

LA REFORMA LABORAL Y LA "DOCTRINA DEL SHOCK"

Vidal Aragonés

Naomi Klein ha acuñado el término "Doctrina del shock" para referirse a la utilización de situaciones contingentes especialmente graves como justificación para la adopción de medidas impopulares, aún cuando resulte dudosa la relación entre las unas y las otras. No es difícil concluir que el concepto resulta tremendamente útil para explicar la asunción de la reciente contrarreforma laboral: situar a las relaciones laborales como supuestas causantes de la crisis y requerir la pérdida de Derechos sociales para la superación de la misma.

La doctrina del shock requiere tenacidad. La necesaria para repetir incesantemente argumentos que, a fuerza de reiteración, acaban siendo dogmas. Citemos algunos ejemplos: el pretendido cese de actividad de las empresas por la supuesta rigidez de las relaciones laborales. Incluso antes del RD-Ley 3/2012 se posibilitaba con una mínima causa modificar prácticamente todas las condiciones de trabajo; además, ¿alguien conoce alguna empresa que haya finalizado sus actividades por no aceptar los trabajadores modificar sus condiciones?

Así, en relación al desempleo no se realiza una identificación de las que son las auténticas causas sino que se falsean las mismas para convertir a las víctimas en verdugos. Sería el caso, por ejemplo, del falaz argumento de la supuesta falta de formación, que topa con la terca realidad estadística que señala, según datos Eurostat, que casi un tercio de los trabajadores españoles está sobrecualificado, elevándose este porcentaje por encima del 50% si hablamos de la población inmigrante.

Otro ejemplo. Se nos insiste sobre las bondades de rebajar la indemnización por despido a la hora de reducir las insufribles tasas de temporalidad que padecemos. De nuevo, topamos con la realidad. En las sucesivas reformas laborales de 1997, 2001 y 2006 se aplicaron medidas de abaratamiento del despido sin que en ningún caso se alterara significativamente la tasa de contratación temporal. Si en 1997 la temporalidad alcanzaba el 33,51% de los contratos, en 2001 se situó en el 32% y, cinco años más tarde, en el 33%. No sólo no hubo disminución remarcable, sino que la tasa se incrementó ligeramente. El próximo año nos darán cifras de cómo disminuyen los contratos temporales sin explicar que se incrementa la rotación y temporalidad absoluta.

Ejemplos como los citados evidencian la incapacidad de las nuevas medidas adoptadas para ofrecer soluciones al drama de la temporalidad y el desempleo masivo que afrontamos. Pero no nos llevemos a engaño, la contrarreforma laboral no aspira a solucionar el paro o reactivar la economía. Más bien toma en su propio provecho la situación actual para imponer una suerte de estado de sitio laboral con el que satisfacer viejas aspiraciones del poder económico y empresarial.