

Reforma laboral: de mal en peor

- 1.- La construcción de una impostura.
- 2.- Las joyas de la corona de la reforma laboral.
- 3.- La lenta liquidación de la negociación colectiva y de los convenios colectivos.
- 4.- Los sindicatos y el derecho de huelga amenazados.
- 5.- Conclusión: Al servicio de la clase capitalista financiera.

1. La construcción de una impostura.

Ya no cabe lugar ni siquiera para la ironía. La última reforma laboral del Gobierno del PP es el ataque más agresivo contra los derechos de los trabajadores de los últimos treinta años. Un ataque lanzado por diversos flancos y que, a tenor del contenido indisimulado de la patronal, sirve también de plataforma de despegue para dinamitar de forma definitiva todo el conjunto de las relaciones laborales nacidas del consenso de los grandes pactos posteriores a la Segunda Guerra Mundial, y cuya puesta en cuestión sin ambages augura muy negros porvenires.

La reforma aprobada por el Gobierno el pasado 10 de febrero nace ya viciada de antemano. Se ha hecho, de nuevo –y lo preocupante es que esto se ha convertido ya en norma común– sin acuerdo previo entre patronal y sindicatos, saltándose la negociación colectiva, y mediante el procedimiento del Real Decreto-ley, forma jurídica solo prevista constitucionalmente para casos extraordinarios y urgentes, sin que las durísimas medidas que propone se hayan podido debatir en las Cortes, representantes de la soberanía popular, antes de su entrada en vigor. Está más que claro que si ya el contenido democrático de cualquier norma aprobada por el Gobierno en materia económica o social en los últimos dos años, con independencia de su signo político, ha desaparecido, no es menos cierto que las simples formas externas democráticas, de procedimiento y debate, están igualmente desapareciendo, desnudando de esta forma la dictadura encubierta a la que estamos sometidos (recordar si no la reforma del art.135 de la Constitución no sometida a referéndum, o la anterior reforma laboral del mes de agosto del año pasado también mediante real decreto-ley, saltándose la negociación colectiva) De hecho, la reforma más importante del Estatuto de los Trabajadores (ET) desde la Transición se ha llevado a cabo con ocultaciones y secretismos hasta el momento mismo de su aprobación, golpe de mano cuya única finalidad ha sido maniatar a los sindicatos y a los trabajadores mediante la incertidumbre, debilitando así una inmediata y contundente respuesta social. En suma, una reforma que recoge en buena medida las exigencias de la patronal y de las instancias capitalistas internacionales (FMI, UE de Merkel y Sarkozy y el BCE)

El PSOE tardó entre uno y dos años en incumplir sus promesas electorales, en mentir a sus electores, y empezar a utilizar la tijera de los recortes sociales, sobre todo a partir de 2010, en buena medida como consecuencia del hundimiento de la actividad productiva y del crédito debido a la crisis internacional y a la explosión de la burbuja inmobiliaria. Quedó demostrada así la ideología real del PSOE, la ausencia total de un proyecto político y económico alternativo al neoliberalismo, y su servilismo –más allá de su retórica oportunista– a los intereses de los mercados financieros y de la patronal. Sin embargo, el PP no ha tardado ni dos meses desde su toma de posesión en incumplir sus promesas electorales. Se trata de un nuevo récord. Ese gran espectáculo mediático de las elecciones desvela ahora su impostura con las nuevas reformas laboral y fiscal: primero, subiendo los impuestos a las rentas del trabajo mucho más que a las del capital; segundo, abaratando de forma radical el despido y permitiendo la reducción indiscriminada de salarios a voluntad del empresario. Por otra parte, el PP, a la hora de tomar duras medidas de ajuste, no tiene el problema de la contradicción ideológica con gran parte de su electorado, a pesar de ser un partido

interclasista. Sin embargo, las palabras de Rajoy y sus ministros no resultan creíbles. En realidad, ¿quién puede creer una sola palabra?

El principal objetivo de las reformas emprendidas por el Gobierno, incluida la reforma laboral, no es la creación de empleo (como no se cansaba de repetir el Gobierno del PP hasta hace días) sino cumplir los objetivos de déficit impuestos por la UE (4,4% para 2012, ahora ampliado al 5,8%), mantener liquidez para pagar los intereses de la deuda a los acreedores internacionales y sobre todo mejorar la competitividad de las empresas instaladas en España, aumentar su tasa de ganancia para competir en el mercado internacional; es decir, facilitar la explotación de la mano de obra, cumpliendo así de paso los objetivos de reforma política y económica por los que han presionado las grandes instituciones internacionales neoliberales. Un calvario que ya sufrieron muchos países latinoamericanos intervenidos en el pasado, antes de que decidieran cambiar de políticas, y que nosotros solo acabamos de empezar a sufrir.

El propio Rajoy aseguraba el pasado 15 de febrero en el Parlamento que “*La reforma no tendrá efectos en el corto plazo*”¹. ¿Cómo se entiende esto? Más aún, dicha reforma, unida a la económica y financiera, estancará aún más la economía este año según las previsiones del FMI que aseguran que el PIB se contraerá un 1,7% el 2012, y del Banco de España, que habla de un 1,5% de retroceso. Y por si fuera poco, se prevé que el paro aumente en 600.000 personas más este año. La contradicción salta a la vista por sí misma. Si la reforma no va a tener efectos en la creación de empleo a corto plazo, al menos en un año, como dice Rajoy, ¿por qué se aprobó mediante decreto-ley por el procedimiento de urgencia sin debate previa en las Cortes? Además, no se puede comprender que unas medidas y unos mecanismos de inmediata aplicación, supuestamente hechos para crear empleo, vayan a tardar más de un año en servir a la finalidad inmediata para la cual se crearon. Por si fuera poco, las nuevas condiciones de despido más amplias y baratas están sirviendo ya para justificar nuevos despidos colectivos, y por tanto para agravar el paro todavía más. Por tanto, lo que queda en evidencia es la finalidad real de la propia reforma laboral y la agresión directa y salvaje que supone a los derechos de los trabajadores, porque el paro no es un problema de lo que los empresarios llaman las “rigideces del mercado laboral”; es un problema de la estructura económica de España y del sistema financiero, pero no de los derechos laborales de los trabajadores. En este sentido, cuesta imaginarse cómo este dominio absoluto del PP, a nivel central y autonómico, puede crear más empleo cuando la tijera de sus políticas neoliberales de ajuste no deja de destruir empleo público por doquier mientras la bajada de salarios hunde aún más el consumo interno, y la reforma laboral facilita enormemente los despidos masivos en el sector privado, hasta el punto de que ya no es necesaria la autorización previa de la administración laboral para que una empresa pueda despedir a cientos de sus trabajadores a través de un ERE. En realidad, todo es un enorme fraude.

En suma, de lo que se trata es del intento de implantar como sea el modelo laboral chino, aún a costa del empleo, de las clases medias y del Estado del Bienestar, este último exiguo y en franco retroceso. Es decir, un modelo que suponga por una parte seguridad absoluta para los beneficios empresariales y el capital financiero, mientras que por otra inseguridad vital, laboral y económica para los trabajadores y sus hijos; y para los pobres desempleados marginación, exclusión, pobreza y, finalmente, el hambre. Pero esto ya está pasando: el aumento descomunal de las desigualdades y la degradación o restricción cada vez mayor de servicios básicos, cuyo acceso resulta cada vez más difícil y costoso a muchos españoles². El grado de desesperación está llegando a tal punto que incluso empiezan a surgir personas que se queman a lo bonzo empujados por los problemas económicos³.

1 Ver, EL MUNDO, 15-2-2012. Vídeo: <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/02/15/espana/1329295011.html>

2 Un acceso que se encarece con el aumento o la creación de nuevas tasas, tributos que no tienen en cuenta la capacidad económica del sujeto. Un ejemplo significativo es la propuesta de subir el porcentaje que pagan los pacientes por la adquisición de determinados medicamentos, o incluso que asuman el costo total de los mismos.

3 Ver, “Un hombre de 28 años se quema a lo bonzo frente a la comisaría de Arbúcies, en Girona”, EL MUNDO, 21-2-2012. Internet: <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/02/21/barcelona/1329812444.html>

2. Las joyas de la corona de la reforma laboral.

Veamos ahora con más detenimiento cada uno de los puntos clave de esta reforma y en qué medida afecta a las condiciones de trabajo, ya de por sí inseguras, flexibles y precarias de millones de trabajadores. Antes es necesario advertir que el real decreto, aunque ya tiene *fuera de ley*, debido a que está siendo tramitado y validado posteriormente como proyecto de ley en el Parlamento, podría sufrir todavía alguna modificación, aunque esto es poco probable pues la reforma ya ha entrado en vigor y será, sin ningún género de duda, respaldada por el grupo parlamentario popular.

Prácticamente todos los cambios introducidos van encaminados en una sola dirección: dar más poder al empresario, en todos y cada uno de los ámbitos de la relación laboral. Además favorece el empleo precario, los salarios miseria y sienta las bases para generalizar el despido libre y gratuito⁴. Es una reforma retrógrada en toda regla.

En primer lugar, se generaliza la indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades para el despido improcedente del art.56 del ET, frente a los 45 días de salario con un máximo de 42 mensualidades que había hasta ahora. Esto supone un abaratamiento brutal del despido. El despido improcedente es aquel que no necesita ser justificado por el empresario de ningún modo, por eso, en principio, es el más caro para el empresario (aunque en realidad cuando el empresario echa a la calle a un trabajador siempre trata de justificar el despido para pagar una indemnización menor, por lo que ese despido solo es calificado como procedente o improcedente con posterioridad por parte del juez de lo social, siempre y cuando el trabajador lo recurra) Resulta evidente que si con la indemnización anterior de 45 días con 42 mensualidades se han despedido en España a casi dos millones de trabajadores en los últimos cuatro años una indemnización muchísimo menor es un acicate mayor para que las empresas afronten reducciones de plantilla con total libertad y costes mínimos; al fin y al cabo de eso es de lo que se trata. En este sentido resulta absurda la justificación dada por el Gobierno en el preámbulo de la norma de que la indemnización anterior es “*un elemento distorsionador para la competitividad de las empresas*”; como si la capacidad para competir dependiera de la facilidad para echar trabajadores a la calle. Pero la operatividad inmediata de este cambio es mínima puesto que el nuevo baremo de cálculo solo se aplicará para los contratos posteriores a la entrada en vigor del decreto y para los contratos ya existentes para el tiempo de servicios prestados a partir del momento de dicha entrada en vigor, por lo que esta nueva indemnización por despido desplegará toda su efectividad a medio y largo plazo, es decir dentro de unos años. Así, en el supuesto de que la economía española se recupere en los próximos años, si luego volviera a haber otro ciclo económico recesivo a los empresarios les saldrá infinitamente más barato despedir a los trabajadores que ahora, hasta tres veces más barato. Por tanto, esta medida no solo no sirve para crear empleo sino que además facilita enormemente la destrucción futura, a medio y largo plazo, de los puestos de trabajo que se creen a partir de ahora. Es, de hecho, una medida que se aproxima cada vez más peligrosamente al despido libre y gratuito.

Por otra parte, se facilita también el despido objetivo del art.52 del ET por falta de adaptación o por falta de asistencia al trabajo, eliminando requisitos que beneficiaban al trabajador, extendiéndose su ámbito de aplicación. Este despido tiene una indemnización de solo 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Así, por ejemplo, nueve días de baja justificada dan carta blanca al empresario para despedir al trabajador, con independencia de otros factores que ya no se tendrán en cuenta, como el absentismo de grupo o la repercusión para la empresa (nueve días de baja justificada equivalen a una gripe o un esguince) Lo que pretenden estos pequeños pero no insignificantes cambios es que recaiga siempre sobre el trabajador toda la presión posible para adaptarse a las exigencias impuestas desde arriba, liberando al empresario de cualquier

⁴ Para toda la información que sigue ver: Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE, nº 36, sábado 11 de febrero de 2011. Internet: www.boe.es)

responsabilidad. Pero más aún, desde una perspectiva de género, el peso de la explotación que recae sobre la mujer trabajadora será todavía mayor puesto que la cada vez mayor presión y flexibilidad interna exigidas para adaptarse al puesto de trabajo, bajo el riesgo creciente de ser despedida y quedarse en paro, harán aún más complicado y duro compatibilizar la vida laboral con las actuales cargas familiares que soportan las mujeres en mayor medida que los hombres (hijos y personas dependientes sobre todo) En este sentido el Gobierno suprime también las bonificaciones dadas a los empresarios desde 2006 por contratar a la mujer trabajadora tras el permiso por maternidad, para favorecer así su reincorporación efectiva. Además, el permiso por lactancia de un hijo que antes podía ser disfrutado por la madre y por el padre trabajadores al mismo tiempo ahora solo podrá disfrutarlo uno de los dos progenitores. Si pensamos que se están recortando, o apenas existen, ayudas sociales a la dependencia y al cuidado de los hijos (cheque bebé, guarderías y comedores públicos, ley de dependencia, etc...) podemos imaginar la enorme carga social que le toca y le tocará soportar a la mujer trabajadora. ¡He ahí en lo que se queda toda la retórica sensiblera de la derecha del PP de proteger a la mujer y a las familias! No hay más que echar un vistazo a la realidad para comprobar su impostura.

Unido todo lo anterior a la posibilidad del despido económico simplemente por la caída en los ingresos durante solo unos pocos meses, o por la simple previsión de pérdidas de la empresa (introducidas en el art.52.c) del ET) supone otro paso de gigante más en el abaratamiento del despido y el aumento de la precariedad laboral. Por tanto, se extiende a más supuestos el despido más barato de 20 días de salario y 12 mensualidades. Por si esto fuera poco, el empresario a partir de ahora tampoco estará obligado a pagar los salarios de tramitación al trabajador despedido salvo que este sea readmitido. Ahorro para unos pérdida para otros.

Pero esta inseguridad del despido también afectará al personal asalariado de las Administraciones públicas. Se abre la puerta a que las Administraciones y empresas públicas puedan realizar despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción como cualquier empresa privada, con una indemnización de 20 días de salario por año con un máximo de 12 mensualidades. Con esta medida se ataca también la seguridad de los trabajadores públicos, introduciendo la precariedad del sector privado, lo que tiene a su vez como consecuencia indirecta una degradación del empleo en ambos sectores. Sumar a ello el aumento de las horas de trabajo y la drástica reducción de sueldos a nivel estatal y autonómico (la mayoría de los cuales no eran precisamente de altos directivos) Esta aproximación de las condiciones laborales y de las exigencias del despido del sector público a las del sector privado son el primer paso para el desmantelamiento y privatización de ámbitos enteros del sector público. De hecho, con ello se pretende degradar las condiciones de los puestos de trabajo públicos para ir acostumbrando al personal y hacer más rentable su futura venta y transformación⁵.

Todos los empleos de este país están amenazados. ¿Todos? Todos menos los de los políticos, los dueños de los bancos y los del Rey y su familia. Sobre todo, los miembros de la Familia Real no parece que vayan a perder nunca su “puesto de trabajo”, a sufrir ningún ERE. Por lo visto la igualdad del art.14 de la Constitución Española tiene una excepción para esta familia en particular. Unos viven para trabajar; otros trabajan para vivir; otros viven de las rentas; y otros, simplemente, viven del cuento.

En relación con el despido, otro cambio fundamental de esta reforma es la supresión de la necesidad de autorización previa de la Administración pública laboral tanto para los despidos colectivos como para las suspensiones temporales del contrato de trabajo y las reducciones temporales de jornada. Este mecanismo de intervención pública ha permitido, en muchos casos, fijar unas condiciones de despido más favorables para los trabajadores (al obligar al empresario a aceptar la negociación previa con la representación sindical de la empresa para llegar a un acuerdo que diera luz verde a la autorización pública) y, en otros casos, simplemente evitar dichos despidos desautorizando los expedientes de regulación de empleo. Es decir, la intermediación pública obligatoria ha ejercido muchas veces una labor de control social, de barrera o freno infranqueable

5 Ver noticia: “Las empresas públicas tienen más fácil el ERE”. - EL PAÍS, sábado 11 de febrero de 2012, p.22.

para los empresarios contra la destrucción de empleo. Esta tenía su importancia porque el puesto de trabajo debía mantenerse durante el tiempo que durase la tramitación de la autorización ante la Administración, lo que podía suponer varios meses. Ahora esta barrera desaparece completamente. Los conflictos laborales que surjan por despidos colectivos o suspensiones temporales de contratos se judicializan directamente, poniendo más trabas a los trabajadores para la defensa de sus puestos de trabajo pues ahora tendrán que acudir obligatoriamente a un juez, encontrándose además en la calle de forma inmediata sin esperas ni dilaciones. Una supresión que sin ninguna duda beneficia solo a los empresarios, y no precisamente la creación de empleo, facilitando el despido.

Otro de los pilares fundamentales de esta reforma ha sido la creación de una nueva modalidad de contrato de trabajo indefinido para las empresas de 50 o menos trabajadores, y que supone una vuelta de tuerca más en la pérdida de derechos laborales. La diferencia de este nuevo contrato con otros es que permite un periodo de prueba de 1 año, suponiendo una excepción al máximo de prueba permitido por el art.14 del ET, que era de 6 meses para los trabajadores técnicos titulados y de 2 meses para el resto. La particularidad del periodo de prueba es que durante dicho periodo la resolución del contrato puede darse a instancia de cualquiera de las partes –trabajador o empresario– en cualquier momento, sin preaviso, sin alegar causa alguna y sin ninguna indemnización. Es decir: despido libre y gratuito. Por tanto, durante todo un año el empresario (y hay que recordar que el 99% de las empresas en España son de menos de 50 trabajadores) podrá despedir libre y gratuitamente al trabajador. Con ello la inseguridad laboral y el poder del empresario llegan a extremos inauditos. ¿Alguien en su sano juicio puede pensar que esto fomenta el empleo estable?

Además, para incentivar este tipo de contrato el real decreto-ley prevé en su capítulo II una serie de incentivos fiscales, que de nuevo suponen ventajas para los beneficios empresariales a costa de la pérdida de ingresos para la Administración pública. Así, por ejemplo, se prevé una exención fiscal de 3.000€ si el empresario contrata a un menor de 30 años y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social durante 3 años; aunque, si bien es cierto, el empresario perderá sus incentivos si extingue la relación laboral en los 3 primeros años, salvo que lo haga por despido disciplinario, dimisión del trabajador, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta. En cualquier caso, con estas medidas se perjudica a los parados de 30 o más años y se acentúa el poder de dirección del empresario, puesto que al poder realizar más fácilmente modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo será más fácil para él hacer uso del despido disciplinario. Por otra parte, también existe un riesgo muy grande de que al cabo de esos tres años, una vez “rentabilizado” a ese trabajador con las ayudas e incentivos públicos, el empresario decida, gracias a las nuevas y menos gravosas condiciones del despido objetivo y del despido improcedente, deshacerse de los trabajadores menos rentables y contratar otros nuevos, alimentando un ciclo infernal de creación-destrucción de empleo precario.

Las ETTs como agencias privadas de colocación.

Uno de los puntos esenciales del real decreto es el que permite que las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) puedan actuar también como agencias privadas de colocación. Esta mutación anunciada supone una de las transformaciones más importantes de las relaciones de trabajo iniciadas desde la autorización por ley de las ETTs en 1994. Es el reflejo en el mercado laboral del advenimiento y consolidación de una sociedad de control y explotación difusas nacida del desarrollo de las nuevas tecnologías y medios de comunicación digitales. A través de los medios informáticos las ETTs podrán compartir información y filtrar los empleos y a los trabajadores aspirantes a su antojo, recibiendo dinero del Estado para ello y siempre, en cualquier caso directa o indirectamente, en detrimento de parte del salario del trabajador. ¿Por qué? Porque es lógico pensar que, por lo general, los contratos de trabajo y las condiciones laborales que promoverán estas ETTs serán las de los puestos de trabajo temporal y precario que ellas mismas gestionen (las estadísticas no dejan lugar a dudas sobre los salarios mucho más bajos de los trabajos temporales gestionados

por las ETTs, debido principalmente al porcentaje del salario del trabajador que las mismas se quedan) Las ETTs pueden llegar a quedarse incluso con más del 30% del salario del trabajador⁶. Es decir, poco que envidiar a las antiguas compañías coloniales europeas de tráfico de esclavos. Entonces, ¿para qué sirve un Servicio Público de Empleo? Este se reducirá a tramitar las prestaciones y subsidios públicos, y nada más.

Con la privatización de las formas y medios de buscar trabajo se mercantiliza un nuevo ámbito hasta entonces sometido a regulación pública y que era, en esencia, un servicio público y gratuito a través del SPE. Con ello se generaliza definitivamente en todos los tipos de contratos y a todos los niveles el tráfico global de trabajadores, lo que eufemísticamente se llama “contrato de puesta a disposición” con la empresa cliente o usuaria; empresas privadas gestionarán así los “recursos humanos” incluso antes de iniciarse la relación laboral. Ahora, como las ETTs pueden actuar también como agencias de colocación, tarde o temprano, podrán también apropiarse directamente de una parte sustancial del salario del trabajador por dichas gestiones⁷; lo que se traduce en un poder inmenso. Todo esto creará, está creando ya, el florecimiento de grandes firmas privadas de mercadeo de puestos de trabajo e información laboral, algunas de las cuales son ya grandes empresas multinacionales. Un ejemplo muy significativo de todo esto es la empresa Randstad⁸.

Más “flexibilidad”.

Añadido a todo lo anterior, se fija también como objetivo el aumento de la flexibilidad interna en la empresa. El aumento de la flexibilidad interna supone que el empresario va a tener mucha más libertad para configurar las condiciones de trabajo, ya sea la movilidad geográfica o funcional, la jornada y el horario de trabajo, las horas extraordinarias, los descansos, el sistema de remuneración, o el resto de los aspectos esenciales de la relación laboral, sin la obligatoriedad de un acuerdo anterior con el trabajador o sus representantes sindicales y acortándose el plazo de aviso previo (antes era de 30 días, ahora de solo 15 días) Es decir, un poder autoritario cada vez más omnímodo para el empresario. Esto, de hecho, supone la desnaturalización de muchos de los requisitos necesarios para realizar modificaciones sustanciales de la condiciones de trabajo del art.41 del ET, y que protegían y daban una cierta seguridad y estabilidad laboral al trabajador. Se habla de “flexiseguridad”, lo que sin duda remite a una contradicción, a un oxímoron, puesto que no se puede hablar de seguridad en el puesto de trabajo para el trabajador si este queda sometido a las decisiones unilaterales y cada vez más arbitrarias del empresario, el cual puede organizar la vida de sus subordinados con mayor facilidad.

Por otra parte, como hemos remarcado anteriormente, no se puede olvidar que el castigo para la mujer trabajadora será mayor. En este sentido, puesto que es la mujer trabajadora la que soporta la mayoría y las más gravosas de las cargas familiares, sobre todo de los hijos pero también de las personas dependientes a su cargo, el aumento de la flexibilidad supone una mayor presión sobre ella al quedar sometida a las jornadas, horarios, traslados y descansos que el empresario decida libremente sin su consentimiento –en el solo interés de la productividad– impidiendo o limitando todavía más la conciliación de la vida laboral y familiar, haciendo imposible que la mujer trabajadora pueda organizar su tiempo y forma de trabajado de modo que le permita atender con dignidad a las personas dependientes a su cargo. Se entiende aún mejor esta situación, desesperada en ocasiones, al comprobar la escasez y deficiencia de servicios públicos esenciales, como son las guarderías, la ayuda a la dependencia o las residencias de mayores.

6 Por ejemplo: La ETT Manpower llegaba a apropiarse en la década pasada (2001-2010) de hasta más del 40% del salario del trabajador en algunos puestos. Posteriormente, la Administración pública obligó a reducir este porcentaje por considerarlo abusivo y atentatorio contra los derechos de los trabajadores.

7 En este sentido poco recorrido o ninguno tendrá lo estipulado en el art.1.5 del RDLey, de 10 de febrero de 2012, cuando dice que las ETTs tendrán “la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios”. Es solo cuestión de tiempo que se permita a las ETTs cobrar directamente al trabajador por ese servicio de puesta a disposición y no solo recibir dinero de la Administración pública.

8 Declara tener más de 4.200 oficinas en todo el mundo y presencia en 43 países. Página web: www.randstad.es

El paro y los “trabajos voluntarios”.

Por último, pero no por ello menos importante, se prevén dos posibilidades muy polémicas en relación con la prestación por desempleo. En primer lugar, el trabajador podrá compatibilizar la cuantía del paro con un trabajo, es decir que podrá cobrar parte de lo que le queda del paro mientras trabaja (aunque solo el 25% de la cuantía) Pero, ¿qué persona podría querer agotar días de paro mientras trabaja, cobrando solo el 25% de la prestación por desempleo? Esta medida, en realidad, refleja una situación social cada vez más frecuente: la de muchos trabajadores con contratos basura (trabajos a tiempo parcial, salarios miseria no superiores a los 700€, etc...) cuyos sueldos, por sí solos, no les llegan para vivir, sobre todo si existen cargas familiares o si se habita en grandes ciudades como Madrid o Barcelona donde el coste de la vida es más alto. Por tanto, la posibilidad de cobrar el paro y trabajar al mismo tiempo esconde una lógica perversa puesto que se asume que un salario ya no es suficiente. Esta es una situación análoga a los EREs parciales, donde los trabajadores continúan en la empresa pero cobrando menos, a la vez que al percibir el paro pierden días de prestación, con lo cual cuando sean realmente despedidos se encontrarán sin ninguna prestación puesto que la habrán agotado previamente. Así, los salarios tenderán a bajar, al asumir el empresario que parte del coste de esa mano de obra lo paga la Administración con el paro. Más aún, el trabajador queda muy perjudicado porque cuando se le agote la prestación pública no podrá sobrevivir solo con el salario, y si decide no compatibilizarla esos días de paro los perderá.

En realidad, se prepara al mercado laboral español para extender el concepto de los minitabajos (*minijobs*) Los *minijobs* se han generalizado en países como Alemania desde hace unos años con unas consecuencias dramáticas para los derechos y la protección social de los trabajadores. Los mismos han servido para enmascarar en Alemania unas cifras de paro y desestructuración social muy superiores a las declaradas, eliminando a cientos de miles de desempleados de las listas oficiales del paro mediante el fomento de contratos basura para trabajos de baja cualificación (contratos de horas, medias jornadas, de 400€ o menos) los cuales no cubren ni siquiera un mínimo de necesidades básicas para la subsistencia; y obligando a mucha gente a depender de subsidios sociales o de la caridad privada para sobrevivir. Esa es la idea subyacente a esta medida.

En segundo lugar, se pretende también generalizar que los parados que están cobrando una prestación realicen algún tipo de trabajo social mientras la reciben. Esta posibilidad estaba ya prevista legalmente, pero no se utilizaba. Sin embargo, ahora el Estado fomentará la política de que los parados que están cobrando dicha prestación puedan realizar servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios con las Administraciones públicas. Normalmente, a pesar de las habladurías malintencionadas de la patronal, una persona no pierde su trabajo porque quiere; sobre todo cuando tiene familiares dependientes económicamente de su salario o una hipoteca (y más aún si ese trabajo es un trabajo digno con un salario justo) El derecho a percibir una prestación o un subsidio de desempleo se genera durante el tiempo que el trabajador ha estado trabajando en el pasado y cotizando por ello. Por tanto, es un derecho que el trabajador ya ha adquirido y que puede percibir a tanto alzado o mensualmente cuando se queda sin empleo. Sin embargo, ahora se quiere condicionar el cobro de ese derecho adquirido a la realización de trabajos sin remuneración. Esto supone una deformación del derecho. En realidad, debido a los escasos recursos financieros que van a poder manejar las Administraciones locales y autonómicas con el ajuste presupuestario que se avecina y las exigencias del Gobierno central de no incurrir en déficit, lo que se pretende es que las mismas puedan sustituir el trabajo asalariado de miles de trabajadores (ya sea de empresas públicas o concesionarias) por el trabajo gratuito, y sin derechos laborales, de miles de parados a los que no les quedará más remedio que aceptar dicho chantaje para no perder su prestación. Como es evidente esto será una cortapisa aún mayor para crear empleo, empleo público. Ya no será necesario contratar a más trabajadores si las tareas que estos pueden realizar las cumple con creces y de forma gratuita un ejército de parados. Lo que demuestra a la larga que sí hay trabajo, y que el problema es de otra índole, de índole económico-sistémica.

En conclusión, los trabajadores se encuentran sometidos a una creciente violencia estructural. El temor creciente a perder el trabajo junto con las nuevas facilidades directivas dadas a los empresarios para modificar las condiciones de trabajo unilateralmente, acentúan una jerarquía de dominio en el puesto de trabajo y sirven también, de forma siniestra, como acicate para asfixiar la protesta social desde sus mismas raíces. Con más horas de trabajo, flexibilidad absoluta y despido libre y barato, muchos trabajadores estarán cada vez más aislados, tan encadenados por el miedo y el cansancio resultado de la explotación que no se atreverán ni siquiera a protestar, o protestarán menos. Esta es la *utopía* productivista de la patronal. Un modelo neoliberal como el de EE.UU. y el Reino Unido, con despido libre y gratuito y bajísimos índices de sindicación obrera. En el fondo una aproximación cada vez mayor al modelo laboral chino. Un modelo cuyo único objetivo no es la creación de puestos de trabajo sino la competitividad empresarial en un mercado internacional sin cortapisas públicas cada vez más constreñido por la sobreproducción y el decrecimiento constante de la tasa de ganancia.

3. La lenta liquidación de la negociación colectiva y de los convenios colectivos.

Llegamos a uno de los puntos clave de esta reforma laboral, el que afecta a la negociación colectiva. La reforma da prioridad al convenio de empresa, elimina la “ultractividad” de los convenios colectivos y prevé nuevas posibilidades de descuelgue salarial respecto del convenio en vigor. Estos cambios hacen saltar por los aires algunos de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo de los últimos 50 años, como el principio de norma más favorable para el trabajador. Suponen un atentado contra los trabajadores que solo pretende reducir costes salariales y debilitar la fuerza colectiva de los mismos, su capacidad de organización y reivindicación dentro de la empresa.

El Derecho del Trabajo se encuentra integrado por una serie de principios esenciales que articulan todo el conjunto del ordenamiento jurídico laboral, todas las normas laborales. Así, rige el principio de jerarquía normativa, como en el resto del ordenamiento jurídico. En base a este principio la Constitución es superior al Estatuto de los Trabajadores, que es una ley y por tanto no puede contradecir a aquella, y a su vez el ET es superior a los convenios colectivos, y por tanto prevalece sobre los mismos.

Pero cuando coexisten varias normas laborales al mismo tiempo (el ET, un reglamento y un convenio colectivo), porque regulan una misma cuestión, se aplica un doble principio: el principio de norma mínima y de norma más favorable. Este doble principio beneficia y sirve para proteger al trabajador, puesto que el trabajador, al tener solo su fuerza de trabajo y carecer de medios de producción que le proporcionen una subsistencia independiente, es la parte más débil de la relación laboral.

El principio de norma mínima implica que una norma inferior no puede establecer condiciones de trabajo peores a las establecidas en normas superiores. Por tanto, un convenio colectivo nunca puede establecer condiciones de trabajo peores para los trabajadores que las previstas en el ET, que es una ley. En este sentido se dice que el ET actúa como norma mínima que todo convenio debe respetar.

El principio de norma más favorable para el trabajador establece que en caso de existir varias normas con el mismo rango normativo se aplicará aquella que sea más favorable para los derechos del trabajador (establecido en el art.3.3 del ET) Así, si a un trabajador se le pueden aplicar dos convenios colectivos de diferente ámbito, por ejemplo uno de ámbito nacional y otro de empresa, se le aplicarán siempre los preceptos de cada uno de los convenios que le beneficien más, los que le reconozcan más derechos (mejores complementos salariales, más días de descanso, etc...) Sin embargo, la nueva reforma dinamita este principio esencial. Ahora, se da prioridad a las condiciones establecidas en los convenios de empresa frente a un convenio estatal, autonómico o

provincial, en una serie de materias esenciales como son la cuantía del salario, el horario, la clasificación profesional o las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar⁹. Esto significa que aunque un convenio estatal o autonómico reconozca mejores condiciones de trabajo se debe aplicar siempre el convenio de empresa, si lo hay. Esto supone de hecho un empeoramiento de las condiciones de trabajo y una presión mucho más grande sobre los trabajadores de cada empresa, los cuales dejarán de estar amparados por un convenio de ámbito superior. A este respecto, hay que tener en cuenta que la fuerza sindical de los trabajadores en un ámbito tan reducido como el de la empresa es mucho menor comparado con el que se puede ejercer a nivel de todo un sector o un territorio, estatal o autonómico, y que por tanto los trabajadores tendrán mucha menos fuerza para negociar mejores condiciones ante la presión de los empresarios si su fuerza y solidaridad se reduce a un conflicto particular en una sola empresa. En realidad la medida esta hecha para destruir la unión y solidaridad entre los trabajadores de diferentes empresas y sectores para luchar, para convocar huelgas o forzar una negociación colectiva beneficiosa para sus intereses. Es decir, un mecanismo para debilitar a los sindicatos (a todos los sindicatos, de clase o no) y dividir y atomizar al movimiento obrero.

Se pretende así aumentar la flexibilidad. De hecho, este cambio fomenta la renuncia de derechos consolidados de los trabajadores en convenios superiores ante el chantaje y las coacciones que pueden sufrir en muchas empresas, sobre todo las de tamaño más reducido. Concretamente, el real decreto dice que este cambio va encaminado “*a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores*”, lo que quiere decir, simple y llanamente, que se hace para adecuar las condiciones de trabajo a las necesidades de explotación y de obtención de beneficios de cada empresa particular.

Otra medida importante que atenta contra la negociación colectiva y debilita la fuerza de los sindicatos y de la representación unitaria frente a la patronal es la que elimina la denominada “ultractividad” indefinida de los convenios del art.86.2 del ET. La “ultractividad” significaba que la duración de un convenio colectivo se prorrogaba indefinidamente año a año si las partes negociadoras no llegaban a un acuerdo para aprobar otro nuevo. Es decir, que el convenio viejo seguía aplicándose *sine die* hasta que patronal y sindicatos llegasen a un acuerdo para renovarlo. Esto permitía por lo menos ofrecer seguridad a los trabajadores sobre la norma que se les aplica y dar el tiempo necesario para que el conflicto laboral se resolviera siempre mediante acuerdo.

Sin embargo, ahora la reforma laboral establece un límite máximo de dos años para llegar a un acuerdo colectivo, transcurrido el cual el convenio anterior pierde su vigencia (sea del ámbito que sea ese convenio) La consecuencia directa de esto es que transcurridos los dos años las condiciones laborales que se van a aplicar a los trabajadores que se regían por ese convenio son las de la norma mínima, es decir las del ET, siempre y cuando no haya un convenio de ámbito superior, en cuyo caso se aplicará este. Es decir, como todos los convenios siempre reconocen más derechos a los trabajadores que el ET, por el principio de norma mínima y norma más favorable, si la vigencia del convenio desaparece sin ningún acuerdo los trabajadores pasarán a regirse por el ET, perdiendo todos los derechos y las condiciones de trabajo más favorables que tenían reconocidos en su convenio.

Hay que tener en cuenta que la vigencia de un convenio colectivo es normalmente de dos años. Por tanto, cada vez que sea necesario renovar un convenio los empresarios podrán presionar a los sindicatos mediante el simple paso del tiempo, puesto que si transcurren esos dos años, y no hay otros convenios de ámbito superior, los trabajadores solo tendrán a partir de entonces los derechos mínimos del ET. Esto supone un instrumento de presión enorme a favor de los empresarios para negociar peores condiciones de trabajo que las de los viejos convenios, pero mejores que las del ET. En realidad, una contrarreloj para negociar las migajas en detrimento de la seguridad jurídica y laboral de los trabajadores.

La última de las medidas, muy grave, facilita enormemente a los empresarios la inaplicación

9 Ver, Real Decreto-ley, de 10 de febrero de 2012, Capítulo III, art.14.Tres.

del convenio colectivo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Entre otras medidas de inaplicación previstas en los convenios se encuentra la denominada “cláusula de descuelgue salarial”, en virtud de la cual el empresario puede reducir los salarios de los trabajadores, unos salarios ya de por sí muy bajos. La inaplicación del convenio colectivo supone una excepción a la validez de dicha norma y por tanto debería tener carácter excepcionalísimo, pero, sin embargo, con la reforma actual el empresario podrá cambiar la jornada y el horario de trabajo, así como el salario y el sistema de remuneración, en un amplio abanico de supuestos previstos por la ley de forma casi libre.

Concretamente, entre los supuestos que justifican violar el convenio o el contrato individual de trabajo está la simple previsión de pérdidas, o la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas de la empresa, o cuando se produzcan cambios en el modo de producción, o en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal. Es decir, son supuestos tan amplios que casi por cualquier motivo –¡incluso si la empresa está obteniendo beneficios!– el empresario puede bajar los salarios o aumentar la jornada y los horarios de trabajo. Por otra parte, bastarían solo dos trimestres de pérdidas para justificar cualquier modificación en las condiciones esenciales (art.82.3 del ET)

Por si fuera poco, antes de las últimas reformas laborales de los últimos dos años, era necesario que las condiciones y los procedimientos para la no aplicación del régimen salarial en la empresa se recogieran en el propio convenio, y, de no recogerse en este, era necesario un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores; y de no existir tampoco acuerdo, la discrepancia la resolvía una comisión paritaria (formada por empresario y trabajadores) Ahora, sin embargo, si no existe acuerdo entre empresario y trabajadores para introducir esos cambios la disputa se resuelve mediante arbitraje vinculante, el cual simplemente analizará la existencia de esos requisitos permitiendo la inaplicación si se dan los mismos.

Por tanto, como se ve, todo son nuevas facilidades para que el empresario pueda saltarse los convenios a la torera, reducir el salario y aumentar las horas y la jornada de trabajo. Como el propio preámbulo del real decreto dice, el objetivo no es otro que el de “*facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial*”. En este caso, en la dialéctica entre capital y trabajo el trabajo siempre sale perdiendo.

Además, se consigue así también degradar, desvalorizar, inutilizar incluso, los convenios colectivos, los cuales al fin y al cabo son fruto de un acuerdo, de la negociación colectiva entre el empresario y los trabajadores o sus representantes.

4. Los sindicatos y el derecho de huelga amenazados.

“Si la huelga, si la lucha de masas ha de tener éxito, deberá convertirse en un verdadero *movimiento popular*, es decir, debe atraer a la lucha a las más amplias capas de la sociedad trabajadora.”

ROSA LUXEMBURGO, *Huelga de masas, partido y sindicato*.

Como hemos visto anteriormente estos tres importantes cambios referentes a la negociación colectiva ilustran el claro intento de someter a los trabajadores y debilitar a sus representantes, incluidos los sindicatos, tanto dentro como fuera del ámbito de la empresa. La patronal gana un enorme poder, y quiere más, por eso está encantada con esta y las anteriores reformas.

Con esta intención va dirigida la idea de modificar el derecho de huelga, el cual empieza a estar seriamente amenazado. El derecho de huelga tal y como está reconocido en la actualidad existe en España desde 1977¹⁰. La CEOE, la patronal, ha empezado a sugerir en distintos foros su

¹⁰ Regulado en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo. Esta regulación preconstitucional sigue todavía en vigor con algunas modificaciones hechas por una Sentencia del Tribunal Constitucional de 1981.

modificación ante la previsión de una creciente conflictividad social. Así lo ha dicho abiertamente Rosell, Presidente actual de la CEOE¹¹. El precedente del estado de alarma declarado el pasado año por la huelga de los controladores aéreos y la militarización de dicho conflicto laboral, con la suspensión de derechos constitucionales fundamentales, por desgracia van a servir de pautas con las que se van a medir los futuros conflictos. Estas medidas, unidas a la reforma constitucional sin referéndum de agosto del año pasado (apoyadas tanto por el PSOE como por el PP), anticipan un estado de excepción.

La huelga es siempre una escuela de aprendizaje para los trabajadores, a través de la cual se educan política y socialmente y elevan su nivel de conciencia. No podemos olvidar que el derecho de huelga es un derecho constitucional consagrado en el art.37.2 de la CE como derecho de los trabajadores a adoptar medidas de conflicto colectivo. Si se modifica este derecho será solo para restringirlo, para limitarlo aún más. Con el panorama actual y el venidero de crecientes conflictos laborales y sociales su limitación supondría un atentado directo contra la libertad del pueblo. De este modo, se pretende dejar al margen de la ley la estrategia de lucha más importante que los trabajadores han tenido a lo largo de toda la Historia, y maniatar a los sindicatos que son el instrumento natural y más eficiente de defensa de sus intereses.

Es necesario en este punto advertir del grave peligro de hacer una crítica abstracta a los sindicatos, al sindicato en sí como organización obrera. Este discurso deslegitimador de todos los sindicatos sin excepción, totalmente reaccionario, esconde en el fondo y alienta una pasividad sumisa o un espontaneismo irracional, más producto de un resentimiento personal que de una crítica constructiva. Aunque son ciertas y coherentes la mayoría de las críticas hechas a las grandes centrales sindicales responsables de la negociación colectiva en la mayoría del Estado, UGT y CC.OO., responsables además también de la degradación democrática de la clase trabajadora, aunque es cierto también que las movilizaciones convocadas por ellos tienen una importante finalidad corporativa para situarse en una posición de fuerza con el objetivo de sentarse a negociar las sobras con el Gobierno y la CEOE, es necesario no obstante apostar, más que nunca, por el sindicalismo, por un sindicalismo de clase, político, verdaderamente democrático y que represente realmente los intereses sociales y económicos de la mayoría de la población: los trabajadores.

Nada más agradable a los empresarios, a la patronal, que la sumisión total o la desaparición de los sindicatos. Su poder es directamente proporcional a la debilidad de los mismos. Solo los sindicatos pueden movilizar a una masa suficiente de población trabajadora que pueda, a través de la huelga general u otros medios, rechazar las durísimas medidas de ajuste y pérdida de derechos. No está de más recordar que existen otros sindicatos, además de los que se sientan habitualmente con la patronal a negociar, y que cualquier español tiene derecho a crear un sindicato de empresa, autonómico o estatal. Por lo tanto, la degradación y los vicios burocráticos de UGT y CC.OO. no deberían justificar la pasividad. Esto, de hecho, supondría un suicidio social.

Es cierto que los trabajadores pueden actuar y defender sus intereses sin necesidad de un sindicato, a través de simples comités de empresa, delegados de personal, o comisiones de carácter obrero nacidas espontáneamente en los centros de trabajo¹². Pero actualmente con una población activa dedicada en su mayor parte al sector servicios y muy dispersa en diferentes trabajos precarios solo es posible defender los derechos y organizarse mediante una estructura de tipo sindical que pueda aglutinar, enlazar e integrar las variopintas y dispersas luchas sectoriales a través de un discurso y una acción ideológicas y de clase. A este respecto, no se puede olvidar que es en aquellos países donde los sindicatos son y han sido más fuertes, donde han estado mejor organizados y han tenido más afiliados, donde los trabajadores disfrutaban y han disfrutado de más derechos y mejores

11 Ver la edición digital del periódico Público de 15 de febrero de 2012. Titular: “Rosell aplaude la reforma laboral y pide revisar el derecho de huelga”. Enlace: <http://www.publico.es/dinero/422227/rosell-aplaude-la-reforma-laboral-y-pide-revisar-el-derecho-de-huelga>

12 Ejemplo de ello fueron las “comisiones obreras” (no el sindicato) durante la dictadura Franquista. Pero la estructura productiva y económica de aquel entonces, los años 60 y principio de los 70, era muy diferente de la actual, pues en aquella época existían una gran cantidad de grandes fábricas y centros de trabajo industrial donde los trabajadores podían crear extensas redes autónomas de acción y solidaridad obrera, mucho más fáciles de gestionar y poner en marcha, como núcleos de resistencia, que cualquier centro de trabajo actual.

condiciones de trabajo. Sobrados ejemplos hay en la Historia. Por ejemplo, los países nórdicos europeos han disfrutado hasta ahora de un verdadero Estado del Bienestar, y de amplios derechos laborales, gracias en buena medida a la enorme fuerza de sus sindicatos independientes. Se puede comprobar como a lo largo de la Historia reciente, desde la Segunda Guerra Mundial hasta la actualidad, los niveles de sindicación en España y en países de nuestro entorno como Francia han pasado de ser del 50% o más de los trabajadores, en los años 50 del siglo XX, a menos del 10% en la actualidad, y que curiosamente esta drástica disminución ha coincidido con la pérdida progresiva de derechos sociales por parte de los trabajadores y el empeoramiento de las condiciones de trabajo, incluidos los salarios. Por tanto, ahora que hay muchos menos trabajadores sindicados, es decir organizados, y que los principales sindicatos no son independientes ni del poder financiero ni del Gobierno, el poder de la patronal es enorme hasta el punto de que se están destruyendo derechos esenciales, incuestionables desde hacía medio siglo, y también el Estado del Bienestar. No es casualidad tampoco que el País Vasco y Navarra sean las dos comunidades autónomas de España donde menos paro hay, donde más se invierte en tecnología e inversión productiva (y no en burbujas inmobiliarias o aeropuertos inútiles), y donde los convenios colectivos reconocen más derechos a los trabajadores. Esto es así, principalmente, porque las regiones de País Vasco y Navarra son las que tienen mayor índice de trabajadores sindicados, y donde además hay una cultura mucho mayor de participación y protesta social organizada (aunque también es cierto que hay más centros industriales, lo que facilita la organización) En el País Vasco se protesta por todo, a todas horas y masivamente. Allí, los sindicatos principales (sobre todo LAB) tienen un fuerte contenido clasista; incluso, UGT y CC.OO.-País Vasco, además de E.L.A., han tenido que radicalizar sus discursos y su actuación para no perder afiliados frente a otros sindicatos que defendían más enérgica y eficazmente los derechos de los trabajadores. Es una lección incontestable: mientras en el conjunto del Estado español solo ha habido una huelga general hasta ahora contra las múltiples reformas laborales y los recortes sociales, en el País Vasco ha habido ya unas cuantas.

Las consecuencias se evidencian por sí mismas. Es necesario que los trabajadores se unan a los sindicatos en masa o creen nuevos sindicatos, a ser posible de clase y coordinados entre sí para afrontar una lucha de clases que se acentúa día a día. Es necesario pasar del bar y la queja silenciosa y resentida con los amigos, o del aislamiento depresivo del parado encerrado en casa, a las asambleas y consejos obreros, a los sindicatos y los partidos políticos, a las organizaciones y asambleas populares que luchan, con sus diferentes concepciones e ideas, por una sociedad más justa y una alternativa real al sistema capitalista neoliberal. Es decir, hay que retornar al animal político. Hoy más que nunca.

Para ello es necesaria una huelga general inmediata, este 29 de marzo. Lo que pudieran perder los trabajadores con la huelga a corto plazo (un día o dos de salario, etc...) lo ganarán ellos mismos y las futuras generaciones a medio y largo plazo. Pero la huelga debe ser un instrumento para concienciar y educar política y socialmente. La huelga debe ser también una plataforma para otras actuaciones de presión social que cuestionen de manera más directa y radical el sistema actual: ocupación de empresas y centros de trabajo, protestas contra el sector financiero, etc... Una huelga sin solidaridad es un acto cuya fuerza queda destinada a disolverse en la parafernalia espectacular de sus signos externos; una huelga sin programa ni objetivos definidos y ambiciosos (económicos y políticos) es el pataleo de colegio de unos niños enfadados (puede ser incluso salvaje, o violenta, pero después de la regañina del maestro todo quedará olvidado, retornándose a la disciplina anterior)

Los empresarios añoran el pasado. El siglo XIX, o para no ser tan retrógrados, ni tan remotos, el Franquismo. No es una exageración. En esos tiempos las relaciones laborales eran más sencillas, las huelgas estaban prohibidas y las condiciones de trabajo se establecían en base a la autoridad y las necesidades de productividad empresariales pero no en la negociación colectiva. Los conflictos se resolvían de manera directa, represiva. El Derecho del Trabajo todavía no existía, y las organizaciones obreras y sindicales eran apenas embriones de las complejas maquinarias en que se

convirtieron después. Pero los niveles de violencia, también contra los empresarios, eran mucho mayores: a mayor explotación y falta de derechos, a mayor arbitrariedad, a mayor degradación humana, a mayor represión, mayor nivel de frustración. La patronal no debería olvidar esa lección sociológica.

5. Conclusión: Al servicio de la clase capitalista financiera.

“Vivimos en la dictadura de los mercados financieros (...) La cuestión de la propiedad es la respuesta a muchos de los problemas de nuestra época. Nosotros preguntamos una sola cosa: ¿Qué pertenece a quién y por qué motivos? Nosotros decimos que la propiedad se funda en el trabajo y no en la especulación, los tejemanejes financieros o que uno permita que los demás trabajen para él. (...) La propiedad colectiva es nuestra respuesta a muchas de las preguntas del presente.”¹³

OSKAR LAFONTAINE, discurso en el Congreso de “La Izquierda” en Erfurt

Esta reforma laboral, las anteriores, la reforma fiscal, la reforma constitucional, los brutales recortes sociales, en educación, en sanidad y en otros servicios básicos, están todos al servicio de la clase capitalista financiera y de los intereses de los empresarios.

Por primera vez en toda la Historia de España, las rentas del capital han superado a las rentas del trabajo (como muy bien recordó el profesor de Historia de la Universidad Autónoma de Barcelona, Xavier Domènech, en una ponencia sobre la crisis)¹⁴ Este hecho pone en evidencia una verdad muy significativa: que aquellas personas que viven solo de su patrimonio o riqueza (acciones, fondos de inversión, rentas societarias o inmobiliarias, etc...) obtienen ya una renta superior sin trabajar a la de las personas que viven solo de su trabajo (manual, intelectual o artístico) Es el dominio del capital y de los capitalistas rentistas sobre los trabajadores y sobre una sociedad fundada en el trabajo productivo.

Pero lo peor está aún por llegar. El Gobierno prepara los Presupuestos Generales del Estado para 2012, con un retraso de tres meses debido tanto a motivos técnicos como políticos, pues está esperando a que se celebren las elecciones en Andalucía el 25 de marzo. La obsesión por reducir el déficit público, y con ello la inversión pública, deprimirá aún más la economía española. Aunque la UE había exigido un techo de déficit para España este año del 4,4% del PIB (es decir, una reducción de más del 4% desde el 8,5% del 2011, lo cual supondría más de 40.000 millones de euros de recorte presupuestario) sin embargo, el propio Mariano Rajoy ha tenido que rectificar subiendo la cifra al 5,8%, ante la imposibilidad de reducir tanto y el riesgo cada vez más evidente de hundir aún más la economía y sufrir una gravísima contestación social, que así todo será inevitable¹⁵. Un ajuste total que equivaldrá a casi 30.000 millones de euros. Pero, ¿de dónde se va a recortar esta enorme cantidad?

Las Comunidades Autónomas se llevan la peor parte de esta reducción. El Gobierno ha dicho que no será flexible con ellas y ha exigido un déficit máximo del 1,5% del presupuesto para este año para todas¹⁶. Aunque son las CCAA las que sostienen la mayor parte del Estado social en España al tener transferidas las competencias en materia de sanidad, educación, dependencia, vivienda, becas y otras materias y ayudas sociales, sin embargo serán ellas las que tengan que soportar el mayor ajuste. Hay que tener en cuenta que por lo general más del 70% de su presupuesto está destinado a esos sectores. Por supuesto que esto tendrá, a partir de la aprobación de los

13 Parte del discurso pronunciado por Oskar Lafontaine en el Congreso del partido *Die Linke* (“La Izquierda”), celebrado en Erfurt, Alemania, el 23 de octubre de 2011. Traducción de Ángel Ferrero para Rebelión.

14 Ponencia dada el pasado sábado 25 de febrero en el MUSAC de León, en el marco de las “IV Jornadas de Debate sobre la crisis” organizadas por la Red de Apoyo Mutuo (RAM)

15 Diario Expansión, 2 de marzo de 2012. Internet: <http://www.expansion.com/agencia/efe/2012/03/02/17022866.html>

16 Diario La Vanguardia, 2 de marzo de 2012. Versión digital.

presupuestos a finales de marzo, una traducción directa en los derechos sociales más esenciales. Con la escalada de la destrucción de empleo y la disminución de los salarios en todos los sectores de actividad se acelerará el aumento de la pobreza y la destrucción del bienestar y la paz sociales fundamentadas en la equidad y la justicia. Por otra parte, los Ayuntamientos tampoco salen muy bien parados. A ellos se les exigirá un 0,3% de déficit, es decir unas cuentas totalmente equilibradas. Otra de las consecuencias directas de estas políticas neoliberales antikeynesianas será la destrucción de empleo público y la no convocatoria de oposiciones a nivel autonómico y local. Un desastre más que añadir a la cuenta.

La situación es tan grave que todos los colegios de médicos del país han redactado y firmado un manifiesto contra los recortes en materia sanitaria. Teniendo en cuenta lo poco que este grupo de profesionales públicos de la salud suele movilizarse es más que significativa su protesta.

Por si fuera poco para el año 2013 se anuncia otro ajuste estructural y presupuestario igual o peor. Habrá entonces que reducir el déficit hasta el 3%, según exigencias de la UE, otros 40.000 millones de euros. Lo curioso de esta ética es que las mismas ratios de endeudamiento público y deuda pública que se exigen a España no se exigen a otros países de la OCDE como EE.UU., ni tampoco a las entidades financieras privadas que pueden fundir literalmente el dinero que reciben en operaciones especulativas.

Durante los años de bonanza de la burbuja inmobiliaria se derrochó dinero a espuertas, se malversó a todos los niveles, tanto por parte de las Administraciones públicas como por parte de las empresas privadas, así como los ciudadanos particulares con préstamos al consumo, y no me refiero a los gastos sociales. Casi todos se endeudaron excesivamente en proyectos faraónicos e innecesarios y en una economía especulativa con nula o escasa inversión productiva, enriqueciendo de paso a unos pocos. Por el contrario poco se invirtió en gastos sociales o en la mejora de las prestaciones o los servicios universales, al contrario se dejó que se degradaran lentamente al tiempo que se iban privatizando con las nuevas fórmulas de gestión y colaboración público-privada nacidas, entre otras, de la nueva Ley de Contratos del Sector Público de 2007. A su vez, el Salario Mínimo Interprofesional se quedaba en unos escasos 600 euros, muy alejados de la media europea. Se presumía incluso, con ridícula banalidad, que pronto íbamos a alcanzar a Francia a todos los niveles. Fueron unos 10 años (de 1998 a 2008), los cuales coincidieron a groso modo con la última legislatura de Aznar y la primera de Zapatero. Pero las abstractas estadísticas macroeconómicas escondían una gravísima desestructuración social en potencia y el aumento de las desigualdades. Durante ese periodo la riqueza aumentó, antes de la crisis, mientras la pobreza se mantuvo en los mismos niveles. Es decir, que mientras en el país se creaba riqueza esta no se repartía sino que se acumulaba en unas pocas manos.

Pero en solo 4 años de crisis, donde el PIB no ha caído en la misma proporción ni mucho menos que como había aumentado en los 10 años anteriores, la pobreza y el paro se han disparado en España, existiendo hoy, según informes de Cáritas, más de un millón de personas que dependen literalmente de la caridad para poder alimentarse cada día. Ya en 2010 advertía Unicef que casi dos millones de niños (uno de cada cuatro) estaban en riesgo de pobreza en nuestro país¹⁷. Son datos escalofriantes. Extensas bolsas de pobreza se están cronificando. Empieza a haber miles de niños seriamente desnutridos en España como en un país del Tercer Mundo, y la situación empeorará a no ser que un Gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo expulse a todos los lacayos de los mercados de las instituciones públicas y cambie radicalmente las políticas neoliberales. La factura del engorde durante años de las rentas especulativas y de ingentes beneficios empresariales nos la están cobrando a todos ahora y pretenden sacrificar a las dos próximas generaciones de españoles.

En este sentido, el techo salarial impuesto por el Ministro de Economía Luis de Guindos a los miembros de los consejos de administración de las entidades financieras intervenidas por el Estado no deja de ser una medida temporal y de lavado de imagen. La importante reducción de los

17 “Casi dos millones de niños están en riesgo de pobreza relativa en España”. Unicef, 15 de noviembre de 2010. Consultar en Internet: <http://www.unicef.es/actualidad-documentacion/noticias/casi-dos-millones-de-ninos-estan-en-riesgo-de-pobreza-relativa-en->

salarios privilegiados de estos altos ejecutivos (incluido el Presidente de Bankia, el señor Rodrigo Rato) aunque es justa y compartible, simplemente muestra lo crítico de la situación: que ante la necesidad de echar lastre de un navío escorado que se hunde por momentos, para simpatizar con la tripulación de tercera (que siempre son los primeros en sufrir el hundimiento), los tripulantes de primera clase simulan dar ejemplo desprendiéndose de algunos de sus privilegios. Pero que nadie tenga la menor duda de que en cuanto capee un poco el temporal recuperarán lo ingentes beneficios que perdieron, pues se trata de una medida estratégica, mas no de un cambio de filosofía.

No hay dinero público salvo para los mercados financieros. Ahí está el art.135 de la CE para rubricarlo, por si a alguien le quedaba todavía alguna duda. La liquidación definitiva de las cajas de ahorro, que nacieron hace más de un siglo como alternativa al sistema bancario usurario privado, está casi consumada. La consecuencia a medio plazo es el monopolio bancario de un puñado de gigantes financieros pertenecientes a sus accionistas. El control del crédito en cada vez menos manos. El dinero circulando por menos manos cada día.

El papel de los bancos centrales en las durísimas medidas represivas de ajuste estructural dentro de esta crisis está siendo muy relevante, sino crucial. A pesar de ser, en su concepción, instituciones públicas, los mismos escapan al control público y están regidos por una tecnocracia de burócratas neoliberales al servicio de los capitalistas y especuladores financieros. Así, el Banco de España y el BCE no aplican ninguna racionalidad económica sino la pura y dura ideología neoliberal. Pero, ¿quién se cree a estas alturas su falsa independencia? ¿A cuento de qué, con qué legitimidad y a las órdenes de quién el impresentable presidente del Banco de España, el señor Fernández Ordóñez, se permite presionar, día sí y otro también desde que ocupa ese cargo, a un gobierno democráticamente elegido para que haga reformas laborales y fiscales? ¿Quién es él para pedir que se desmantele el Estado del Bienestar? ¿Acaso es esa la función de un banco? Esto no debe extrañarnos cuando los propios banqueros son puestos a dedo en los Gobiernos por el poder financiero para someter a los pueblos a sus políticas criminales, como es el caso de Grecia e Italia.

Se comprende muy bien el papel que asumen los bancos centrales en una economía neoliberal. El pasado 29 de febrero el BCE volvía a inyectar cientos de miles de millones de euros a los bancos europeos en préstamos a solo un 1% de interés, supuestamente –se dice– para que ese dinero fluya luego a los empresarios, autónomos y ciudadanos de a pie, y se reactive la economía; una fluidez desde arriba hacia las capas inferiores que nada ni nadie, en realidad, quiere garantizar: rige el *laissez faire*¹⁸. Si todo ese dinero llegara a quien más lo necesita y financiara políticas sociales y de inversión tecnológica y productiva conforme al interés general y el bien común, la pobreza, el paro y la marginación social desaparecerían en España *ipso facto*.

Entonces, el corolario inmediato de todo esto es que continúa alimentándose la burbuja financiera responsable de la crisis, una vez tras otra, mientras los de abajo –se dice– deben apretarse el cinturón. Nada ha cambiado sino es para peor. A unos pocos les llega el dinero, a la mayoría la vara de los recortes sociales, y mientras tanto por la calle nadie sabe nada todavía de esos cientos de miles de millones de euros que con tanta diligencia se han entregado a los bancos privados a un interés privilegiado. Al mismo tiempo millones de pequeños ahorradores son estafados cada día con productos financieros fraudulentos. La lógica es perversa: los ciudadanos y trabajadores alimentan mediante este mecanismo a una casta de parásitos rentistas financieros y especuladores, que a su vez nos suprimen más y más derechos.

Por tanto, los Bancos Centrales se han convertido en instituciones que se alimentan de dinero público, con el fin de prestar ese dinero a los bancos privados para que estos sigan engordando la burbuja financiera, sin control público alguno, o compren deuda pública de los mismos Estados que se lo suministran, pero recibiendo un interés mucho mayor por su dinero, del 4, del 5 o hasta del 12%. Una pura y dura estafa. Sería mucho más sencillo que una banca pública utilizara ese dinero para reactivar la economía allí donde sea socialmente necesario, donde haya un interés general, en favor de una inversión productiva y de un reparto equitativo del trabajo y de las

18 Ver, diario Público, edición digital, de 29 de febrero de 2012. Internet: <http://www.publico.es/dinero/424360/el-bce-chuta-otro-medio-billon-de-euros-a-800-bancos-europeos>

cargas sociales. El problema se solucionaría con un control político y democrático directo de los bancos centrales, con una banca pública, y con una regulación de la banca privada que les obligara a invertir sus recursos financieros en la creación de riqueza social, suprimiendo toda actividad especulativa. Esto sería lo más sencillo y lo más democrático, pero vivimos en una dictadura del capital financiero y los gobiernos están a al servicio de los capitalistas.

Hasta ahí todo lo que da de sí la democracia. De hecho, en este país hemos alcanzado el cénit espectacular de la democracia política: podemos elegir quién nos va a representar en Eurovisión esta primavera y la canción que queremos que cante. Sin embargo, no podemos votar una reforma constitucional, ni decidir si queremos o no todas las reformas laborales que PSOE y PP han metido con calzador al pueblo mediante real decreto, con nocturnidad y alevosía. Pero aunque once millones de españoles hayan votado al PP en las últimas elecciones generales (extraño ejercicio de absoluto masoquismo político y social, aunque también de nesciencia y fanatismo ideológico) tampoco se nos deja decidir qué “canción” queremos que Rajoy cante en Bruselas esta primavera. En suma, la canción la deciden otros y el concurso está amañado.

Es muy esclarecedor que los ministros y el Presidente del Gobierno pasen muchísimo más tiempo reunidos con los empresarios y con los banqueros, en foros y comilonas patrocinadas por empresas financieras o grandes multinacionales, que con los representantes de los trabajadores, con ONGs de ayuda social, o simplemente con Cáritas que (cuestiones ideológicas aparte) no deja de ser un diáfano reflejo de la situación social de España. Los políticos de la derecha están fuera de la realidad. En cuanto a las hipotecas, ni siquiera se ha conseguido imponer una medida como la dación en pago, rechazada por el PP el pasado 6 de marzo en el Congreso.

Las políticas neoliberales llevan sin duda a un callejón sin salida. No se puede volver a inflar otra burbuja inmobiliaria ni financiera en España pues la situación internacional es muy distinta a la de finales de los años 90 del siglo pasado y el contexto económico ha cambiado completamente. No hay solución. Mendigar como lo hacen los responsables políticos de Cataluña y Madrid a un multimillonario norteamericano para que construya en la Península una especie de Las Vegas Europeo a la española, rebajándose hasta el punto de pretender suprimir normas legales fiscales y urbanísticas y derechos sociales *ad hoc*, para atraer su inversión, pone en evidencia el nulo interés que hay en construir un modelo de desarrollo económico sostenible, justo y equitativo¹⁹. No hace falta demasiada inteligencia para imaginar el tipo de trabajos precarios que se generarían, el tipo de economía sumergida que fomentaría, incluidas actividades de lavado de dinero negro y prostitución, siempre asociados a tales distopías económicas.

En otro sentido, las anunciadas medidas para crear empleo fomentando el trabajo autónomo y de los “emprendedores” no son más que una impostura. ¿Acaso se va a terminar con el paro o la desintegración social facilitando que los autónomos puedan contratar a uno o dos trabajadores precarios a su servicio? ¿Cuántos puestos de trabajo se pueden crear así y en qué sectores de actividad? ¿Con qué dinero si los bancos no sueltan prenda? Se dice esto mientras se desmontan o abandonan sectores verdaderamente productivos, de interés social, incluso de vanguardia, como el de las energías renovables.

En resumen, nos espera un bienio negro, como poco. El aumento de la violencia estructural a todos los niveles, sobre todas las personas, traerá una inaudita conflictividad social. Se agudiza la lucha de clases, y el Gobierno y la policía se preparan para una primavera caliente, levantando ya mediante declaraciones absurdas en los medios de comunicación la coartada ideológica de la represión venidera. El Gobierno ha situado la franja de tolerancia de las movilizaciones en un nivel muy bajo, como se ha visto claramente en las pasadas protestas en Valencia y Barcelona contra los recortes en educación. En cualquier caso, el destino está en nuestras manos.

19 El proyecto de un “Las Vegas Europeo” en España ha despertado mucha polémica. Es solo un proyecto, pero Esperanza Aguirre en Madrid y Arthur Mas en Cataluña están ya más que dispuestos a bajarse los pantalones para que aterrice en su región. Este proyecto es una iniciativa del operador estadounidense de casinos “Las Vegas Sand”, perteneciente a uno de los hombres más ricos del mundo, el multimillonario Sheldon Adelson. Ver noticia en diario EL MUNDO, 17 de febrero de 2011: <http://www.elmundo.es/elmundo/2011/02/17/economia/1297958093.html>

Alejandro Vidal Álvarez. Licenciado en Derecho.
Publicado mediante [licencia Creative Commons](#) (CC)