotado hasta niveles dantescos, subordinado al poder económico pero también de organización de la producción de la gran empresa que determina en última instancia su entera forma de vida, no puede ser visto con esa mirada autocomplaciente que cree ver en el autoempleo la alegre aventura de unos emprendedores capaces de pasar a ser parte de la élite social con el único auxilio de su capacidad de trabajo y creatividad.

Así pues, el trabajo autónomo ha sido masivamente puesto al servicio del despliegue del Gran Capital. Su esencia se ha transformado para crear un nuevo trabajador autónomo postfordista que apenas ejerce una autonomía real en su trabajo cotidiano y que aparece, realmente, como una manera operativa de desbordar y traspasar los límites de un Derecho Laboral visto como “demasiado rígido” por el Capital, ansioso de encontrar maneras de solventar su sempiterna crisis de rentabilidad.

No es, pues, extraño que el impacto de la crisis se haya cebado con especial crudeza con el colectivo de los trabajadores autónomos y la micro-empresa. Según datos de la Encuesta de Población Activa, el número medio de afiliados al RETA (Régimen especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social) en el primer trimestre de 2009 fue de 3.237.965, exactamente 172.113 menos que el año anterior, lo que representó un descenso interanual del 5 % en el número de trabajadores autónomos en el Estado Español³¹.

Además, según datos de mayo de 2009, el número de empresas españolas con menos de seis trabajadores era de 1.314.625, exactamente 100.382 menos que en el año anterior, lo que a su vez, representa un descenso en el número de micro-empresas en nuestro país de un 7,1 %.

Podemos ver que el mismo proceso que crea este tipo de trabajo, lo destruye a enorme velocidad cuando la crisis hace sentir sus efectos sobre el cuerpo social.

Así, la descentralización productiva consigue, a marchas forzadas, externalizar áreas de trabajo a un lugar ajeno al Derecho del Trabajo y sus derechos reconocidos con esfuerzo. El trabajo autónomo, la micro-empresa, son lugares de producción hurtados a la lógica normal del ordenamiento, zonas grises invisibilizadas a la operatividad del Derecho.

Pero hay otras zonas de producción que no pueden ser externalizadas. Otros mecanismos que, convergentes con la descentralización productiva, coadyuvan, operando sobre el proceso de trabajo, a la extracción de plusvalía postfordista. Estamos hablando de una de las grandes obsesiones de los voceros mediáticos y académicos del estamento gerencial: la llamada flexibilidad.

³¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. “Encuesta de Población Activa”. Junio de 2009.

LA FLEXIBILIDAD LABORAL.

La flexibilidad parece ser el mantra inacabable de todos los gestores acreditados del Capital. El Derecho Laboral, se dice, es demasiado rígido. Las inveteradas costumbres fabriles, también. Sólo una constante insistencia en desplegar recurrentes procesos de flexibilización de las relaciones de trabajo puede asegurar la supervivencia de la organización empresarial en un mercado cada vez más competitivo.

La flexibilidad laboral ha sido estudiada por numerosos autores en los últimos años, como génesis esencial de los procesos de precarización del empleo y la forma de vida proletaria. Aquí haremos tan sólo una aproximación que intentará dar una visión de conjunto de este alfa y omega del discurso gerencial.

Cuando se habla de flexibilidad en la relación laboral, se suele establecer una distinción previa entre la llamada “flexibilidad externa” (la flexibilidad en la entrada y salida a la relación misma de trabajo) y la llamada “flexibilidad interna” (la flexibilidad de las determinaciones esenciales de la relación mientras esta subsiste: como el tiempo de trabajo, la movilidad funcional o geográfica, etc).

De ambas se han preocupado con insistencia los laboratorios empresariales, dando finalmente a nacer el concepto marco de la flexiguridad, o flexiseguridad, del que ya hemos hablado en otro lugar: un concepto contradictorio en sí mismo, mediante el cual se quiere hacer tragar a las sociedades un aumento aún mayor de los procesos de flexibilización del trabajo a cambio de un supuesto aumento en los mecanismos de seguridad de empleo (que no en el empleo), esto es, principalmente de los mecanismos de aceleración de la búsqueda y obtención de empleo, así como (en algunos casos) de las prestaciones asociadas al desempleo. En la Unión Europea, este concepto de la flexiguridad hace eclosión en relación con el tantas veces citado Libro Verde “modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”, de la Comisión

Europea, redactado en 2006. En él se hace una defensa clara y sin ambages de la puesta en marcha de esta estrategia en los mercados laborales comunitarios.

La flexiguridad, pues, tiene en su núcleo esencial la idea de la profundización en el proceso flexibilizador de la relación laboral, en el proceso de disolución acelerada de las rigideces que la normativa laboral opone al despliegue de la dictadura fabril del patrono en el lugar de trabajo.

Pero, empecemos por el principio. Empecemos hablando de lo que es la tan traída y llevada flexibilidad externa en la relación laboral. Flexibilidad que ya hemos dicho que viene referida a los mecanismos de entrada y salida a la relación antedicha: cómo se entra a trabajar, cómo se deja de hacerlo.

La flexibilidad de entrada, a su vez, puede tratarse desde dos ópticas distintas: podemos plantearnos las maneras de llevar a cabo la intermediación en el mercado de trabajo (la forma en que, en dicho mercado, se ponen en conocimiento mutuo y relación oferentes y demandantes), así como los productos de dicha intermediación (es decir, las formas de contrato tipo, los tipos de contrato, que estructuran en torno a unas determinadas formas legales y prácticas efectivas la subsiguiente relación laboral).

Entorno al tema de la intermediación laboral hemos hablado ya bastante en este texto: si la visión “tradicional” de este asunto nos llevaba al funcionamiento de los servicios públicos de empleo, o incluso a las formas de control sindical del reclutamiento empresarial, el despliegue de la lógica postfordista hace nacer (en puridad, reaparecer) otras formas de intermediación: las Empresas de Trabajo Temporal, las agencias privadas de colocación, etc. Fenómeno que no debe ser visto tan sólo, tal y como lo hemos indicado anteriormente, como una manera de extender el prestamismo laboral y la cesión legal de plantillas, sino también como un elemento más de privatización acelerada de los servicios públicos comunitarios: la oficina pública, sometida además a unas reglas legales más o menos estrictas de prelación y reparto de los puestos de trabajo, se ve sustituida por empresas enteramente privadas que, en definitiva, no buscan otra cosa que el beneficio económico y que no se ven “rígidamente” constreñidas por regla alguna.

La reaparición, en la construcción, la agricultura y otros sectores, del inveterado fenómeno de los “pistoleros” (el reclutamiento privado en la plaza pública de candidatos elegidos de una manera claramente humillante), en relación principalmente con el fenómeno de la inmigración ilegal, casa también con esta tendencia de reprivatización y “puesta en valor” de la intermediación laboral, que fundamenta su flexibilización creciente.

Otro asunto, también relacionado con el fenómeno de la creciente flexibilización externa de la relación laboral es la determinación del elenco de tipos de contratos al que podemos enfrentarnos a la hora de poner a alguien a trabajar.

En este aspecto, la tradición jurídica ha afirmado durante mucho tiempo que existe un tipo de contrato básico o típico, entorno a cuya regulación se construyeron todos los demás como contratos “especiales” o atípicos: se trata del contrato indefinido, un contrato fijo, sin una duración predeterminada en el momento de su concertación, con acceso desde el primer instante a la totalidad (salvo lo indicado en referencia al

período de prueba) de los derechos inherentes a la relación laboral y que, además, es un contrato para la totalidad de la jornada habitual.

Con este tipo de contrato, el trabajador inicia una relación de por vida con una empresa de la que obtendrá la totalidad de sus ingresos y, por tanto, la fuente principal de su sustento. Con un contrato indefinido, se ha dicho, el trabajador ya no ha de preocuparse de nada más: su vida laboral coincidirá con el desplegarse en el tiempo de los efectos contractuales asociados a este contrato.

Sin embargo, nada de todo esto es ya cierto. El despliegue de los procesos de flexibilización del trabajo se ha centrado en dar por terminada esta narración tradicional de la biografía proletaria tipo. Y ello de dos maneras:

Primero. Convirtiendo al contrato indefinido en otra cosa más débil de lo que era en un principio. Y ello manipulando las formas de salida del mismo de manera que el despido pueda ser más fácil y más barato.

Sólo hay que tener presente que en referencia a los datos del cuarto trimestre de 2008, un informe decía: “en el último cuarto de año el deterioro sufrido en la contratación indefinida ha sido superior al de la contratación temporal. Esto pone en evidencia el efecto de la reforma laboral y lleva a pensar que gran parte de los contratos indefinidos bonificados (aquellos con una indemnización por despido menor para facilitar la contratación) han sido contratos inestables que han camuflado la realidad de la tasa de temporalidad”. Afirmación, sin duda, que no puede ser más que el delirio de algún tipo de extraña organización radical. No lo negaremos: la cita proviene del “Informe regional del mercado de trabajo, de la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal, del cuarto trimestre de 2008”.

Segundo: generando todo un elenco de nuevos tipos contractuales “a la carta” que permita construir relaciones laborales distintas, donde la fidelidad mutua entre empleado y empleador se desdibuje claramente: el contrato temporal, el trabajo a tiempo parcial, etc.

Concretamente, hemos de tener muy en cuenta en nuestro país la pujanza de los contratos temporales de trabajo (tanto en la forma de contratos de duración determinada como en la de los contratos formativos). Hemos hablado de ello en otra parte³², sólo diremos que, frente a su existencia, toda pretensión de tipicidad del contrato indefinido se vuelve simplemente ilusoria: lo cierto es que el porcentaje de contratos temporales concertados en cada anualidad ronda el 90 % en los últimos años. La tasa de temporalidad (porcentaje de la población activa que trabaja en un momento determinado con este tipo de contratos) ronda también el 30 % en los últimos años, bajando tan sólo al 25 % en relación con la crisis, por ser los contratos de este tipo, los primeros en no ser renovados, en muchas ocasiones, en el caso de dificultades en la empresa.

Además, no imaginemos que se trataría de contratos temporales de una extensión razonable. Lo cierto es que durante 2008 se concertaron 4,7 millones de contratos de duración inferior a un mes; 2,7 millones de ellos duraron, de hecho, menos de una semana; lo que implica que un tercio de los 16.681.337 contratos realizados ese

³² CARRETERO MIRAMAR, JOSE LUIS; “Contratos temporales y precariedad”. Solidaridad Obrera. 2007.

año, lo fueron por una cortísima duración: el 40 % menores de 13 meses (6.746.262). Todo ello hace que podamos contabilizar en 600.000 los trabajadores que, durante ese año, tuvieron de media tres contratos de menos de treinta días.

Por supuesto, este tipo de contratación conlleva además unas peores condiciones de trabajo que se pueden referir a todo lo asociado con la relación laboral: un menor salario, peores condiciones de prevención de riesgos laborales, etc. Incluso la jurisprudencia española ha aceptado la existencia de dobles escalas salariales (no basadas, teóricamente, en el tipo de contrato, sino en la fecha de ingreso en la empresa, que suele ir asociada de hecho al tipo de contrato), es decir, la posibilidad de pagar sueldos distintos por el mismo trabajo, siempre que la doble escala venga acompañada de un “plan de empleo empresarial”.

Y otro de los tipos contractuales que ha dado lugar a una mayor flexibilización de la relación laboral ha sido, precisamente, la legalización de la posibilidad de la prestación de trabajo a tiempo parcial. Es decir, por un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada habitual de un trabajador a tiempo completo comparable. La legislación ha sido retocada repetidamente para facilitar este tipo de trabajo, indicando por ejemplo que basta con una hora menos de jornada (al año) para que nos encontremos ante un contrato a tiempo parcial, cuando según legislación anterior era necesario que la jornada fuera al menos un 30 % inferior.

Este tipo contractual ha sido reiteradamente promocionado por nuestra legislación, dando por hecho que era la manera más apropiada de hacer participar a las mujeres en la vida laboral y productiva, dado que las mismas difícilmente pueden llevar a cabo una prestación de tiempo completo si, al mismo tiempo, debe subvenir a todas las necesidades de reproducción, cuidado y trabajo doméstico de sus familias.

Es cierto, por otro lado, que una combinación adecuada de trabajo a tiempo parcial, generosas prestaciones sociales familiares y una normativa laboral favorecedora de la conciliación de la vida familiar y laboral, ha permitido en los países nórdicos hacer crecer enormemente la tasa de actividad femenina. Pero también lo es que, en un contexto con bajos salarios, como el español, es más difícil que los trabajadores se puedan permitir el trabajo a tiempo parcial.

Además, la combinación de formas de trabajo temporal y a tiempo parcial, puede ser especialmente mortífera: es el caso, por ejemplo, del trabajo a tiempo parcial con su jornada concentrada en un determinado período del año, o el llamado trabajo a tiempo parcial “con distribución irregular de la jornada”. Una adecuada utilización de esta forma de distribución irregular de la jornada (muchas veces dificultosamente diferenciable del contrato de trabajo fijo-discontinuo) junto a las llamadas “horas complementarias” (las horas extraordinarias que pueden hacerse en el trabajo a tiempo parcial que tienen una regulación específica) puede generar jornadas laborales inacabables e incontrolables para los trabajadores, forzados a llevar a cabo su prestación prácticamente cuando el empleador lo desee, sin poder organizarse mínimamente su vida personal o familiar, al degenerar la relación laboral en una especie de disponibilidad universal del trabajador³³.

³³ Quiero agradecer a Anxo, quien me escribió para llamarme la atención sobre este asunto.

El último invento para potenciar este trabajo a tiempo parcial, ha sido el de bonificar los contratos indefinidos a tiempo parcial con una deducción del pago a la Seguridad Social en un porcentaje del 30 % superior al porcentaje de la jornada asociada al contrato (es decir, que un contrato a tiempo parcial del 70 % de la jornada habitual, está bonificado con una deducción del pago del 100 % de las cuotas patronales a la Seguridad Social), lo que ha favorecido mucho a este tipo contractual, dado que gracias al descontrol efectivo respecto de las jornadas realmente realizadas y a las horas complementarias es perfectamente posible contratar a un trabajador a tiempo parcial para hacerle trabajar a tiempo completo, sin pagar por él a la Seguridad Social, así como es posible establecer mecanismos de tres por dos, es decir, que salgan mejor tener contratados a tres trabajadores a tiempo parcial, para cubrir dos puestos a tiempo completo en la empresa.

Junto a la potencia flexibilizadora del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial, encontramos también el efecto desregulador de las múltiples deslaboralizaciones de las llamadas “zonas grises” o zonas de frontera entre el trabajo por cuenta ajena y otros tipos de relación jurídica. Hemos hablado anteriormente, por su importancia, del trabajo autónomo y del novedosamente regulado trabajador autónomo económicamente dependiente. Pero también sería oportuno seguir la estela de las formas de contratación de los becarios, los cuidadores de personas dependientes, etc. La beca, convertida en una forma contractual deslaboralizada, se ha transformado en la forma usual de contratación para las labores investigadoras para instituciones tanto públicas como privadas, permitiendo mantener así en la precariedad a gran parte de los licenciados y diplomados de este país.

Por supuesto, también sería muy apropiado, aunque se sale de los límites expresos de este texto, mereciendo una profundización aún mayor, el tener en cuenta el impacto deslaborizador y flexibilizador del recurso al trabajo migrante, principalmente de trabajadores “sin papeles”, situación en la que son especialmente vulnerables a las arbitrariedades empresariales. Tendemos generalmente a olvidar que, como decía en un artículo Diego de Las Barreras, la mayor parte de las modificaciones en la legislación de extranjería son también, por fuerza, reformas laborales encubiertas, que permiten modificar la relación de fuerzas Capital-Trabajo, no sólo a nivel nacional, sino incluso global.

Si esto es lo que podemos indicar respecto de la llamada “flexibilidad externa de entrada”, no debemos extendernos tampoco mucho en la denominada “flexibilidad externa de salida”. Ya hemos hablado bastante de ella, al referirnos a las reestructuraciones empresariales, por cuanto su principal expresión en los anhelos gerenciales es, precisamente, la libertad de despido. Es más, el despido gratuito, como ya indicamos.

Este deseo ardiente de mecanismos de despido que no sólo sean más fáciles, sino también no recurribles ante los órganos jurisdiccionales (algo que ya se ha planteado varias veces) además de gratuitos, puede adoptar formas diversas en función de las necesidades del momento: contrato único con distintas indemnizaciones por despido en función de la antigüedad del trabajador –algo que se proponía ya en la Comunicación de 27 de junio de 2007 de la Comisión Europea sobre la flexiguridad, en su pathway 1,

como ya indicamos en otro lugar³⁴ , contrato anticrisis, contrato para PYMES, contrato de fomento...Llámesele como se quiera, lo cierto es que la idea del abaratamiento del despido funciona como una idea fija en las mentes de los asesores de la gerencia, a la que se vuelve cada vez que se tiene la oportunidad de decir algo.

Pero junto a la flexibilidad externa (ya sea de entrada o de salida) existe también la llamada “flexibilidad interna”, es decir, la que viene referida a los modos y formas de prestación del trabajo, mientras la relación laboral subsiste.

Aquí, el proceso seguido en los últimos años, dando satisfacción punto por punto a los deseos empresariales, ha sido básicamente el mismo: más flexibilidad, mayor indeterminación de las funciones, el horario, el lugar de trabajo, etc. Mayor libertad contractual para que las partes (realmente sólo la parte que tiene la sartén por el mango, es decir, el empleador) determinen “libremente” las condiciones de prestación del trabajo, desmintiendo la supuesta (y ya casi fenecida) orientación tuitiva del Derecho Laboral.

Centrémonos en el tiempo: la que fue la primera y más central reivindicación del movimiento obrero europeo (la regulación del tiempo de trabajo) se ha visto virtualmente abandonada en la actualidad. Se habla de “empresas flexibles” que estructuran “jornadas flexibles”, de bolsas de horas, de “horarios voluntarios”, del “modelo del ciclo de vida”. Múltiples nombres que dan cuerpo a la dislocación acelerada del horario y la jornada. Sin embargo, todos estos alegres inventos, que venían a llevarnos al feliz paraíso donde cada uno iba a determinar sus propias horas de trabajo, han tenido el efecto (¿inesperado? No seamos tan ingenuos) de un aumento generalizado en la jornada laboral media de los trabajadores españoles que, contra todo chiste fácil celtibérico, sigue siendo superior a la del resto de los europeos.

Otro tanto ocurre con la dislocación de la determinación del lugar de trabajo facilitada con ese magnífico adelanto producto de la ciencia y la innovación: el teletrabajo. Lo que parece ser la más próspera de las condiciones (la del que trabaja en su casa y cuando quiere) se expresa, en la tozuda realidad, como una forma más de hiper-explotación en la que el horario se expande sin control y la prevención de riesgos laborales está simplemente ausente.

En relación con el teletrabajo, además, se está planteando reiteradamente ante los tribunales la cuestión de si la práctica del mismo ha de ser regida por la legislación laboral o ha de considerarse una forma de trabajo autónomo, dadas las variables circunstancias de control o libertad de horarios, objetivos, etc., que pueden ir asociadas al mismo.

En palabras de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30-9-99: “*Los avances de la ciencia, que en todo caso implican una mejora en la calidad de vida, no pueden suponer...un retroceso social favoreciendo la precariedad del empleo o el trabajo sumergido, por lo que en todo caso la legislación laboral ha de ser aplicada*”, ya que la dependencia laboral, en síntesis, “*en el marco actual de las relaciones de servicios no exige una subordinación estricta e inflexible de quien presta el servicio para quien lo recibe, sino el desarrollo de la actividad dentro del ámbito*

³⁴ CARRETERO MIRAMAR, JOSE LUIS; “El bienestar malherido”. Solidaridad Obrera. 2008.

organizativo, directivo y productivo de la empresa.” Si esta discusión es real, en definitiva, hay que indicar que lo es porque la tentación de hacer valer cualquier avance tecnológico para favorecer los intereses concretos de los capitalistas está siempre presente en nuestra sociedad.

La potencia del teletrabajo para favorecer el despliegue de los procesos de descentralización productiva y de separación correlativa entre los trabajadores implicados no puede ser negada porque aún no se haya desarrollado tanto como les gustaría a muchos gestores empresariales. Desarrollo que, por otra parte, se intenta potenciar con actuaciones como el llamado Plan Concilia para funcionarios, que incluye específicamente un apartado de horarios y teletrabajo, a partir del cual el Ministerio de Trabajo ha desarrollado un Manual para la Implementación de Programas Piloto de Teletrabajo en la Administración General de Estado (septiembre de 2006). Este Manual, junto con la Nota Técnica de Prevención (NTP) 412 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha impulsado a diferentes administraciones públicas a llevar a cabo sus propios programas piloto de teletrabajo. Cosa que no sólo sucede en las administraciones públicas, sino que también se está extendiendo en la negociación colectiva general de las empresas privadas, en la que ya empezamos a ver documentos como el Acuerdo de Implantación del Teletrabajo en Telefónica, desarrollo de la cláusula 12.1 del su Convenio Colectivo, de 27 de diciembre de 2005.

En definitiva, que el proceso de flexibilización creciente de la relación laboral, tanto en su vertiente “externa” como “interna”, parece no tener fin. Una y otra vez, se desarrollan e inventan nuevos mecanismos para intentar desbordar y hacer saltar por los aires la función protectora del trabajador que, en principio, debe mostrar la legislación, así como toda forma de contrapoder u organización sindical, como veremos más adelante.

Pero, una vez expresado, de una manera sucinta, todo el rosario de mecanismos de descomposición, externalización, cesión de mano de obra, deslaboralización, flexibilización, etc., que ha sido impuesto al factor trabajo en los últimos decenios, como mecanismo de búsqueda desesperada de hacer crecer la tasa de rentabilidad empresarial, veremos que aún nos falta algo: si el factor trabajo ha sido dislocado, tabulado, segregado, tendencialmente (e ideológicamente) disuelto, lo cierto es que la propia organización empresarial también ha mutado en correspondencia.

LOS GRUPOS DE EMPRESAS.

Efectivamente, la organización empresarial fordista ya no es más la organización empresarial del presente: empresa en red, empresa hueca, empresa flexible, empresa virtual...muchas denominaciones se han ensayado para dar carta de naturaleza a las mutaciones en la estructura empresarial asociadas a la postmodernidad.

Vimos que la empresa podía externalizar sus actividades, utilizar plantillas no contratadas directamente por ella, contratar con "colaboradores" económicamente dependientes de ella pero deslaboralizados. ¿Qué es lo que queda al final de todos estos procesos? El proceso productivo no está ayuno de una dirección central, de un cerebro organizativo unitario que ejerce el mando sobre el mismo, pero su estructura toma la forma aparente de una red con nodos variables e interrelaciones cruzadas, de puentes ocultos e interconexiones flexibles. Una red enmarañada que se pretende inasible e inaprensible para el trabajador de a pie.

Esta red, además, está también interconectada con redes mayores, con direcciones aún más centralizadas, pero también más difícilmente identificables, en el conjunto del sistema productivo.

Si la empresa postmoderna es la empresa-red, el grupo de empresas, interconectadas por toda una malla de conjunciones en consejos de administración, propiedad de acciones y determinación de estrategias conjuntas, conforma una suerte de gigante inasible que, sin embargo, aposenta finalmente sus muy reales cimientos sobre el trabajo efectivo.

Jugar, por otra parte, con la estructura y conformación de los grupos visibles empresariales, es una manera también de operar con mayor profundidad la descentralización productiva. Así, la descentralización se muestra coetánea con la mayor extensión de los grupos de empresas y la filialización.

La descentralización, de hecho, puede realizarse a través de un grupo de empresas, de manera que la matriz acuda a la filialización (entendemos por filialización, con Pérez de los Cobos³⁵, la “*descomposición de una empresa, normalmente de grandes dimensiones –aunque no siempre– y de configuración societaria, en toda una miríada de empresas menores, cada una de las cuales comparece en el mercado como una sociedad provista de personalidad jurídica diferenciada, pero que mantienen entre ellas estrechas relaciones económicas y de todo tipo, como consecuencia de su pertenencia a un mismo grupo empresarial*”³⁶), encargando parte de su proceso productivo a una empresa auxiliar que forme parte del grupo. Esto se puede hacer a través de la transmisión a la filial de la unidad productiva o no, es decir, no tiene que suponer en todo caso una transmisión empresarial. Más aún, lo normal es que, además de la transmisión, se establezca algún tipo de vínculo contractual entre la empresa principal y la auxiliar. Aquí, en realidad, no hay una auténtica externalización de actividades al exterior, sino que la misma es puramente formal. Así, la arquitectura del grupo de empresas se puede utilizar para fragmentar la actividad productiva, operando las mismas tendencias de la descentralización y el outsourcing.

A nivel estadístico, el Reglamento del Consejo 696/93 sobre unidades estadísticas recoge la siguiente definición del grupo de empresas:

“El grupo de empresas reúne varias empresas ligadas por vínculos jurídicos y financieros. Puede entrañar una pluralidad de fuentes de decisión, principalmente en lo que respecta a la política de producción, venta, beneficios... y unificar determinados aspectos de la gestión financiera y del régimen fiscal. Constituye una unidad económica que puede efectuar elecciones que afectan en particular a las unidades asociadas que lo componen.”

La definición se basa en el concepto de grupo contable, y se concreta afirmando que:

“El grupo es un conjunto de empresas bajo control de la cabeza del grupo. Esta es una unidad jurídica matriz, que no está controlada (directa o indirectamente) por ninguna otra unidad jurídica. Toda empresa filial de una empresa filial se considera como filial de la empresa matriz.”

El concepto de control utilizado está basado en el término influencia dominante, referida a las estrategias a medio y largo plazo de un conjunto de unidades:

“Esto es, la unidad matriz o cabeza de grupo tiene capacidad para influir directa o indirectamente, en las decisiones que se toman en las juntas ordinarias o extraordinarias de todas sus filiales. La influencia dominante puede ejercerse por diferentes vías, pero sin duda la adquisición de la mayoría absoluta de los derechos de voto es la manera más habitual para adquirir control.”

Siguiendo estos conceptos estadísticos, a 1 de enero de 2002, el DIRCE registra en España un conjunto de 21.654 unidades con personalidad jurídica que actúan bajo

³⁵ PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL: Profesor de Derecho del Trabajo. Universidad Autónoma de Barcelona.

³⁶ PEREZ DE LOS COBOS, FRANCISCO; “Filialización. Grupos de empresas”, en AAVV; “Descentralización productiva y nuevas formas de organización del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Ministerio de Trabajo. 2000. Págs. 629-630.

estrategias de grupos de empresas. Esta cifra representa el 0,8 % del total de empresas (el 2 % si nos referimos a las empresas con forma societaria). La forma predominante de estas sociedades es la de Sociedad Anónima, contrariando la forma más común de las empresas en el Estado Español que es la de Responsabilidad Limitada, lo que se corresponde, claramente, con el hecho de que estamos hablando de sociedades de gran tamaño: las empresas con 20 o más asalariados representan casi el 50 % de esta población, mientras el porcentaje general es del 2,8 %. Además, del conjunto de empresas con 100 o más asalariados, el 36 % se encuentran operando bajo estructura de grupos³⁷.

También se encuentra una implantación mayor de la media de los grupos en el sector industrial. Finalmente, indicaremos que pese a representar sólo el 0,8 % de las empresas, las que operan con la estrategia de grupos representan más del 50 % de la facturación total. Esta incidencia es especialmente significativa en algunas ramas de actividad: industrias extractivas y del petróleo, industria química, material de transporte, energía y agua o intermediación financiera.

Tal y como señala Camps, podemos entender que hay un grupo de empresas cuando “*las sociedades que los integran, aún siendo independientes entre sí desde una perspectiva jurídico-formal, actúan, sin embargo, con arreglo a criterios de subordinación que permiten identificar más allá de aquella pluralidad, una cierta unidad económica.*”³⁸ Y esta unidad económica se expresa en una dirección unitaria, fundamentada en la posesión de participaciones sociales, pero también en toda otra suerte de posibilidades más o menos inaprensibles para el Derecho o la estadística: las vinculaciones personales y familiares entre los miembros del Consejo de Administración, el establecimiento de enmarañadas vinculaciones contractuales, la creación de filiales comunes entre varias sociedades, etc.

El problema fundamental, para el trabajador, que se deriva de esta práctica habitual proviene, precisamente, de que la realidad regulada por el Derecho (la personalidad jurídica diferenciada de cada empresa y, por tanto, su autonomía) no se coordina con la realidad fáctica (el dominio de un tercero sobre la totalidad del proceso). Se vuelve difícil y abstruso, en estas circunstancias, identificar al empleador real del trabajador, así como al titular último de las responsabilidades derivadas de su prestación de trabajo.

Ante esta circunstancia, nuestra legislación guarda un muy oportuno-para algunos- silencio, y es tan sólo la jurisprudencia la que ha posibilitado “levantar o rasgar el velo” de la personalidad jurídica aparente, en determinados casos, procediendo a extender o comunicar la responsabilidad a los integrantes del grupo. Esta línea jurisprudencial, sin embargo, “*diseña un ámbito de aplicación tremadamente reducido y estricto (...) prácticamente reducido a situaciones excepcionales*”³⁹.

³⁷ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA; “Los grupos de empresas del DIRCE. Análisis de la globalización bajo la óptica de los registros de empresas”. 2003.

³⁸ CAMPS RUIZ; “La separación entre la realidad económica y las formas jurídicas. El concepto laboral de empresario”, en BORRAJO DE LA CRUZ, EFREN (DIR); “Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores”. EDERSA. 1990, Pág. 45.

³⁹ GORELLI HERNANDEZ, JUAN; Op.Cit. Pág. 394.

De hecho, para que se pueda “levantar el velo” societario a efectos de responsabilidades laborales en el caso de grupos de empresas, en nuestro ordenamiento, la jurisprudencia exige la existencia de los siguientes criterios:

a) Dirección unitaria del grupo, lo que dificulta la extensión de la responsabilidad a los conocidos como “grupos coordinados”, en los que no hay un centro unitario de dirección sino una coordinación de las actividades.

b) Confusión de plantillas. Los trabajadores han de prestar servicios indiferenciadamente en las distintas empresas del grupo.

c) Confusión de patrimonios. Esto puede plantearse desde diferentes puntos de vista: que exista un entramado de relaciones de propiedad de las acciones entre las distintas empresas; que exista un único accionista mayoritario de todas las empresas del grupo; que se compartan las instalaciones por todas las empresas del grupo; que una empresas hagan frente a las deudas económicas de otras del grupo; que se abonen salarios o cotizaciones de manera conjunta, etc. En definitiva, que haya una situación caracterizada por una caja única.

d) Apariencia unitaria externa. Es decir, cuando en el tráfico jurídico se proyecte una imagen de unidad.

e) Uso fraudulento o abusivo de las posibilidades de existencia del grupo de empresas. Es decir, que la constitución de la estructura del grupo de empresas tenga por finalidad la elusión de las responsabilidades laborales. Fraude o abuso que, como el resto de criterios indicados anteriormente, ha de ser probado por el propio trabajador en el procedimiento judicial.

Está claro que las posibilidades efectivas de probar todas estas circunstancias por un trabajador, son bastante escasas, así como que los criterios antedichos no inciden realmente en la efectiva finalidad perseguida por la constitución del grupo de empresas que es, en todo caso, y aún más cuando no es aparentemente unitario con total visibilidad, velar la real estructura productiva y los mecanismos de mando sobre la misma a todo desconocedor de las intrincadas relaciones (incluso personales) establecidas en el marco de la “sociabilidad densa” que se da entre las clases dirigentes y sus estructuras.

Mientras la sociabilidad proletaria es tendencialmente desestructurada y diluida de todas las formas posibles, tanto en el seno de la empresa-red como en el conjunto del todo social (en la metrópolis postmoderna, en el mundo cultural general, etc.), la sociabilidad de las clases dirigentes se ve reforzada y multiplicada por las relaciones rizomáticas y múltiples entre empresas, familias y grupos varios de poder y socialización, tales como clubs de campo, cámaras de comercio, sociedades secretas (incluyendo, al afamado Club de Bilderberg) y semejantes.

Así, no es extraño que en la definición canónica de Baltzell de la clase dirigente, se diga que los miembros de la clase alta “*han crecido juntos, son amigos y se casan entre ellos.*”

Como afirma Harold Kerbo⁴⁰:

“Esta solidaridad social la fomentan varias instituciones sociales de clase alta. Como Domhoff señala: en la base de la clase alta estadounidense hay una serie de instituciones sociales que sirven de pilares: escuelas privadas, universidades de elite, clubes universitarios masculinos y femeninos, clubes de caballeros, bailes de fin de curso, organizaciones benéficas y culturales, centros de verano, y actividades recreativas tales como la caza del zorro, los partidos de polo y la navegación. A lo largo de su vida, desde la infancia hasta la madurez, la clase alta experimenta estas instituciones sociales que fomentan la conciencia y la unidad de clase.”⁴¹

Una unidad de clase y una estructura coordinada que adquiere coherencia en la constitución del grupo de empresas, entrelazado por múltiples ligámenes visibles e invisibles hacia el exterior.

Hemos visto pues como, pese al creciente entrelazamiento flexible pero real de los grupos de gestión y dirección empresariales, la tendencia fundamental, desde la perspectiva laboral, ha sido justo todo lo contrario: descomponer la cadena de producción de valor en una intrincada red de comportamientos jurídicos diferenciados (contratas, subcontratas, ETTs, etc.) y mandos capilares aparentes. Mientras la clase dirigente liga y religa sus estructuras de dominación de maneras múltiples, la experiencia vital del proletariado parece ser la de un modo de producción enteramente fragmentario e incoherente, hecho de comportamientos estancos, de categorías enfrentadas (estables y temporales, de la empresa y de la ETT, trabajadores y autónomos..), de visibilidades nulas e identidades mutantes.

La funcionalidad, la profunda racionalidad, de este proceso de descomposición social de la experiencia proletaria del trabajo, para el funcionamiento del sistema capitalista en su conjunto, es lo que vamos a tratar de desentrañar, someramente, en las próximas páginas.

⁴⁰ HARLOD KERBO: Profesor de Sociología. California Polytechnic State University.

⁴¹ KERBO, HAROLD R.; “Estratificación social y desigualdad”. Mc Graw Hill. 2004.

LA SEPARACION FORZOSA.

Porque, ¿Cuál es la esencia última, la tendencia inmanente central, de todo este asunto de la descentralización productiva?

Podemos ver que lo que late, una y otra vez, por debajo de todas sus manifestaciones es una recurrente separación del proletariado en distintas categorías, empresas, legislaciones...una fractura repetida del proceso de acumulación del capital para volverlo inasible, inabarcable, desde abajo, que no desde arriba del edificio social.

Empecemos por intentar averiguar lo que el trabajo representa en ese edificio, lo que representa, además, su regulación legal misma: para la doctrina iuslaboralista más progresista el objeto de la prestación del trabajador regulada por el Derecho del Trabajo es precisamente su cuerpo. Como afirma Alain Supiot⁴²:

“¿Qué cosa constituye el objeto de la prestación del trabajador? Forzoso es reconocer que se trata de su cuerpo, y que si la teoría jurídica no lo dice, o lo reconoce apenas, el derecho positivo del trabajo halla aquí su piedra angular.”

Al fin y al cabo:

“La persona física constituye el objeto de la prestación del trabajador. El cuerpo es el lugar, el pasaje obligado de la realización de las obligaciones del trabajador; es la cosa misma que forma la materia del contrato.”

⁴² SUPIOT, ALAIN; “Crítica del Derecho del Trabajo”. Ministerio de Trabajo. 1996. Pág. 80. ALAIN SUPIOT: Profesor del Derecho del Trabajo. Universidad de Nantes.

Y ello porque, en definitiva:

“El estatuto jurídico del cuerpo en la relación de trabajo no depende, en efecto, de la naturaleza “manual” o “intelectual” de la prestación. En todos los casos, y de forma indisoluble, hay en todos los casos la alienación de la energía muscular y de la energía mental. Así como no existen funciones puramente físicas, que no pongan en juego las facultades intelectuales, tampoco existen funciones puramente intelectuales, que no empleen ninguna energía física.”

Así pues, incluso el propio trabajo intelectual, inmaterial, se fundamenta en la materialidad misma del cuerpo del trabajador, en su descarga continua de energía y en sus propias patologías específicas: la fatiga nerviosa, el estrés, la vejez, la juventud.

Esta visión materialista de la prestación objeto del Derecho del Trabajo, inaugura una visión menos sesgada de los procesos sociales que tratan, en una sociedad determinada, de reproducir el cuerpo mismo del trabajador como un cuerpo cargado de significaciones sociales y funcionalidades directas para el modo de producción. El trabajador, así, incorpora a su cuerpo, a la sustancia misma de su personalidad (que, en definitiva, no reside en ningún tipo de “alma” inmaterial, conectada o no a la red de redes) todas las determinaciones del proceso de acumulación capitalista: desde a que hora se levanta y, por tanto, sus ritmos circadianos; la longitud de su pelo, el afeitarse o no, cuando y qué se come, la postura corporal, etc., etc. Como diría en su momento Bourdieu:

*“La postura corporal es mitología política realizada, incorporada, vuelta una disposición permanente, una forma duradera de estar, de hablar, de pasear, y por lo mismo de sentir y de pensar.”*⁴³

La incorporación (la adscripción al cuerpo o embodiment, en terminología antropológica) de las determinaciones funcionales al proceso de reproducción ampliada del capital es, pues, necesaria al desarrollo mismo del trabajo enajenado.

La categoría de “fuerza de trabajo” marxista, que el trabajador cede al empresario, no es una entelequia abstracta e inasible sin manifestaciones concretas y reales (no existe trabajo abstracto sin trabajo concreto, salvo a los puros efectos analíticos, a no ser que dibujemos a un Marx enteramente idealista y teológico) sino este cuerpo humano, mediado socialmente, en acción, en proceso. La descarga eléctrica y energética en el cerebro tanto como en la musculatura de manos y pies.

Así pues, en definitiva:

*“Reconocer que el deudor de trabajo es, en un plano formal, libre para cumplir, no impide reconocer también que si cumple pone en juego su cuerpo físico y que el ordenamiento considera un deber o, si se quiere, una obligación poner en juego el cuerpo físico, a cambio de un salario.”*⁴⁴

Porque:

⁴³ BOURDIEU, PIERRE; “Le sens pratique”. Les Editions du Minuit. Págs. 69-70.

⁴⁴ CUENCA ALARCON, MIGUEL; “La determinación de la prestación de trabajo”. Consejo Económico y Social. 2006. Pág. 60.

“Si se regula, contractualmente, una actividad humana, no puede dejar de regularse el hombre mismo, y también su cuerpo.”

Pero, no nos engañemos, nadie trabaja enteramente solo. No hay un solo cuerpo trabajando para el capital. Como afirma Miguel Cuenca Alarcón⁴⁵:

“Cabría precisar, con Napoli, que el objeto del contrato de trabajo es un trabajar junto con otros, en sentido vertical necesariamente (con el empleador) y en sentido horizontal normalmente.”

Es la megamáquina, el megacuerpo formado por la cooperación productiva de los cuerpos trabajadores el que realmente produce y presta el trabajo. Una cooperación productiva mediada, sin embargo, por la figura sobre-determinante del mando unitario capitalista.

Cuerpos que cooperan juntos, esa es la realidad última de todo trabajo, pese a toda la inmaterialidad de que quiera revestirse al objeto de su cooperación. Un cognitariado sin limpiadores, sin extracción de minerales, sin las propias determinaciones físicas y materiales de su alimentarse, su vestirse, su “estar sentado en algún lugar concreto y mover los dedos sobre el teclado” es algo tan inasible y fantasmal como el alma de los teólogos.

Pero la condición de cooperante de este cuerpo le da carta de naturaleza social, y pese a que “nadie sabe realmente lo que puede un cuerpo”, multiplica sus poderes, unos poderes acrecentados que trata de apropiarse el Capital. Como afirma Michael Lebowitz⁴⁶:

“Toda cooperación y asociación del trabajo en la producción genera una productividad asociada y social que excede la suma de las productividades individuales y aisladas. Así, cuando los productores cooperan trabajando juntos codo a codo, ejecutando operaciones similares o participando en procesos diferentes pero relacionados, o donde se producen diversos valores de uso que corresponden a necesidades sociales (la división del trabajo en la sociedad), el efecto de su trabajo asociado y social es una productividad incrementada. Su cooperación da como resultado “la creación de una nueva fuerza productiva, que es intrínsecamente colectiva” (Marx)”.

Pero esta productividad incrementada tiene también sus costes, Marx:

“Afirma que en cualquier sociedad la separación y división en relaciones sociales entre los productores permite que quienes median entre los productores se apropién de los frutos de la cooperación productiva.”

Esto es así en la producción simple de mercancías y en la producción precapitalista, pero:

⁴⁵ MIGUEL CUENCA ALARCON: Profesor de Derecho del Trabajo. Universidad Complutense de Madrid.

⁴⁶ LEBOWITZ, MICHAEL; “Más allá de El Capital”. Akal-Cuestiones de antagonismo. 2005. Págs. 132-133. MICHEL LEBOWITZ: Profesor de Economía. Simon Fraser University (Canadá).

“El mismo beneficio que consigue el mediador entre los productores se mantiene claramente en el interior de la producción capitalista, donde el capital media entre propietarios de fuerza de trabajo “individuales, aislados”, que “entran en relaciones con el capitalista, pero no entre sí” (Marx). En este proceso, “los trabajadores o más bien, las capacidades individuales, son pagados y pagados por separado. Su cooperación y la fuerza productiva que surge a partir de ella no es pagada”; es decir, el aumento de la fuerza productiva resultante de la cooperación “al capitalista no le cuesta nada” (Marx). De este modo, habiendo comprado fuerza de trabajo y en consecuencia asegurados los derechos de propiedad de los productos del trabajo, el capitalista captura los frutos de la cooperación en la producción. “La fuerza productiva social que surge de la cooperación es un regalo gratuito” (Marx).”

Cuerpos cooperantes produciendo una producción acrecentada, el resultado de la cooperación que se manifiesta como un plus de productividad objeto del enfrentamiento social, apropiado por una clase concreta que media la cooperación productiva de los cuerpos, ejerciendo un mando unitario y autoritario sobre la misma, haciendo aparecer la riqueza creada por la cooperación productiva como el producto aparente de su mediación parasitaria.

Pero:

“¿Por qué no pueden los productores mismos apoderarse de los frutos de la cooperación en la producción? Marx nos responde: su situación depende del grado de separación entre ellos. Por ejemplo, comparando a los trabajadores rurales y urbanos en el capitalismo, señala que “la dispersión de los obreros rurales en grandes extensiones quebranta, al mismo tiempo, su capacidad de resistencia, mientras que la concentración aumenta la de los obreros urbanos” (Marx). De forma similar, apuntó que “en la llamada industria domiciliaria esta explotación es más desvergonzada que en la manufactura, porque con la disgregación de los obreros disminuye su capacidad de resistencia” (Marx). Este segundo principio implica que la magnitud del plusvalor extraído por quienes median entre los productores (o sea, la medida de la explotación) depende del grado de separación de los productores.”

Así pues, llegamos a una tesis esencial del libro de Michael Lebowitz, “Más allá de El Capital” y, según este, de la propia obra de Marx:

“La asociación del trabajo es la fuente de la productividad social y la separación de los trabajadores es la condición de su explotación.”

Separar, escindir, incomunicar a los productores constituye un esfuerzo continuado del Capital. Esta separación aparece espontáneamente por la propia competencia entre capitalistas que se manifiesta en los trabajadores como “competencia entre ellos mismos” (véase el caso de las deslocalizaciones), pero también es consciente y directamente buscada en una tentativa continuada de dividir y separar a los trabajadores, velar la visibilidad de la estructura de la cooperación social y el rol parasitario de los mediadores.

Pero volvamos al tema de nuestro trabajo, si es que alguien piensa que nos hemos apartado de él: la mutación de la gran fábrica, de la concentración intensiva de

cuerpos proletarios para constituir el dibujo postfordista de la red productiva descentralizada (si se mira desde abajo), segregada, compartmentalizada, tabulada... Una mutación social que incluye ETTs, contratos temporales, dobles escalas salariales, contratas y subcontratas, despidos colectivos mediados y vinculados con la antigüedad, trabajo migrante, contratación de falsos autónomos deslaboralizados, etc.

Vista en conjunto, captada en su esencia, esta mutación tiene un nombre: separación. Separación forzosa, reticulación, quema de puentes, destrucción de toda posibilidad de una sociabilidad compartida por el proletariado. Esa es la finalidad última de los procesos de descentralización productiva, de lo que ha venido llamándose postfordismo.

No es, por tanto, extraño que esta ofensiva inmisericorde en las estructuras productivas, haya venido acompañada de toda una guerra cultural y biológica sin descanso contra todas las formas de resistencia social obrera. Desde las drogas para destruir y amarrar los cuerpos a las culturas del pensamiento débil, del “there's no alternative”, del pseudo-hedonismo (realmente una gigantesca máquina nihilista que hace sacrificar el placer real de la ataraxia por el espasmo virtual) de la postmodernidad.

El mundo postmoderno de las relaciones lábiles, de la “vida líquida” constituye una gigantesca tentativa de disolución de todos los vínculos sociales que atan a los productores entre sí. Aislados, individualizados hasta el extremo pero pareciéndose todos entre sí, desconectados de sus iguales por la inoculación de multitud de códigos culturales y productos de la ingeniería sociológica, jurídica, o del mundo psi (psicología, psiquiatría, psicoterapia, etc...) los cuerpos cooperantes no pueden verse y no se juntan más que para reproducir ampliado el plusvalor que alimenta la máquina social capitalista.

Y en el lugar de producción esa cooperación ciega es articulada y reproducida, creada y mantenida, por la multitud de fenómenos que hemos ido señalando en las páginas precedentes: por la descentralización productiva.

Esta separación forzosa del proletariado, su escisión en categorías de contratación, de empleo, de empresa, etc. se ve también complementada por todo un discurso religatorio absolutamente controlado desde el poder.

Los individuos atomizados, los trabajadores solitarios y ciegos, son religados por una pseudo-socialización sometida al mando y supervisada por él: es la era del desarrollo de las dinámicas de grupo, de las técnicas de motivación, de las fórmulas de control del trabajo en equipo, etc. La socialización espontánea y rizomática de la clase trabajadora es sustituida por una pseudo-sociabilidad virtual y piramidal, en la que el ojo vigilante del patrón no está nunca ausente: le animamos a que diga usted lo que piensa, señor Peláez, tomaremos nota (y nadie es tan tonto para creerse que eso no le puede traer ningún perjuicio, por mucho que se lo diga el psicólogo o el animador de la empresa). El libre intercambio entre iguales es sustituido, pues, por un remedio dirigido apto para el peloteo y el oportunismo.

Y esta nueva sociabilidad dirigida, muestra su esencia de pura virtualidad en el marco tozudo de los hechos: difunta la lucha de clases es la hora del mobbing. Como ha

puesto de manifiesto Guillermo Rendueles⁴⁷, la problemática colectiva y comunitaria (y por ello menos patológica para el individuo) del enfrentamiento con el patrón, se ve sustituida por una problemática individual, en cuyo trasfondo late siempre la inadaptación personal. “Si tengo problemas voy al sindicato”, se ve mutado en “si tengo problemas voy al psicólogo”, lo que inaugura un marco conceptual de comprensión de la situación que, transformándose en un problema individual y personal, se mueve más en el terreno de la adaptabilidad y la conformidad que en el de la transformación social.

¿Qué hay, en el fondo, detrás de la utilización de las ETTs? Escisión de la fuerza de trabajo. ¿Y de la externalización productiva? Separación de la fuerza obrera, invisibilización de la estructura real de poder sobre la producción. ¿Y de la contratación de autónomos? Segregación de una capa proletaria, reconstitución mediada por el mando de su propia identidad colectiva. Podríamos seguir, pero creemos que el mensaje ha quedado claro: en la separación forzosa de la descentralización productiva los cuerpos proletarios cooperan en la ceguera y la mudez, incapaces de articular vías de comunicación y discurso colectivo.

Veamos un ejemplo de cómo ello puede ser diseñado desde el mando capitalista, y de cuáles pueden ser sus efectos.

NEGOCIANDO CON EL SARGENTO.

Decir que la arquitectura de la normativa laboral española no ha sido diseñada, precisamente, para favorecer un sindicalismo combativo y antagonista no es decir nada realmente imaginativo. Sin embargo, hemos de tener presente cómo la modificación postfordista del marco productivo ha mutado las empresas y las relaciones interproletarias, cómo la descentralización productiva ha dinamitado el escenario que ese ordenamiento legal del derecho Sindical y el derecho de la negociación colectiva pretendían regular.

Nos encontramos con un paisaje enormemente modificado respecto del momento en que las normas-tipo del Derecho Sindical fueron construidas, en los Estados del Bienestar europeos: las contratas y subcontratas, las empresas en red, la contratación de autónomos... no nos cansaremos de repetir como todas estas figuras desestabilizan los marcos de referencia a los que hemos de atender.

Y en todo este proceso, por supuesto, un objetivo central a batir desde la lógica empresarial ha sido el de diluir el poder de representación sindical en la empresa, así como los mecanismos de negociación colectiva. Doblegar a los sindicatos que, aún cuando, oficializados y corrompidos en gran parte (aunque con honrosas excepciones), venían constituyendo una barrera mínima de contención de la lógica de la acumulación

⁴⁷ GUILLERMO RENDUELES: Psiquiatra y ensayista asturiano.

capitalista, era una meta central a coronar por la dinámica de la descentralización productiva.

Así, la obsolescencia de los marcos de representación legal de los trabajadores en la empresa, así como de los ámbitos de negociación colectiva regulados en la ley laboral, ha sido conscientemente provocada. Como han puesto de manifiesto profesores de Derecho del Trabajo como Fernando Valdés Dal-Ré, Miguel Cuenca Alarcón o Jesús Lahera Fortea⁴⁸, la inadaptación de la regulación legal de estas materias a la nueva configuración empresarial es simplemente notoria.

En nuestro país, el modelo de representación de los trabajadores en la empresa, está basado en dos vertientes principales: la representación unitaria y la sindical. La representación unitaria, a la que se le da mayor importancia, está basada en el centro de trabajo y en la empresa. Comité de Empresa y delegados de personal representan a los trabajadores, respectivamente, en centros de trabajo de una misma empresa y de más y de menos de cincuenta trabajadores.

Pese a su nombre, pues, el Comité de Empresa no es realmente un comité representativo de todos los trabajadores de la empresa, sino tan sólo de los de un centro productivo concreto. Asimismo, se establecen limitaciones claras para constituir un comité intercentros efectivo y se regula muy someramente la posibilidad de establecer representaciones a nivel de grupo de empresa o de empresa transnacional (hay algún tipo de iniciativa respecto a los comités representativos de los trabajadores de sociedades con presencia en varios países de la Unión Europea) Así pues, las dificultades antedichas imposibilitan constituir una representación de los trabajadores que, realmente, pueda encarar con garantías a la dirección empresarial, operando a su mismo nivel.

Pero el asunto no se detiene ahí: la descentralización productiva ha sido un desarrollo consciente encaminado a oscurecer y opacar los centros reales de decisión de la maquinaria empresarial. La red de contratas y subcontratas, formalmente independientes pero que operan de facto un proceso productivo cuyo mando unitario se esconde en algún lugar; los grupos de empresas, declarados o convenientemente agazapados tras miríadas de relaciones internas muchas veces difícilmente reconocibles; las empresas de dimensión supranacional, con centros ajenos al Estado Español, y a veces incluso móviles y cambiantes; todo ello dibuja un panorama donde la representación sindical no juega y no se expresa al mismo nivel en el que se produce la dirección efectiva del proceso productivo.

Negociar con el sargento, pues, suele ser una mala táctica y la obsolescencia provocada de la normativa laboral que nos ocupa garantiza a la gerencia que el nivel estratégico del Estado Mayor empresarial no se vea nunca encarado con oponentes de su tamaño. Los representantes de los distintos centros pueden ser mareados, enfrentados entre sí o pueden permanecer incomunicados mientras la dirección unitaria empresarial, se conduce con una visión estratégica global. Y, ¿qué decir además de los representantes de las distintas contratas, o los de los autónomos dependientes de un determinado empleador? Toda comunicación entre ellos suele ser, no simplemente problemática, sino inexistente.

⁴⁸ Profesores de Derecho del Trabajo. Universidad Complutense de Madrid.

Y lo que ocurre con la representación sindical, ocurre también con la negociación colectiva: el marco de negociación, íntimamente ligado al de representación, difícilmente se corresponde con el marco de análisis y control centralizado del mando gerencial. Pensemos tan sólo en una cadena de contratas y subcontratas, y en la miríada de diferentes convenios que pueden operar en dicho proceso. Mientras la dirección real del mismo abstrae una estrategia global y unitaria de lo que, realmente, es un único proceso productivo, la atomizada representación obrera negocia en pequeños ámbitos (realmente, eslabones de la cadena) e incluso, normalmente, ni siquiera alza la mirada para ver más allá de ellos. Otro tanto ocurre con los grupos de empresas o con las empresas multinacionales: la parcialización de la negociación, el establecimiento de convenios separados, conlleva una potencial descoordinación e incomunicación de la fuerza negociadora sindical y una obstrucción de la posibilidad misma de pensar y sentir el proceso negociador al mismo nivel de totalidad que la contraparte empresarial.

Así pues, los oponentes no juegan con las mismas armas, o al menos el sindicalismo se ve siempre obligado a aceptar enfrentarse con adversarios que, en definitiva, no son más que subordinados. El poder real está en otra parte, muchas veces convenientemente ocultado por una maraña espesa de interrelaciones accionariales o de facto.

Como afirma Pablo López Calle⁴⁹:

“Los trabajadores pierden capacidad para negociar condiciones de trabajo que ganen terreno al empresario colectivo –muchos sindicatos y observadores hablan así del cambio hacia un sindicalismo meramente defensivo- porque la negociación empresa por empresa dentro de un mismo proceso –e incluso entre secciones dentro de una misma empresa- lejos de incrementar la masa salarial disponible, no hace sino poner en competencia a los propios trabajadores por su reparto, dando lugar a un obrero dividido que permita, a su vez, reducir esa masa total.”

Por todo ello, podemos decir que:

“Hacia abajo, la fragmentación de los procesos productivos, es decir, la división técnica del trabajo, ya entre distintos puestos, o distintas empresas nacionales e internacionales, impide a los trabajadores conocer el proceso completo de producción en el que participan, y ello les impide conocer su capacidad real de negociación ante, por ejemplo, posibles amenazas de externalización. Es decir, en muchas ocasiones, la amenaza real de la deslocalización en el disciplinamiento de la fuerza de trabajo se ve reforzada por el componente de la inseguridad que conlleva esta transformación.”

Todo ello ha permitido, sin duda, que en España el número de asalariados afectados por convenios de empresa sea cada vez menor. Entre el año 2000 y el 2004 el número de trabajadores afectados por dichos convenios se redujo un 18 %, a pesar del aumento de la población ocupada.

⁴⁹ LOPEZ CALLE, PABLO; Op. Cit. Págs. 116 y 119.

Así pues, no es extraño que la gerencia empresarial muestre sus deseos, una y otra vez, de configurar la negociación colectiva conforme a sus intereses, descomponiendo el proceso negociador y estableciendo mecanismos de incumplimiento de los convenios sectoriales. Negociar empresa por empresa, incluso franja por franja, sabiendo que en la mayoría no habrá negociación alguna, encara al sindicalismo adocenado de nuestro país a su poder real en los medios de producción: menos que nada en la gran mayoría de ellos. Asunto que sin duda debería llevar a dicho sindicalismo mayoritario a un enorme análisis autocritico que, sin embargo, aún está sin ser realizado y difícilmente llegará a practicarse, vistas las evidentes conexiones financieras y de forma de vida que atan a la cúpula del sindicalismo oficial con el mundo empresarial y político.

Por lo tanto, con este asunto de la representación y la negociación colectivas tenemos un claro ejemplo de cómo opera la separación y la fragmentación proletaria, inducida por la descentralización productiva, en la rebaja acelerada de las condiciones de trabajo y en la precarización del proletariado. El que media entre los cuerpos que cooperan (el Capital) sabe hacer pasar toda comunicación entre los cooperantes por sus códigos y cortocircuitar, utilizando para ello todo tipo de instrumentos y también la modificación de la legislación laboral, toda interrelación directa entre las células productivas.

¿Hay alguna alternativa a esta sociabilidad mediada y virtual y esta separación forzosa de la mano de obra operada por el llamado postfordismo? ¿Cabe oponer en el trabajo procesos de resistencia a la descentralización productiva?

Para pasar a analizarlo, daremos la palabra a algún afectado.

POR UNA SOCIALIDAD DENSA.

¿Cuáles son los mecanismos de resistencia puestos en marcha por la clase obrera ante esta agresión continuada que ha desestructurado sus filas y ha desarticulado su mundo hasta el punto de que se ha hablado extensivamente, por los propios proletarios, de la “desaparición de la clase obrera”?

Encarados al fenómeno de la descentralización productiva, nos hemos preguntado qué estrategias se han implementado, desde el movimiento obrero, contra la misma. Para averiguarlo enviamos una serie de cuestiones a diversas secciones sindicales, organizaciones “biosindicales” y núcleos de activistas obreros ajenos a las organizaciones sindicales tradicionales.

Los únicos en contestar, sin embargo, fueron los compañeros de la Sección Sindical de Metro de Madrid de Solidaridad Obrera.

Su contestación a nuestras preguntas, por obra de Manuel Fernández, fue la siguiente:

“ 1.- ¿Qué luchas habéis llevado en vuestros curros contra las subcontratas, uso de ETT.s, despidos colectivos, uso de autónomos, etc.? ¿Cómo habéis encarado esos problemas y cómo pensáis que deben encararse?.

Creemos que en la negociación colectiva se deben abordar estos temas pues la defensa de los puestos de trabajo es responsabilidad de todos los trabajadores y es colectivamente como se deben de defender. La única posición válida que podría tener éxito sería la de la lucha conjunta de los trabajadores de la empresa contratante y los trabajadores de las contratas y subcontratas, pero los sindicatos oficiales (CCOO, UGT y sus adláteros) no practican la solidaridad de clase y mucho menos en las luchas que procuran parcializar al máximo.

La lucha contra las contratas y subcontratas ha sido una constante de la Soli en su actividad sindical, en lo concreto en Metro de Madrid nuestra reivindicación ya histórica es que "si un trabajador realiza un trabajo fijo en Metro debe pertenecer a la plantilla". Esto no lo hemos conseguido imponer a la empresa, sólo hay que ver por ejemplo que en Metro hace falta limpiar las estaciones, los depósitos y los trenes todos los días del año, sin embargo los trabajadores que realizan estos trabajos fijos de limpieza no pertenecen a la plantilla de metro sino que todos son de contratas que van rotando periódicamente y subrogando a los trabajadores fijos, no a los temporales.

En el recién firmado convenio hemos introducido unas medidas, dentro de los llamados bloques de productividad que permiten la descontratación de trabajos que hasta ahora venían realizando contratas y pasarán a realizar estos trabajos la plantilla de metro. Solamente en el caso de empresas de seguridad descartamos esta reivindicación, pues no consideramos trabajadores a los miembros de la policía, ejército o empresas de seguridad privada. En relación a esta reivindicación aún mantenemos por toda la empresa las pegatinas que editamos al respecto (las del tornillo roto)

Ya en el convenio del 1997-2000 firmamos que en ningún caso Metro de Madrid contratará a través de las Empresas de Trabajo Temporal. Así mismo, en muchos convenios colectivos desde los años ochenta se incluyen cláusulas de garantía para impedir los despidos colectivos y los despidos objetivos por causas económicas.

2.- ¿Conocéis la estructura empresarial real de vuestro sector (si hay contratas, grupos de empresas o empresas relacionadas, quien contrata a quien, quien manda de verdad, etc.)? ¿Cómo se podría adecuar la representación de los trabajadores o la acción directa de los mismos a esa estructura (quien debería negociar y tomar decisiones y a qué nivel)?.

En nuestro sector las contratas se realizan por pliegos y directamente Metro realiza los contratos. A partir de ahí en algunos casos se desarrolla una cadena de subcontratas parciales o totales que no llegamos a conocer salvo que algún trabajador o trabajadora de esas subcontratas tenga un problema con la empresa Metro y se dirija a nuestra Sección Sindical expresamente. Creemos que ese debe ser el camino (los trabajadores de contratas o subcontratas debieran acudir con su reivindicación, la que sea, a los sindicatos de la empresa contratante), pero desgraciadamente clamamos en el

desierto y se quedan en los sindicatos de su empresa que en definitiva y salvo raras ocasiones nada hacen ante la empresa para la que realmente están realizando el trabajo.

3.- Tácticas más interesantes que hayáis llevado en esas luchas.

La única táctica que hemos seguido, hasta ahora, ha sido la de incluir la reivindicación en la Plataforma de Convenio, año tras año. Lo que no está mal pero, claro, no cuenta con la participación de los trabajadores directamente implicados que no pertenecen a la plantilla que aprueba la plataforma de convenio, ni participan en la lucha por el convenio por lo que esta reivindicación cuando la empresa concede otras de implicación directa para la plantilla es olvidada rápidamente.

Cuando los trabajadores de las contratas están en lucha por su convenio nos solidarizamos, extendemos las noticias de su lucha y pedimos la máxima colaboración posible por parte de nuestros compañeros y compañeras en esa lucha. Pero poco más podemos hacer.

Como afirmábamos en la primera respuesta solo la lucha conjunta de todos los afectados, trabajadores de plantilla y contratas podría dar un buen resultado y esto aún no lo hemos logrado poner en marcha ya que nuestra presencia en el movimiento obrero es muy reducida. Si tuviésemos una implantación del tipo de CCOO o UGT con toda seguridad podríamos afrontar la lucha contra las contratas aplicando lo básico del sindicalismo de clase.

4.- ¿Qué es, cómo entendéis, eso de la acción directa, y qué la diferencia de las actividades de los sindicatos mayoritarios?

La acción directa para nosotros es la participación de los trabajadores en la toma de decisiones (en asamblea) y en la posterior puesta en marcha de las mismas. Los sindicatos oficiales no la practican, toman sus decisiones en sus Ejecutivas y después las trasladan a los trabajadores para que las asuman con los argumentos y directrices ya preparados de antemano en sus órganos de representación.

5.- ¿Pensáis que, para luchar contra la separación entre los trabajadores (por categorías, tipos de contrato, etc.) es necesario fomentar una mayor sociabilidad entre ellos (que se relacionen, que comparten cosas, etc.) y, si lo pensáis, cómo se podría potenciar eso?

Fomentando el compañerismo, algo tan inusual hoy en día. El capitalismo global, el consumismo compulsivo, la competitividad, etc. incitan al corporativismo más feroz (¡solo trabajamos los de mi categoría!). El ver a todos los trabajadores como a uno mismo, ponerse en su lugar, no querer para los demás lo que no quieras para ti, etc requiere de una labor de "educación" que nosotros afrontamos en cada publicación de la mejor manera que sabemos. Eso sí nuestro éxito es sólo relativo, ya que competimos con el sistema que tiene muchos más medios para entrar en las conciencias que nosotros.

6.- ¿Habéis llevado algún tipo de lucha o tomado alguna medida para evitar la separación de los trabajadores?

Casi todas las luchas en las que participamos contienen aunque sea tangencialmente esta cuestión pues siempre contamos con sindicatos corporativos de uno u otro sector.

7.- Indica cualquier otra cosa que te parezca interesante y que el zorrocotroco que ha hecho la encuesta no ha puesto.

Es una lucha general que debe abordarse desde el conjunto de la organización sindical y no solo desde las Secciones Sindicales.

Esperamos que te sirva de algo.

Un abrazo.

Por la soli del metro

Manuel”

El Metro de Madrid es una empresa de gran tamaño e importancia esencial en el funcionamiento de una metrópoli global europea. Quizás por ello, y por la innegable capacidad de lucha desplegada por sus trabajadores en los últimos decenios, los trabajadores de Metro constituyen un claro ejemplo de lo que se ha venido llamando el “core Business” empresarial: trabajadores con (relativamente) buenas condiciones de trabajo, una estructura de convenio clara, un cierto contrapoder sindical y estabilidad en el empleo.

Para tratar de puentear y derrotar a esta plantilla y a sus elementos más combativos, Metro de Madrid ha venido desarrollando todo lo posible los fenómenos de descentralización productiva en toda la red del suburbano, subcontratando la limpieza y otros servicios, hasta el punto de que los propios sindicatos de Metro no llegan a conocer las cadenas de subcontratación implicadas.

Esta estrategia empresarial encuentra fuerte resistencia, pero no por parte de los sindicatos mayoritarios a nivel nacional, sino por parte del sindicalismo antagonista y combativo, de orientación anarcosindicalista, que ha logrado sobrevivir en Metro a la debacle cetenista en la transición.

Así, los trabajadores del “core Business” de Metro, auto-organizados, “fomentando el compañerismo”, son capaces de pelear en todos sus convenios por los derechos de los subcontratados y de enervar la utilización de ETTs o del trabajo temporal en la empresa. Son conscientes de que “la única posición válida que podría tener éxito sería la de la lucha conjunta de los trabajadores de la empresa contratante y de los trabajadores de las contratas y subcontratas”, y marcan “el camino” (que no suele ser recorrido por los trabajadores) de que los empleados de las contratas acudan con su reivindicación a los sindicatos de la empresa contratante (que, en principio, si tienen realmente interés en el asunto, siempre tendrán mejores condiciones e información para llevar la lucha adelante).

Los trabajadores de las contratas no han seguido ese camino, pero tampoco se han quedado completamente quietos. Durante los últimos meses de 2007 y los primeros de 2008 los trabajadores de las diferentes contratas de la limpieza del Metro de Madrid

desarrollaron una lucha ejemplar y exitosa contra el conjunto de sus respectivas empresas. Los dos primeros puntos de su tabla reivindicativa (apoyada por todos los sindicatos de todas las contratas salvo, curiosamente, CCOO) eran los siguientes:

“1.Unificación-equiparación de todas las condiciones económicas y sociales para todos/as los/as trabajadores/as que prestan servicio en la limpieza de Metro de Madrid, independientemente de su tipo de contrato, categoría profesional, antigüedad, empresa, servicio que presten, etc., estableciéndose entre otras cosas, una Tabla Salarial Única.

2. Estabilidad en el empleo. Todos/as los/ trabajadores/as que prestan servicio en la limpieza de Metro de Madrid lo harán con contrato indefinido (cláusula de garantía laboral).”

Así, los trabajadores de la limpieza de Metro iniciaron una lucha unitaria contra el conjunto de las contratas de limpieza de la empresa, a las que obligaron a llegar a un acuerdo unitario.

También puede mencionarse, a un nivel más general, la propuesta adelantada por la Confederación General del Trabajo (CGT) de intentar forzar la negociación de convenios colectivos que se configuren entorno al “lugar de trabajo”, es decir, que abarquen en su seno al conjunto conformado por todas las empresas que comparten un mismo espacio de trabajo y que se encuentran interrelacionadas, ya sean contratas, empresa principal, ETTs, etc. La reiteradamente declarada libertad constitucional de los negociadores para establecer los ámbitos de la negociación colectiva debería llevar, pese a algunas contradicciones legales, a la posibilidad jurídica de poner en marcha esta alternativa. Pero la posibilidad jurídica sólo será explorada si antes lo es la fáctica. Es decir, si, real y efectivamente, las diferentes plantillas presentes en el lugar de trabajo logran establecer una trabazón coherente entre sí y canales de comunicación e interrelación eficaces. Sólo si las plantillas luchan juntas lograrán llegar a un acuerdo unitario, se le de la forma legal que se le de.

Y aquí entramos en un tema delicado: como ya hemos puesto de manifiesto, lo cierto es que la separación forzosa del proletariado no sólo ha sido puesta en marcha en el ámbito laboral. El conjunto de la cultura social ha sido modificado para atomizar todo lo posible la experiencia vital proletaria. Para individualizar, en definitiva, la clase entera.

Hablar, en la península ibérica, de formas sindicales exitosas a nivel histórico es, sin duda, hablar de anarcosindicalismo. La CNT histórica fue capaz de articular una gigantesca masa obrera consciente y capaz, y de dotarla de una fuerza propia y de ganas de utilizarla. Sin embargo, este sindicalismo revolucionario exitoso, no era simplemente una ocupación extralaboral un poco chocante de algunos tipos idiosincráticos:

“Esa concepción solidaria de la vida iba mucho más allá de la lucha en el lugar de trabajo. Formaba parte de una sociabilidad densa, de un placer comunitario, de una necesidad y un gusto por la vinculación, por hacer las cosas juntos. Los anarquistas crearon una cultura propia en el amplio sentido de la palabra. Tenían sus propias organizaciones, sus sindicatos y centros de reunión, sus ateneos y escuelas, impulsaron asociaciones y grupos de afinidad. Compartían una cosmovisión, una particular visión del pasado con sus mitos, sus ideas y sus propios periódicos y revistas donde

plasmarlas. Tenían también sus propios códigos, un lenguaje, un argot y una jerga que los distinguía. Conformaron su propia moral, compartían unos gustos y unas aficiones, tenían sus propias orquestas y grupos de música y teatro, organizaban grupos de estudio y de excursionismo.”⁵⁰

Pero todo este magma reticular de realidades ácratas no era un islote extraño nadando en el vacío y la marginalidad, sino que estaba profundamente articulado, interconectado, con el conjunto de la sociabilidad popular de las barriadas proletarias de ciudades como Barcelona, donde desde las excusiones comunes, los teatrillos y cines en las corralas, hasta el cuidado mutuo de los niños, eran realidades profundamente arraigadas.

Así pues, es toda esta “sociabilidad densa”, tanto fuera como dentro del trabajo, la que debe ser reivindicada y puesta a operar nuevamente. Con nuevas formas y estructuras, pero también con decisión. Religar lo separado, reunir el haz de realidades proletarias desde la independencia de clase. Es decir, fuera de la mirada y la capacidad de constitución del mando capitalista.

Abandonando el trabajo a ser una ocupación marginal en nuestras cabezas y nuestras vidas (y en la que, sin embargo, pasamos la mayor parte del día); abandonando el espacio social al consumo y a la estructura pseudo-religatoria configurada por las ONGs subvencionadas que, esencialmente, intercambian con el sistema financiación por información sobre las necesidades y las micro-rupturas sociales; abandonando la dirección de nuestras vidas y la posibilidad de dotarlas de un sentido inmanente, sí, pero también fuerte y productivo, a la “corrosión del carácter” y al presentismo vacío de la ausencia de personalidad definida; practicando todos esos abandonos toda posibilidad de resistencia es puramente ilusoria.

Sólo una sociabilidad proletaria densa que interconecte las realidades sometidas a la separación forzosa postfordista, operada por la descentralización productiva y la dislocación cultural, podrá recomponer una cultura de resistencia capaz de enfrentar los tremendo desafíos de esta gigantesca transición social que ya ha empezado.

Y esa sociabilidad densa deberá, por supuesto, plantearse también su lugar en el mundo: su relación y sus formas de articulación con las luchas de los pueblos de la Periferia, de los que se puede aprender mucho y con las que habrá que compartir una nueva arquitectura social.

Experimentando la propia productividad; creciendo en interrelaciones de manera rizomática y densa; abandonando los viejos prejuicios ideológicos y dogmáticos sobre los que han sobrevivido las burocracias dirigentes de una pseudo-izquierda inane; cabe la posibilidad de intentar un futuro.

⁵⁰ RUANO BELLIDO, RAUL; “Sociología y anarquismo. Análisis de una cultura política de resistencia”. Fundación Anselmo Lorenzo. 2009. Pág. 258. RAUL RUANO BELLIDO: Profesor de Historia. IES Blas Infante (Córdoba).

