

COMPRA, LEE, DIFUNDE
La Verdad nº 107
(enero de 2021)
**Crisis mundial del sistema capitalista:
Los Estados Unidos y el mundo**



A vueltas con la derogación de la reforma laboral

La pandemia ha hecho aflorar y ha acelerado la crisis social y económica que ya se venía gestando, con enormes consecuencias. El Banco de España habla de centenares de miles de empresa “zombis”, sostenidas sólo con los ERTE y las ayudas públicas. Más de 800.000 trabajadores y trabajadoras siguen en ERTE, cobrando, en el mejor de los casos, un 75% de sus salarios anteriores, desde hace más de un año. En la Hostelería y en otros sectores son muchos los que cobran mucho menos, porque estaban contratados en una situación de abuso patronal, con parte de la jornada y del salario “en negro”.

Es un secreto voces que muchos actuales ERTE se van a convertir en ERE en cuanto acabe la situación de emergencia. Aunque muchas empresas, sobre todo en la industria y en la hostelería, no han esperado a eso y están ya emprendiendo cierres y despidos masivos. Y las “ayudas” europeas para la reestructuración pueden intensificar estos movimientos.

En esta situación las facilidades para el despido barato que dan a las empresas las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores incluidas en las reformas laborales de Zapatero y Rajoy, así como las facilidades para descuelgue del convenio, para negociar convenios de empresa a la baja, para externalizar y subcontratar actividades (con convenio de empresa a la baja) que dan esas contrarreformas laborales, pueden ser letales para la clase trabajadora.

Por tanto, es urgente la derogación íntegra de ambas reformas laborales, una exigencia que hasta ahora han mantenido los sindicatos y que figura (aunque de manera limitada y referida sólo a la reforma de Rajoy) en el acuerdo del “gobierno progresista”. Pero, lamentablemente, después de más de un año de este gobierno, parece que no es intención del gobierno cumplir su compromiso.

¿Derogación por etapas?

Por lo que se ha hecho público, los “interlocutores sociales” (CEOE, CEPYME, UGT, CCOO y el Gobierno) tienen la intención de negociar las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores en dos etapas. Y parecen tener discrepancias sobre qué incluir en cada una.

Los dirigentes de UGT y CCOO propo-

nen tratar, en una primera fase, algunas cuestiones que ya se habían negociado antes de la pandemia: eliminar los límites a la ultraactividad de los convenios colectivos, devolver la prioridad aplicativa a los convenios sectoriales, y restricción en las modificaciones unilaterales por parte empresarial de las condiciones laborales. Y también regular con nuevas limitaciones las cadenas de subcontratación (artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores), sobre lo que hubo incluso un proyecto de ley que estuvo a punto de aprobarse en el parlamento en la legislatura anterior.

Las patronales se niegan a esta posibilidad. Como señala el informe aprobado en el último Consejo Confederal de CCOO, la CEOE “se niega a abordar las materias relacionadas con la subcontratación y externalización productiva y plantea que lo prioritario sea tomar medidas en contratación –mediante bonificaciones...–, ERTES –renovación de los que caducan el 31 de mayo– y políticas activas”.

Y añade el informe que “esta posición de CEOE ha sido replicada casi en iguales términos por la Vicepresidenta Nadia Calviño, que sin mayor disimulo ha tomado posición inmediata. Son perfectamente conscientes de que abordar materias de la complejidad de las que requiere reducir la dualidad laboral en España, conlleva una negociación larga y compleja, en la que los aspectos de reversión de la reforma laboral se aplazarían sine die”. A este respecto, tendríamos que señalar que este juego de “policía bueno y policía malo” dentro del gobierno empieza ya a cansar. La clase trabajadora juzgará al gobierno “progresista” por lo que haga, y no por lo que diga uno u otro ministro o ministra. Y la posición del Gobierno, de todo el gobierno, ha sido hasta ahora dilatar las negociaciones sobre derogación de la reforma laboral, con la excusa de la pandemia, negarse a tocar la reforma de Zapatero y sólo entrar a negociar la modificación de algunas partes de la de Rajoy.

Una derogación incompleta

Entre las cuestiones que el Gobierno y los sindicatos han hablado de derogar faltan aspectos muy importantes de las reformas laborales. Por ejemplo, todo lo referente al despido.

Desde que Felipe González introdujo los

contratos temporales, nos vienen machacando con la cantilena de la “dualidad del mercado de trabajo” (es decir, de la diferencia de derechos entre los trabajadores fijos y los temporales). Todo para ir disminuyendo los derechos de los fijos y, en especial, la indemnización por despido.

En 2001 se creó una figura, el “contrato de fomento del empleo”, que rebajaba la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año trabajado. La reforma laboral de Zapatero amplió los supuestos a los que se aplicaba esta indemnización reducida y la de Rajoy generalizó la indemnización de 33 días para todos los contratos. Por tanto, la indemnización por despido la han modificado las reformas laborales para pasar de ser 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades a 33 días por año trabajado con 24 mensualidades. Para un trabajador con 28 años de antigüedad y que cobrara el salario medio (2.000 euros en 12 pagas), son 36.000 euros menos de indemnización.

La reforma de Zapatero creó también la figura del “despido objetivo”, para empresas con pérdidas, con 20 días de indemnización por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Aquí el ahorro por despido para el patrón es fabuloso. Despedir a un trabajador con 28 años de antigüedad le costaría 60.000 euros menos. Luego la reforma de Rajoy amplió los supuestos en que se puede aplicar este despido mucho más barato.

Todos los expertos prevén una oleada de despidos tras la pandemia. El Banco de España declara que hay 220.000 empresas zombis, y que no se trata simplemente de pequeñas empresas, sino que cuestiona el rescate de, por ejemplo, Abengoa, Celsa y Duro Felguera, Air Europa, Hesperia, u otras de este calado, y rechaza que las ayudas europeas sean para reflotar estas empresas (que deberían verse abocadas a cerrar sin más).

El Banco de España es claro, no en vano su presidente Hernández de Cos tiene plaza en el Consejo del BCE, que es quien da las órdenes: hay que aprovechar la crisis no sólo para destruir derechos sociales y conquistas obreras sino para liquidar sectores enteros de la economía que no son “rentables”. Entretanto los “fondos buitres” acechan.

Es evidente que, en estas condiciones, para las empresas es muy importante contar

con un despido lo más barato posible. Y que deben haberse sentido más que tranquilizados por las declaraciones de la Ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, según El Periódico, “ha insistido en varias ocasiones en que su hoja de ruta para con la estabilidad en el empleo pasa más por incentivar alternativas al despido para las empresas, más que en penalizar en mayor medida o vetar las posibilidades del despido”. Sin duda alguna, los trabajadores amenazados de despido no estarán tan contentos con la sucesora propuesta por Pablo Iglesias.

El Nuevo Estatuto de los Trabajadores

El pasado 22 de marzo, la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, declaraba ante la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados que hay que desplegar una “mirada amplia” sobre la legislación laboral y abordar los cambios necesarios “sin clichés” y mirando al pasado “solo lo justo y necesario” para poder modernizar así el mercado de trabajo. ¿Qué quiere decir esto? ¿Deben los trabajadores y trabajadoras renunciar a la idea de recuperar los derechos que arrancaron con su lucha, y que les fueron arrebatados “en el pasado”? ¿Deben renunciar a la exigencia de derogación de la reforma laboral de 2012, que provocó movilizaciones masivas y a la que se comprometió el gobierno? ¿Qué hay detrás de la propuesta del Nuevo Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI? Y, si se trata de un Estatuto nuevo, ¿serían eliminados los derechos que quedan del Estatuto de 1980?

En segundo lugar, la “modernidad” no es el empleo sin derechos, la precariedad de por vida, la uberización de las condiciones laborales. Eso es tan antiguo como el capitalismo del siglo XIX que nos describieron Dickens en sus novelas y Engels en La situación de la clase obrera en Inglaterra. Y que hoy aplica el capitalismo en África,

en China, en Bangladés y en buena parte de Asia. Y que se introduce aquí sometiendo a los sin papeles a unas condiciones laborales de semiesclavitud, con lo que el patrón amenaza a los trabajadores que ése puede ser su futuro.

Recientemente se ha llegado a un acuerdo sobre los repartidores riders, los trabajadores de las plataformas de reparto. Un acuerdo que no hace sino aplicar las sentencias del Tribunal Supremo que los considera falsos autónomos y, por tanto, trabajadores por cuenta ajena. Pero por voluntad de la CEOE y del Gobierno, se ha dejado fuera a los empleados de otras plataformas digitales. ¿Se les reservan unas condiciones laborales “del siglo XXI”, es decir, uberizadas?

El ministro Escrivá (otro “policía malo”) ha hablado de los ERTE estructurales. Algunos dirigentes sindicales hablan del modelo de los ERTE como alternativa a los despidos en las reestructuraciones empresariales. Los actuales ERTE han costado ya 40.000 millones al erario público en beneficio de los patronos (que se han ahorrado miles de millones en indemnizaciones por despido) ¿Ese es el futuro? ¿Sostener con fondos públicos a empresarios que reducen plantillas?

En un suplemento de El país, citado en IO 355, una dirigente empresarial de plataformas, dice: “Las plataformas dan acceso a ingresos a muchísima gente. Ahora solo se puede ser autónomo o trabajador. Se podría crear una figura nueva, estudiarla y regularla. Encontrar el punto C, como han hecho en Francia, que adaptó su legislación a los entornos digitales. La legislación, tal como está ahora en España, perjudica a todos. Sobre todo porque crea un escenario de inseguridad jurídica. Vamos a un modelo de microempresarios al que habría que facilitar las cosas.”

Todas esas declaraciones nos remiten

al ‘nuevo Estatuto’ como una nueva reforma laboral, en la que recuperar algún derecho en la negociación colectiva quedaría compensado con creces, para el capital, por la ruptura del contrato de trabajo como pieza básica de la legislación laboral.

Es la hora de la movilización unida

Los sindicatos anuncian movilizaciones para reforzar su posición en las negociaciones sobre la reforma laboral. Pero, eso sí, nada de movilizaciones masivas, porque según ellos “la situación sanitaria no las permite”. ¿Se trata de repetir las movilizaciones de cartón piedra del 11 de febrero y el 11 de marzo? Para cada vez más trabajadores, y sindicalistas, eso vale de poco. La clase trabajadora se juega mucho en los próximos meses. Para ella, es una necesidad imperiosa derogar las reformas laborales que les ponen a los pies de los patronos ante los despidos y reestructuraciones que se anuncian, ante el panorama que desea el capital financiero, y al cual el gobierno se presta.

Hace falta una movilización unida, y poderosa. Y va a venir, porque la resistencia obrera crece, y no se somete a las restricciones del estado de alarma o intenta darles la vuelta. Ahí están los casos de los sanitarios, los pensionistas, los trabajadores de Tubacex en huelga indefinida desde hace 45 días. De ahí que el Gobierno sea consciente de que precisa mantener y reforzar el dispositivo represivo, con el Estado de Alarma y la Ley Mordaza, para intentar atemorizar a la clase e impedir su movilización. Las organizaciones de la clase deberían ponerse en pie para organizar esa movilización. La responsabilidad de cada militante, instancia, colectivo, es pelear para romper la parálisis del movimiento obrero ante tamaños ataques a los derechos conquistados por la clase trabajadora.

Escribe a:



info@posicuarta.org

www.posicuarta.org



Campaña de extensión y suscripciones a esta Carta Semanal

Si no la recibes, te invitamos a que la recibas cada semana. Si la recibes, te proponemos que suscribas a otros compañeras y compañeros a los que pueda interesar.

La elaboración y envío de esta Carta conlleva algunos gastos. El POSI, que la edita, no tiene ni quiere subvenciones, toda su actividad y sus publicaciones son financiadas exclusivamente por trabajadoras y trabajadores, que quieren apoyar, en este caso, la publicación de la Carta Semanal. Pedimos un apoyo de **5 EUROS** al año o lo estimes oportuno.

Nuestra cuenta corriente en La Caixa es: 2100 2812 51 0200071314. Indicando: Apoyo Carta Semanal

- Para recibir la Carta envía un correo electrónico a: info@posicuarta.org
- Puedes contactar desde: <http://posicuarta.org/cartasblog/contacto>



Partido Obrero Socialista Internacionalista
Sección en España de la IV Internacional

Calle Desengaño, 12 (1º 3A). 28004 - Madrid
Teléfono: 91 522 23 56
<http://www.posicuarta.org>
Búscanos en Twitter: @posicuarta