

Reformas laborales y huelgas generales

JUAN DE LA LAMA :: 14/11/2010

Este ataque a todos los derechos laborales es producto de un pacto global entre gobiernos y capital que está explicitado en el llamado 'Consenso de Washington'.

No nos cansaremos de insistir en que la mal llamada 'reforma laboral' no es una reforma aislada, sino un proceso histórico de liquidación de los derechos de los/as trabajadores/as. Hay una lucha de clases, y la ha ganado el Capital. Esta lucha se ha perdido porque los/as trabajadores/as no son conscientes de que se está librando todos los días. En cambio el Capital sí lo sabe, y no cesa de luchar ni un minuto, recurriendo al juego sucio. Tan pronto alcanza una meta, va a por la siguiente.

Un repaso histórico a las distintas reformas laborales nos indicará los derechos perdidos.

1.- El derecho a la estabilidad laboral.

A toda actividad productiva fija y permanente le corresponde un puesto de trabajo fijo y estable. Este principio es atacado directamente con la primera reforma laboral del año 1984, de la que es autor Boyer. En ella se fomenta la contratación temporal, cuya consecuencia es la alta tasa de temporalidad y la precariedad laboral. España es el país de Europa con mayor tasa de temporalidad. Los contratos indefinidos no llegan ni al 3% de los que se suscriben. Este derecho a la estabilidad laboral también se ataca abaratando el despido. A menor coste del despido, más precariedad laboral. La reforma del año 1997 crea un contrato indefinido con una indemnización de 33 días por año, en lugar de los 45 días. La reforma del Decretazo de junio de 2002 crea el despido automático, sin control judicial, lo que supone la desaparición de los salarios de tramitación. Se facilita y abarata el despido.

2.- La prohibición del prestamismo laboral.

Hasta el año 1994 en que se legalizan las empresas de trabajo temporal, el préstamo de trabajadores era un delito castigado en el artículo 499 bis del Código Penal. La razón de esta prohibición está en la figura del capataz o pistolero. El capataz era la persona que seleccionaba a los trabajadores, y respondía de ellos ante el patrono, y se encargaba de disciplinarlos y castigarlos. Con la legalización de las ETT la figura del capataz regresa. Ahora son estas ETT las encargadas de contratar y disciplinar a los trabajadores. Igualmente se legaliza la externalización de la mano de obra. Antes las empresas no podían subcontratar con otras tareas propias de su actividad empresarial; ahora sí. Y con el agravante de que los contratos para tareas externalizadas pasan a ser precarios. Pues duran lo que dure la contrata, y no lo que dure la actividad subcontratada. El cambio de contrata implica la liquidación de la plantilla sin derecho a indemnización. Es de señalar que ni las empresas de trabajo temporal, ni las empresas de servicios, contribuyen a aumentar la productividad, ni abaratar los costes laborales. Todo lo contrario. Aunque el trabajador externo cobre menos que el contratado directamente, en el coste hay que añadir la comisión del intermediario, que suele ser del 40% del importe del salario y seguros sociales del trabajador. No se trata de aumentar la productividad, o reducir costes, se trata de tener

esclavos sin derechos.

3.- El derecho a un salario digno.

El derecho a percibir un salario que permita vivir con dignidad y atender a todas las necesidades personales tampoco existe. La situación de los afortunados 'milleuristas' (muchos trabajadores no llegan ni a esos mil euros), no les permite independizarse de sus padres y vivir por su cuenta. 4.- El derecho a un trabajo digno. Comenzando por la duración de la jornada de trabajo, la jornada de ocho horas ha desaparecido en la práctica. No hay tiempo libre que permita el acceso a la cultura, al ocio, a la convivencia familiar, al descanso reparador. Las vacaciones, en el mejor de los casos, duran 15 días. La salud. El trabajo es la primera causa de mortandad y morbilidad. Año a año se incrementan los accidentes de trabajo y las secuelas de muertos e inválidos. La facilidad de la explotación laboral ha hecho que surja una enfermedad nueva, el mobbing.

La situación de ansiedad que sufren más de cinco millones de trabajadores por la sobreexplotación a la que son sometidos, sin posibilidad de defenderse de la misma. Los/as trabajadores/as se han convertido para el empresario y los mandos intermedios en objetos de un juego de rol, a quienes someter a todo tipo de vejaciones. Son carne de abusos. Al no tener derechos, no se pueden defender. Y si se quejan o reclaman, a la calle con una indemnización que subvenciona el Estado con el impuesto de todos.

5.- El derecho a la protección social.

En caso de enfermedad, desempleo o jubilación. a) La reforma de la jubilación del año 1985, también gracias a Boyer, supuso la primera huelga sindical contra el gobierno de González. Para acceder a la jubilación hay que tener un mínimo de 15 años cotizados, cuando antes era de 10. Y el periodo de cómputo para calcular la base reguladora de las prestaciones se amplía a 8 años, cuando antes era de dos. La reforma de las jubilaciones no ha terminado, y en el horizonte se vislumbran nuevos recortes. Hay otra reforma más profunda, que entra ya en el expolio directo a los trabajadores. Que es hacer creer que la Seguridad Social está en crisis, y que si uno no se construye un plan de pensiones privado, en el futuro no va a poder vivir con la pensión del Estado. Esto implica que hay que gastar más para estar protegidos en la vejez. Y en situación de inseguridad. Sin embargo, en Europa están quebrando los fondos de pensiones privados, ya que sus inversiones y el desfalco que han realizado sus administradores han vaciado sus fondos. Ahora quieren privatizar la Seguridad Social, que no sea el Estado sino esos fondos quienes administren las pensiones de los/as trabajadores/as. Es poner a la zorra a cuidar el gallinero. Y para lograrlo tienen que crear la sensación de la que Seguridad Social está en crisis y privatizarla.

Ahora se quiere ampliar la edad de jubilación, aumentar los años de cotización y aumentar el periodo de cálculo de las prestaciones. Es decir, la práctica desaparición de las prestaciones por jubilación. Con esos cálculos nadie podrá cobrar una pensión de jubilación que le permita subsistir. b) Las prestaciones por desempleo se reducen con la reforma del año 1992. Hasta los pactos de la Moncloa del año 78, cada seis meses trabajados otorgaban 18 meses de paro. Con esa reforma había que tener 3 años cotizados para cobrar 18 meses de paro. Desde el año 92 por tres años cotizados, se tiene derecho a 12 meses de paro. Además la reforma del año 92 endurece las condiciones para acceder a las prestaciones por

desempleo y se facilita la pérdida del mismo en caso de rechazar una oferta de trabajo, o la formación.

c) Las prestaciones por enfermedad. Se modifican las prestaciones por IT a través de la Ley de acompañamiento de los Presupuestos del año 2003. Antes de esta reforma si un trabajador estaba en situación de IT y se le despedía, el despido era calificado como nulo, y la empresa le tenía que readmitir. Desde esa reforma, un trabajador en situación de IT puede ser despedido, y desde que tiene efecto el despido, el tiempo de IT corre a cuenta del paro del trabajador, y no a cuenta del seguro de enfermedad. En la práctica esto supone que cuando un trabajador cae de baja por IT, si es de larga duración, a la empresa le trae más cuenta despedirle, ya que así se ahorra las cotizaciones sociales durante el tiempo de baja. Esto implica que la gente vaya a trabajar enferma por miedo a ser despedida. A la vez se otorga a las Mutuas de Accidentes de Trabajo la potestad de cubrir la situación de IT derivada de enfermedad común, antes solamente podían cubrir los accidentes de trabajo. Y se les da la capacidad de gestionar las bajas médicas. En la práctica esto supone que el médico que te atiende es un empleado de la empresa que tiene que pagar las prestaciones, por lo que se producen falsas altas médicas con consecuencias dañinas para los trabajadores, ya que ese médico no es un profesional independiente que debe cumplir el juramento hipocrático, sino un empleado de la mutua que tiene que velar por la rentabilidad de ésta. Igualmente se producen situaciones de alta médica por sanación, cuando en realidad existe una situación de invalidez permanente.

La reforma laboral que ha motivado la huelga

La reforma de septiembre de 2010 supone un ataque a todos los derechos laborales que ya hemos expuesto. Exponemos, y no con carácter exhaustivo, algunos de sus aspectos.

- El contrato de obra se amplía de tres a cuatro años. Y ya no se necesita pactar expresamente por escrito la prórroga. Se faculta que por convenio colectivo de establezca qué tareas implican una obra y no actividad fija y permanente. Se puede recurrir a este contrato para cubrir cualquier actividad de la empresa.
- Se facilita el encadenamiento de contratos eventuales, para que un trabajador esté vinculado hasta 30 meses con contratos eventuales, sin adquirir la condición de fijo.
- Reducción de la indemnización por despido colectivo y despido por causas objetivos. Se facilitan estos despidos, los que permiten el despido con 20 días de indemnización en vez de 45. En la práctica cualquier empresa puede recurrir a este despido porque las causas que lo justifican son muchas más que antes. Se reduce el plazo de preaviso de 30 a 15 días, y se facilita su tramitación. Además de los 20 días, 8 de ellos los pagará el Fondo de Garantía Salarial, un Fondo constituido con las cotizaciones de los trabajadores para prever la situación de insolvencia de las empresas. Es decir, los trabajadores, de sus cotizaciones, pagarán parte de su despido. Esto supone que a la empresa el despido le cuesta 12 días de indemnización. Esto es el despido libre. Los contratos precarios: eventuales, temporales, de obra, tienen una indemnización de 12 días por año. Y se llaman precisamente contratos precarios porque la indemnización que hay que pagar por extinguir el contrato es tan ridícula que facilita el despido cuando quiera el empresario. Con esta reducción de la indemnización por despido es más caro despedir a un trabajador precario, que a uno

indefinido. Al precario al menos hay que respetarle su contrato hasta la fecha de vencimiento, y luego darle 12 días de indemnización. Al indefinido se le puede despedir en cualquier momento con 12 días de indemnización.

- Se facilita la movilidad geográfica. Se limita el periodo de negociación previa a 15 días, cuando antes solía durar tres meses. Y si no hay acuerdo la decisión de la empresa es efectiva pasado estos 15 días. - Se posibilita, lo que antes estaba prohibido, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Ahora la empresa puede reducir la jornada de trabajo, reducir el salario, el cambio de puesto de trabajo, cambio de turno de trabajo, y solamente por el supuesto de que la empresa prevea una evolución negativa de la misma. En eso de negativo entra cualquier cosa. El tiempo de consulta se limita a 15 días y la decisión de la empresa es efectiva a los 30 días de su notificación, si no se llega a un acuerdo. Si se llega a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, el trabajador individual afectado no puede reclamar contra ella.

- Se legaliza la cláusula de descuelgue de los convenios colectivos. Ya los convenios colectivos no tendrán fuerza normativa. Las empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores no aplicar las condiciones retributivas del convenio sectorial a una empresa. Y ya sabemos que los 'representantes de los trabajadores' son fáciles de convencer.

- Se establece un procedimiento fácil y rápido para suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada de trabajo, también cuando la empresa alegue posibles dificultades seguras.

- Excedente de la gestión de la IT y reducción de las cotizaciones. Esta es una de las medidas más insidiosas. Se trata de que las Mutuas que gestión la situación de incapacidad temporal, si logran conseguir reducir las prestaciones que abonan por las bajas de los trabajadores, con ese excedente reduzcan la cuota de cotización de las empresas. Se establece una competencia entre las mutuas. Aquellas que logren no abonar prestaciones por IT serán las más demandadas por los empresarios. Si ahora ya se dan muchas altas indebidas, con esta medida se promociona, incentiva y subvenciona a la mutua que abuse de los trabajadores y no les mantenga de baja médica.

- Se insta a las Mutuas aplicar prácticas para reducir el tiempo en situación de IT y el coste de dichas prácticas correrá por cuenta del Servicio Público de Salud. También siniestro. El alta médica por IT la puede emitir la mutua y no el médico del INSS. Esta reforma implica en la práctica privatizar la gestión de la IT, que sean las mutuas quienes la gestionen, y los médicos pagados por ellas. Que también son trabajadores precarios, sometidos a una productividad, y con el deber de cumplir las órdenes de la empresa. Y si no dan de alta a un trabajador, despedido. Que hay muchos médicos en paro. Pero las reformas no han concluido. En el cajón espera la reforma de la pensión de jubilación. La reforma de la negociación colectiva, para eliminar definitivamente los convenios colectivos. Es evidente que estas reformas no podrían aprobarse sin el consentimiento, o la indiferencia, de los mal llamados 'sindicatos representativos'. Esta reforma es una liquidación de los derechos de los trabajadores, sin paliativos. Una derrota de la clase trabajadora. La única solución posible pasa pro la ruptura del consenso social. No más negociaciones, ni pactos, ni gaitas. Pero,

como hemos visto, quienes supuestamente nos representan, no van a dar el paso. Por tanto se hace más necesario que nunca el trabajar por consolidar nuestra alternativa. Pongámonos a ello.

El consenso de Washington

Este ataque a todos los derechos laborales no es fruto de una casualidad histórica, sino producto de un pacto global entre gobiernos y capital que está explicitado con todo descaro en el llamado '**Consenso de Washington**'. El carácter coactivo de este consenso queda en evidencia con la reforma de septiembre de 2010. Es una reforma impuesta por el Mercado. Y es que los organismos económicos, el poder financiero, tienen la voluntad y los medios para imponer un modelo económico al margen de la voluntad de los ciudadanos y sus representantes democráticos. Un modelo que sólo mira por su propio interés y beneficio, y lo imponen a sangre y fuego, destruyendo países, personas y naturaleza. En noviembre de 1989, tras la caída del muro de Berlín, que escenifica el triunfo del Capitalismo, el economista John Williamson presenta un documento de trabajo para una conferencia organizada por el Institute for International Economics. Este instituto privado agrupa a los directivos de los organismos económicos internacionales, el FMI, el BM, el Congreso de EEUU, la Reserva Federal y altos cargos de la administración. Este documento concretaba cuál era la política económica que debía ser aplicada globalmente, y se concreta en diez puntos:

1. Disciplina fiscal y eliminación del déficit. Impedir que los gobiernos puedan utilizar el déficit fiscal como medio para atender prioridades sociales. Y utilizar el gasto público como instrumento de subvención a la banca privada y a las empresas. Hoy en día las empresas y la banca son las mayores receptoras de subvenciones y causa del gran déficit público.

2. Reducción del gasto público y reordenamiento de las prioridades gubernamentales. Aquí la idea es que las necesidades básicas de una sociedad, educación, sanidad, transporte debe ser sufragada directamente por los usuarios, no siendo cometido del Estado atender a esas necesidades, dejando que sea el mercado quien atienda a las mismas. La desaparición del Estado Social.

3. Reforma tributaria. Reducción de los impuestos de los ricos. La desaparición del impuesto de plusvalía, del patrimonio y de sucesiones. Desaparición de la progresividad en el impuesto de la renta. Y tolerancia frente al fraude fiscal, el dinero negro y los paraísos fiscales. Que sólo paguen impuestos los trabajadores.

4. Tasas de intereses flexibles. Que sea el Mercado quien regule las tasas de interés. Esto desarma a las monedas de los países débiles del ataque de los especuladores.

5. Tipo de cambio competitivo. En el mismo sentido que el anterior es dejar el cambio al albur del mercado, disminuyendo la intervención del Estado.

6. Liberalización comercial. Desaparición de las barreras comerciales, lo que facilita la deslocalización de la producción. Y la liquidación del tejido productivo de aquellos países que no apliquen la política de FMI.

7. Libertad de inversión directa. Libertad absoluta de movimiento del capital, sin control, ni regulación.

8. Privatización. De todo, los servicios públicos y recursos naturales, incluido el agua. Italia ya se está planteando privatizar los parques naturales. A Grecia se le ha propuesto que venda sus islas para paliar el déficit público.

9. Desregulación. Del mercado de trabajo, ya lo hemos expuesto. 1. Derechos de propiedad. Acabar con las función social de la propiedad. Blindar la propiedad intelectual, las patentes, incluso de medicamentos que podrían salvar vidas, los derechos de autor. Admitir la propiedad sobre los genes de plantas, animales y personas. Y crear especies nuevas que serán propiedad de sus creadores.

*Juan de la Lama es abogado laboralista y militante de CNT - Villaverde
Periódico cnt*

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/reformas-laborales-y-huelgas-generales