
INFORME SOBRE LA LEY 3/2012
DE REFORMA DEL MERCADO LABORAL.
UNA PERSPECTIVA ANARCOSINDICALISTA
DEL RESQUEBRAJAMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

CNT

— GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE LA CNT-AIT —

— SERIE ESTUDIOS —

Autoría:

Rita Giráldez Méndez. Abogada. Gabinete Técnico Confederal de la Secretaría de Jurídica del Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CNT-AIT.

Lluís Rodríguez Algans. Economista. Gabinete Técnico Confederal de la Secretaría de Jurídica del Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CNT-AIT.

Edita: Secretaría Formación y Estudios Secretariado Permanente del Comité Confederal CNT-AIT. Octubre 2012.
Historiador Domínguez Ortiz 7 local 2 14002 Córdoba.

correo-e: spcc@cnt.es

Dirección Postal: Apartado 2138 - Código Postal 14080. Teléfono: 957 434 897 / 607 706 193. Fax: 942 940 983.



Este trabajo se encuentra bajo una Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden encontrarse en <http://creativecommons.org>. Esta licencia permite copiar, distribuir, exhibir e interpretar este texto, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:



Autoría-atribución: se deberá respetar la autoría del texto y de su traducción. Siempre habrá de constar el nombre del autor/a y del traductor/a.



No comercial: No se puede utilizar este trabajo con fines comerciales.



Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga un uso comercial y se distribuyan con una licencia igual a la que regula la obra original.

Los términos de esta licencia deberán constar de una manera clara para cualquier uso o distribución del texto. Estas condiciones sólo se podrán alterar con el permiso expreso del autor/a. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/> o escriba una carta a Creative Commons, 444 Castro Street, Suite 900, Mountain View, California, 94041, USA.

INFORME SOBRE LA LEY 3/2012 DE REFORMA DEL MERCADO LABORAL. UNA PERSPECTIVA ANARCOSINDICALISTA DEL RESQUEBRAJAMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

RESUMEN

1.- Las consecuencias de las reformas que se vienen aplicando en los mercados de trabajo, se fundamentan en una pérdida acelerada del peso de los salarios en la economía a favor de los ingresos empresariales y del sector financiero. Las reformas están provocando facilitar los despidos con el consecuente incremento del desempleo. Una consecuencia derivada de todo ello es ya el incremento de la pobreza y procesos de exclusión social emergente entre amplias capas de la población. Asimismo, las reformas buscan incrementar el poder empresarial en detrimento del poder individual y colectivo de los trabajadores y trabajadoras.

2.- Desde una perspectiva jurídica, las recientes reformas laborales están resquebrajando el derecho del trabajo en su función de protección de la parte débil en la relación laboral. La patronal y el capital financiero están imponiendo sus normas con un ataque directo a los derechos conquistados. Se está promoviendo la utilización del derecho del trabajo como fórmula de explotación ordenada de los recursos humanos. Esto supone una transformación en el modelo de relaciones laborales al pasar el derecho del trabajo de ser una herramienta *protectora* a convertirse en un instrumento de aplicación sistemática de los objetivos empresariales de incremento de la explotación, la extracción de esfuerzo y la gestión unilateral del empleo por parte de la patronal.

3.- Ante esto, la CNT propone un cambio de política laboral y socioeconómica dirigida a que las clases trabajadoras retomen el protagonismo y ésta no se utilice para generar más desempleo y pobreza tal como está sucediendo actualmente. Se propone repartir el empleo y la riqueza, por medio de la reducción de la jornada laboral a 30 horas semanales sin reducción salarial, eliminando pluriempleo, horas extra y subcontratas. Respecto al reparto de la riqueza se proponen los incrementos salariales lineales que cubran también la pérdida de poder adquisitivo por la inflación creciente, así como aumento de la cobertura de la prestación por desempleo, tanto en período de cobertura como en la cuantía de la prestación. A su vez se propone cobertura universal de los trabajadores y trabajadoras en situación de desempleo que agoten su prestación o no tengan derecho a ella, mediante un ingreso que le permita satisfacer sus necesidades básicas. Se rechaza el sistema de impuestos indirectos que convierten a la clase trabajadora en el contribuyente fundamental beneficiando a los más poderosos económicamente y se propone la aplicación de medidas destinadas a la consecución de un reparto de la riqueza que penalice las desproporcionadas rentas y beneficios del Capital.

4.- Ante las grietas que están abriendo en el derecho del trabajo los recientes gobiernos liberales y conservadores (PSOE y PP) para beneficiar a la patronal y al capital financiero, la acción sindical en la empresa y la sociedad es la única vía para contrarrestar esta pérdida de derechos. La aplicación de las recientes reformas laborales se puede y debe contrarrestar por medio de la negociación colectiva de empresa y localidad a la que la CNT tiene acceso con la presión sindical asociada con

huelga y boicot. Las situaciones de conflictividad elevada y de naturaleza colectiva no son reguladas por la ley sino por el poder y la fuerza sindical.

5.- Las recientes reformas laborales obligan a las Secciones Sindicales en las empresas a tener un control más exhaustivo del funcionamiento económico, productivo y laboral de las mismas para poder combatir las políticas empresariales de empeoramiento de condiciones y despidos masivos. Para la CNT esto es una reafirmación de los pasos previos necesarios para la consecución de un control total de las empresas y de la economía, promoviendo la recuperación y cooperativización autogestionada de empresas así como un cambio en el sistema económico y social. Solamente con una economía y una sociedad controladas por las clases trabajadoras se podrá reducir el impacto de la crisis, el desempleo y la pobreza. Dejar la economía en manos de los y las empresarias y las y los políticos sólo puede significar estar cada vez más a expensas de los intereses de los ricos y las poderosas.

I.- INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

Las llamadas reformas laborales se están sucediendo en los últimos años en el Estado español como fórmula para, supuestamente, atajar el incremento del desempleo y facilitar la recuperación de la contratación. Los discursos que articula el poder-económico y político- van desde la bondad de las reformas para “generar confianza” y “facilitar la contratación”, hasta la necesidad de “reducir la dualidad” entre fijos y precarios, garantizar la “flexibilidad” para los empresarios y la “seguridad” para los trabajadores. Se habla también de reformas “equilibradas”. Todos estos discursos son trampas dialécticas utilizadas para legitimar la imposición de dichas medidas. Sin embargo, estos discursos nada tienen que ver con la realidad ni con un análisis riguroso de la situación. Por lo tanto nada tienen que ver con buscar una solución real al drama del desempleo y la pobreza crecientes. El análisis sesgado e interesado de las causas provoca que las recetas aplicadas para supuestamente resolver los problemas en los mercados de trabajo no sean más que una continuación de la ideología e intereses de la patronal y el poder. Es falso y demagógico el discurso imperante que sostiene que para salvar lo que implícitamente se entiende como “el bien común” -la economía-, es necesario e imprescindible flexibilizar los mercados de trabajo de esta forma. Es asimismo evidente que la aplicación de estas reformas suponen reforzar el poder y la autoridad empresarial en los centros de trabajo.

I.1.- DISCURSOS Y REALIDADES EN LAS REFORMAS LABORALES.

La lectura de los preámbulos de las reformas laborales nos sirve como indicador para constatar lo anteriormente apuntado. En este trabajo concebimos la reforma laboral del PSOE de 2010¹, como la primera de toda una serie de modificaciones que ahondan en la precarización laboral y el resquebrajamiento del derecho del trabajo.

Así pues, establece el preámbulo que: *“La crisis financiera y económica de origen internacional que se ha desarrollado desde principios de 2008 ha quebrado la larga senda de crecimiento económico y del empleo que vivió la economía española desde mediados de los noventa y ha tenido como consecuencia más grave una intensa destrucción de empleo y el consecuente aumento del desempleo.”*

Para empezar, si bien la crisis financiera tuvo un origen internacional -aunque también el sistema financiero español estaba lastrado por el endeudamiento masivo-, la crisis estrictamente económica tenía y tiene unas características particulares propias. Así pues, no es en exclusiva la crisis financiera la responsable de la caída de la actividad económica y el incremento del desempleo en el Estado español. Muy resumidamente debemos apuntar que el sistema capitalista y sus responsables, desarrollan por su propia dinámica crisis frecuentes, materializadas éstas en base a un exceso de producción que no es posible colocar en los mercados de productos y servicios, o en una caída de la tasa de beneficios que supone desviar la inversión a otros sectores -por ejemplo financiero- o países con la consecuente caída de la actividad económica y del empleo. En el caso español debemos entender la crisis económica por un efecto multicausal, con factores tanto de oferta como de demanda.

Por el lado de la oferta, es evidente que el patrón de especialización productiva de la economía española, basado en el peso crucial de la construcción y el turismo, era y es insostenible. En este punto cabe apuntar que los responsables de la política económica e industrial, gobiernos tanto del PP como del PSOE, son cómplices de sostener esta situación. Es obvio que mantener una evolución de crecimiento económico sostenido, aunque fuera con bases endeblés y con tendencia a la inestabilidad, interesaba política y economicamente². La inacción por parte de los gobiernos en cuanto a la política agraria e industrial, y la losa de la Unión Europea que limita el desarrollo de ciertos sectores productivos, supuso reforzar un crecimiento en sectores inestables, de baja productividad y con la característica de generar empleos precarios y con bajos salarios. Por el lado de la demanda, la crisis estaba larvada por la dinámica continuada de pérdida de poder adquisitivo de las clases trabajadoras -la mayoría de la población-. El efecto del incremento de precios en el sector de la construcción de vivienda provocó que las familias se tuvieran que endeudar y contener el consumo en otros aspectos, o mantenerlo también en base

1 Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y posterior ley homónima 35/2010, de 17 de septiembre.

2 El crecimiento económico genera estabilidad social, a la vez que ingresos fiscales y posibilidad de enriquecimiento de los aparatos políticos y los propios políticos por medio de la corrupción inmobiliaria, entre otras.

a crédito limitando el ahorro. Este patrón de distribución de la renta, auspiciado por el poder de la patronal y el apoyo de los gobiernos y el Estado, fue legitimado por los sindicatos oficiales al ir pactando sucesivamente contención salarial y reducción de derechos laborales en época de bonanza. Así pues, en definitiva, el tipo de crisis en el Estado español y sus consecuencias tangibles solamente se puede entender por factores estructurales característicos del capitalismo local, entre otros por la fuerza de los capitalistas, para maximizar sus beneficios y el fraude fiscal con el apoyo del Estado, imponiéndose a los trabajadores y trabajadoras.

Dicho esto, se puede entender de otra forma lo que plantea el preámbulo de esta reforma respecto a la sensibilidad del empleo al ciclo económico: *“Unas debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales que, en último término, vienen a explicar la elevada sensibilidad del empleo al ciclo económico que se ha venido poniendo de manifiesto en nuestro país, lo que hace que crezca mucho en las fases expansivas pero que se destruya con igual o mayor intensidad en las etapas de crisis, y entre las que se encuentran las siguientes: un significativo peso de los trabajadores con contrato temporal (en torno a un tercio del total de asalariados por cuenta ajena), que constituye una anomalía en el contexto europeo, y que ha derivado en una fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales; un escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual; una insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo y la persistencia de elementos de discriminación en el mercado de trabajo en múltiples ámbitos, pero de forma muy señalada en el empleo de mujeres, personas con discapacidad y desempleados de más edad.”*

En este punto es necesario recalcar que las causas de esta sensibilidad del empleo al ciclo económico, es decir que con caída de la actividad económica incrementa mucho el desempleo también, se deben a condiciones de la propia estructura económica, no a los mercados de trabajo. Aún así, el hecho que hubiese ese volumen de contratación temporal es debido a las propias políticas laborales anteriormente implementadas, y que la propia reforma de 2010 reforzaba.

La sensibilidad del empleo al ciclo económico, si nos centramos en los mercados de trabajo, obedece a que para las empresas españolas es mucho más fácil y barato despedir que buscar otras alternativas. Esta cuestión, por ejemplo, se apuntaba en un informe elaborado por el Banco Mundial en septiembre de 2010³ donde se evidencia que en aquellos países con mayor empleo temporal y consecuentemente con más contratos con bajas indemnizaciones por despido, la destrucción de empleo en un contexto de crisis es mayor. Por lo tanto una de las conclusiones contrastadas es que precisamente a mayor contratación temporal (con indemnización por despido muy baja) y a menor indemnización por despido en los contratos fijos, la consecuencia será un incremento de los despidos y por lo tanto del desempleo en época de crisis.

Así pues, si sesgado era el análisis de las causas, no menos sesgados e interesados podían ser los motivos por los cuales se planteaba dicha reforma: *“Esta reforma tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española. A estos efectos, se dirige a corregir la dualidad de nuestro mercado de trabajo promoviendo la estabilidad en el empleo y a incrementar la flexibilidad interna de las empresas, como aspectos más destacables.”*

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, difícilmente una reforma laboral podría crear empleo, y menos una reforma como la planteada que efectivamente ayudaba a incrementar el desempleo. En este sentido se proponía: *“Primero, reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, en línea con los requerimientos de un crecimiento más equilibrado y sostenible. Segundo, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas. Tercero, elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de bonificaciones a la*

3 Gamberoni, Elisa et al. The Roles of Openness and Labor Market Institutions for Employment Dynamics during Economic Crises. Number 29. september 2010. World Bank Economic Premise.

contratación indefinida para hacerla más eficiente, haciendo más atractivos para empresas y trabajadores los contratos formativos y mejorando los mecanismos de intermediación laboral.”

Cabe decir de entrada que la perspectiva de un mercado de trabajo “dual” tal como se plantea aquí, proviene de una marcada tradición neoliberal de análisis económico de los mercados de trabajo, con lo que ello significa para la credibilidad de un gobierno -y sus asesores económicos- que se hace llamar socialista y obrero⁴. Para reducir esta supuesta “dualidad”, se extendía la indemnización por despido de 33 días por año trabajado con máximo 24 mensualidades frente a la de 45 días por año trabajado con máximo de 42 mensualidad. También se incrementaba muy levemente la indemnización por despido en contratos temporales de 8 a 12 días por año trabajado en un período de cuatro años. Teniendo en cuenta que la contratación temporal es utilizada precisamente para ir encadenando contratos para no acumular antigüedad, este incremento no iba a tener ningún efecto significativo. Es decir, se reducía la indemnización por despido para los empleos fijos, manteniéndose prácticamente igual para los temporales. La vía, pues, de igualar condiciones de los fijos con los temporales era empeorando a los fijos facilitando más aún su despido.

Por otra parte se ponía énfasis en la reducción de jornada y suspensión de contratos con el pago del subsidio de desempleo como alternativa a la extinción de contratos, lo que suponía cargar a los trabajadores y la seguridad social, no a los beneficios empresariales, el peso del ajuste.

Por último se vendía como un incremento de oportunidades la extensión de las ETT's a más sectores económicos, a la vez que se hacía bandera de las subvenciones a las empresas como fórmula para promover la contratación.

Respecto a la reforma de 2012⁵ auspiciada por el PP, un análisis de su preámbulo nos indica también esa contradicción entre los falsos discursos del poder y las crudas realidades.

De entrada se exponen una sucesión de datos negativos sobre el incremento del desempleo, centrado no sólo en la contratación temporal sino también en la fija, el incremento del gasto en subsidios de desempleo y la caída de ingresos de la seguridad social por la caída de afiliación asociada al desempleo. También se exponen las dificultades de los jóvenes para acceder a empleos decentes y mejor remunerados. Así pues, lejos de asociar estos resultados a la crisis del sistema productivo y a las políticas económicas y laborales implementadas anteriormente, se apuntan aquellos aspectos que serán objeto de ataque en esta y posteriores reformas, con la excusa de la *“insostenibilidad del modelo laboral español”*.

Ya no se habla de *“generar empleo”* como en la anterior reforma, sino de *“recuperar el empleo”*. Asimismo se pone el acento en que es una reforma que: *“trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social. Esta es una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, y que pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos.”*

Si bien este informe trata de resumir los contenidos de dicha reforma, por lo que se podrá comprobar hasta qué punto “todos ganan”, si podemos avanzar en el siguiente epígrafe los resultados de dichas reformas en diferentes indicadores no apuntan precisamente a que sean los y las trabajadoras quienes “ganen”.

Precisamente uno de los aspectos principales de esta reforma -no el único ni el más importante- pasan por reducir la indemnización por despido para todos los contratos fijos a 33 días por año trabajado con 24 mensualidades, facilitar los despidos por causas económicas y otras relacionadas, con 20 días por año trabajado con 12 mensualidades, con tendencia a generalizarse. Por lo tanto son medidas que no sólo ahorran dinero a las empresas y se lo quitan a los trabajadores, sino que como hemos visto promueven el incremento del desempleo en época de crisis económica.

⁴ Este planteamiento se aborda con las teorías de “insiders-outsiders”, una línea argumental sofisticada y apoyada por la patronal, para responsabilizar a las víctimas (los trabajadores) de sus propios males. El resumen argumental es que los fijos (insiders) provocan con su acción sindical en defensa de sus condiciones, la precarización de los temporales (outsiders).

⁵ Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y Ley homónima 3/2012, de 6 de julio.

I.2.- ¿QUIÉN SE BENEFICIA DE ESTAS REFORMAS LABORALES?

La pregunta lógica que debemos hacernos, si realmente las reformas no sirven a los intereses de la población trabajadora -la mayoría-, es ¿cuál es el objetivo real de las mismas? o mejor aún ¿quién se beneficia de la aplicación de estas reformas y a quienes perjudica?

Para responder a estas preguntas es útil hacer un breve repaso de algunos datos significativos.

Por un lado, los indicadores del desempleo no han dejado de empeorar tampoco desde el inicio de la crisis y las consiguientes reformas y ajustes laborales, fiscales y presupuestarios. El empleo, medido en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, acentúa su decrecimiento interanual en un punto, hasta el -4,6%. Este resultado supone la reducción de 801 mil empleos netos a tiempo completo en un año (del II trimestre de 2011 al mismo de 2012). La tasa de paro se establece según la encuesta de población activa en el 24'63%, esto es 5.693.100 parados y paradas. Asimismo, el número de hogares que tienen a todos sus miembros activos en paro experimenta un aumento de 9.300 respecto al primer trimestre el año y se sitúa en 1.737.600. Según Eurostat, la previsión de la tasa de paro en 2012 se establece en el 24,4% mientras que en 2013 estaría en el 25,1% de la población activa⁶.

Desde una perspectiva económica, los datos de la distribución de la renta -entre salarios y beneficios empresariales- son clarificadores para entender el impacto de la crisis y las reformas asociadas. Los salarios y cotizaciones sociales, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), han pasado de representar el 53% del PIB a principios de los 80, frente al 41% de los beneficios empresariales, a solamente el 46% del PIB en 2011 frente al 46'2% de los beneficios empresariales, superando ya los beneficios a los salarios. Dicho de otra forma, la renta generada en el Estado español por los asalariados -la mayoría de la población- ni tan sólo supone una parte mayoritaria de la renta del país. Los datos más recientes publicados por el INE a finales de agosto apuntan a que la tendencia se va a agudizar, puesto que la remuneración de asalariados ha caído un -3'9% en el segundo trimestre de 2012 respecto al mismo trimestre del año anterior, mientras que los beneficios empresariales han incrementado un 3'4% en el mismo período. Esta tendencia a la caída de los salarios se está agudizando en 2012 (caída interanual de los salarios del -2'5% en el primer trimestre y del -3'9% en el segundo) mientras los beneficios han tenido una tendencia creciente en los últimos trimestres -6'3% de incremento el II trimestre de 2011 respecto a 2010- aunque desacelerándose en 2012. Esto se explica tanto por la caída en el número de empleados como en la reducción media del salario percibido. Por lo tanto las empresas se están viendo beneficiadas tanto de la crisis como de las políticas a ella asociadas que promueven desempleo y reducción salarial.

Incluso el Banco Central Europeo reconocía a principios de agosto que las reformas laborales provocarían una caída "acusada" de los salarios en España. De hecho las propias estadísticas europeas⁷ señalan que la caída acumulada del salario real per cápita en España entre 2010 y 2013 rondará el -7'2%. Esto se explica por las caídas en los salarios reales per cápita desde la aplicación de las políticas de ajuste con un -2'3% en 2010, -2'3% en 2011 y las estimaciones de -1'6% en 2012 y -1% en 2013.

Tenemos pues la evidencia de uno de los objetivos clave de las reformas: bajar salarios para que los empresarios ganen más y se recupere la tasa de beneficios. Los mecanismos de este proceso son precisamente rebajar las indemnizaciones por despido y eliminar los salarios de tramitación, facilitar el mismo para ahorrar salarios que a menudo las empresas podrían pagar si mantuvieran el empleo, promover una devaluación de los convenios, inutilizando de facto la negociación sectorial para promover la de empresa, facilitando su descuelgue -tanto los regulados en la empresa privada como la administración pública-, dificultando su renovación -ultraactividad- y dificultando también los mecanismos automáticos de subida salarial.

6 Con la precisión que el desempleo se distribuye irregularmente por provincias y comunidades autónomas. En el País Vasco se mantiene una tasa de paro inferior al 15%. En el extremo opuesto, Andalucía, Extremadura y Canarias presentan tasas superiores al 33%.

7 European Commission's Statistical Annex of the European Economy, Spring 2012

Precisamente la profundidad de dichas reformas -sobre todo la de 2012- y el hecho de que tendrán un mayor impacto en los próximos trimestres, supone que los resultados estimados puedan ser peores para los intereses de la clase trabajadora.

Por otra parte y de forma indirecta, la reducción del peso de los salarios está provocando una reducción de las cotizaciones a la seguridad social para desempleo o pensiones, y de los impuestos que financian servicios públicos como sanidad, servicios sociales o educación, entre otros⁸. A su vez las rentas empresariales y del capital financiero no sólo contribuyen poco en las cuestiones citadas, sino que además se están viendo beneficiadas de políticas fiscales que refuerzan su poder y sus beneficios, tales como las amnistías fiscales o los procesos de privatización en marcha.

Otro de los objetivos, desde una perspectiva de las relaciones de poder en el mundo del trabajo, es que las sucesivas reformas buscan debilitar el poder del trabajador y trabajadora en el mercado de trabajo. Ya sea al incrementar la precariedad de la contratación, rebajar la indemnización por despido como al facilitar el mismo y sostener -incrementar- el desempleo estructural, reduciendo los subsidios de desempleo, endureciendo las condiciones de acceso a los mismos, como presión añadida.

Por el contrario, se refuerza el poder de dirección empresarial para ejecutar todo tipo de medidas con la excusa de las causas económicas y productivas. También se busca debilitar el poder asociativo -sindical- al dificultar en este contexto la presión sindical para conseguir mejoras, a la vez que quitan poder institucional a los sindicatos oficiales con las reformas de la negociación colectiva.

I.3.- DE LA PROTECCIÓN A LA EXPLOTACIÓN.

En cada una de las reformas laborales desde la década de los ochenta se han ido recortando derechos y garantías individuales y colectivas de los y las trabajadoras; pero lo cierto es que nunca con tanta celeridad y profundidad como en estos últimos dos años. Las últimas reformas, que comienzan en el año 2010⁹ y culminan (a día de hoy) con la ley 3/2012 de 6 de julio, van más allá, transformando el modelo de relaciones laborales existente.

Hasta el año 2010 las modificaciones en los textos laborales¹⁰ se pueden calificar de reformas, restrictivas la mayoría de las veces, pero que se mantienen dentro de un sistema. Este sistema es el que se califica por la Constitución de Estado social y que en los textos políticos y económicos se ha venido denominando Estado de bienestar. En el ámbito de las relaciones laborales este concepto se traduce en una concepción intervencionista de las mismas, mediante el establecimiento por el Estado de mínimos indisponibles (el mínimo indisponible se refiere siempre a los derechos de la clase trabajadora y las mejoras también respecto a los mismos), pero permitiendo que tales mínimos puedan ser mejorados por los llamados agentes sociales (patronal y sindicatos en lo referente a las relaciones de trabajo), en virtud del llamado principio de autorregulación de las relaciones de trabajo.

En cuanto a la reforma laboral en sentido estricto o puro -al margen de las *otras reformas* laborales, que exceden el objeto de este artículo-, puede hablarse de cambio de sistema en las producidas en estos dos últimos años y, especialmente, en la de 2012. Ello porque, por un lado, se abandona prácticamente la -ya mermada por el sistema representativo- facultad de autorregulación de las relaciones de trabajo con la pérdida de eficacia de los convenios. Por otro lado, se introduce un principio de profundo **fondo** liberal en las mismas, donde el centro sobre el que pivota la reforma es la empresa entendida como propiedad privada que debe conseguir los máximos beneficios¹¹.

8 Nótese que no solamente el incremento del desempleo perjudica las cotizaciones e impuestos, sino también la reducción salarial puesto que los beneficios empresariales quedan mínimamente afectados por la estructura impositiva española.

9 Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y posterior ley homónima 35/2010, de 17 de septiembre; en el año 2012, Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y Ley homónima 3/2012, de 6 de julio; sin olvidar la reforma de la negociación colectiva por Real Decreto Ley 7/2011 de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, si bien el análisis de esta excede a los objetivos de este artículo.

10 En los que hay que incluir, no sólo el Estatuto de los Trabajadores, sino también las normas de seguridad social -contributiva y no contributiva o asistencial, incluyendo en esta última las diferentes "ayudas" estatales y autonómicas: vivienda, rentas de inserción, dependencia, becas de estudio, etc-, las de extranjería y género, por afectar todas ellas a las condiciones de vida de una concreta clase social: la trabajadora, con o sin trabajo efectivo.

11 Con anterioridad, la disminución de beneficios no justificaba las causas económicas ante un despido colectivo o una modificación de condiciones de trabajo.

Bajo una **forma** alejada de las concepciones liberales de autonomía de la voluntad –imposible si no se da entre iguales-, ya que:

- Se permite la modificación unilateral de las condiciones de trabajo pactadas –individual o colectivamente- por la parte *fuerte* del contrato
- Se mantiene el intervencionismo estatal, si bien cambia de signo: el intervencionismo se produce para garantizar la libertad de empresa frente a los derechos de los y las trabajadoras.

Por lo tanto, estas reformas laborales abren grietas al derecho del trabajo para que éste deje de ser una herramienta de contención a la mercantilización de la fuerza de trabajo y pase a ser un instrumento de explotación ordenada de los recursos humanos. Todo ello apoyado con toda una batería de cambios que se están sucediendo en las políticas sociales, dirigidas a la “activación” neoliberal, eliminando la faceta de “protección” de tradición keynesiana. El papel del Estado capitalista se transforma paulatinamente en instrumento de explotación con la cobertura ideológica y normativa de la liberal Unión Europea.

Fijémonos ahora en las implicaciones que tiene respecto al sistema de representación unitaria. Construido durante las tres últimas décadas, pierde facultades de negociación o, más concretamente, de eficacia de la misma. A la par de este nuevo marco, no se da una mayor posibilidad de intervención directa a los y las trabajadoras ni a las secciones sindicales –al menos que no tuviesen ya con anterioridad a través de las normas de desarrollo de los procedimientos de regulación de empleo¹²-.

No obstante, la pérdida de facultades de la representación unitaria y la más pormenorizada regulación de la actuación de las secciones sindicales y de representaciones directas de los trabajadores y trabajadoras en determinados ámbitos de negociación abren la puerta a la intervención del modelo sindical de CNT.

Pero ello no es así porque se ponderase la democracia directa ni porque se hayan mejorado las condiciones de autorregulación colectiva del trabajo, sino porque nuestro modelo de confrontación y no colaboración se presenta ahora como única forma de lucha contra las amplísimas posibilidades que se otorga a la empresa para cambiar las condiciones de trabajo y, consecuentemente, de vida. Dicho de otra forma, el modelo que representa la CNT de potenciar la vertebración sindical en la empresa y con una política sindical de presión y confrontación a las políticas empresariales, se presenta como el único para caminar hacia una respuesta efectiva a la desintegración de los derechos laborales. Los sistemas de representación unitaria basados en el delegacionismo y en altos grados de corrupción, desincentivan la participación obrera y refuerzan el impacto de las reformas en las empresas. El estrecho marco de negociación unitaria implantado, puramente legalista y carente de herramientas sindicales –al menos en lo que respecta a los dos sindicatos estatales mayoritarios-, una vez extinguidas las garantías legales de protección frente a despidos y modificaciones de condiciones de trabajo, poco más podrá hacer que subir unos días las indemnizaciones en despidos masivos.

II.- REFORMA DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

En este aspecto, si se realizase una comparativa entre la normativa actual y la anterior, no se alcanzaría una valoración real de la profundidad de las reformas, ya que la línea marcada en las reformas de 2010 -laboral- y 2011 -negociación colectiva- culminan en la de 2012. Se trata de un proceso de reforma que empieza en 2010 y que cambia las reglas del sistema, de modo que este proceso de reforma se debe analizar en conjunto. Las reformas de 2010 y 2011 marcan el camino a la de 2012. No se puede hacer pues una contraposición entre estas normas, sino entre este sistema de relaciones de trabajo y el anterior. Llamaremos a este proceso “reforma del sistema de relaciones laborales” para simplificar la redacción y sólo cuando se haga referencia a una de las concretas reformas se hará mención a la misma.

¹²Artículo 4 del derogado RD 43/1996, de 19 de enero por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo e actuación administrativa en materia de traslados colectivos. En este artículo ya se contemplaba la existencia de una representación directa de los trabajadores y trabajadoras en ausencia de representación legal. No así para las modificaciones colectivas de condiciones de trabajo por la especial regulación de la misma a la que se hará referencia.

II.1.- DELIMITACIÓN DE LAS CAUSAS ECONÓMICAS, PRODUCTIVAS, ORGANIZATIVAS Y TÉCNICAS.

Una de las principales modificaciones de la reforma laboral de 2012 se refiere a la determinación de las causas económicas a la hora de permitir la aplicación unilateral de diferentes medidas por parte de los empresarios. Es conveniente empezar por analizar estos cambios pues conforman el núcleo duro del debate entre sindicatos y empresas, por lo tanto desde una perspectiva anarcosindicalista mantienen una centralidad en los análisis y propuestas, a la vez que las causas económicas -y otras- están intrínsecamente unidas tanto a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, descuelgues de convenio y expedientes de suspensión de contratos o reducción de jornada, como a los despidos objetivos y colectivos -tanto en la empresa privada como en la administración y la empresas públicas-.

La principal modificación que efectúa la Ley 3/2012 es en lo referido a las causas económicas, así como en algunas de sus particularidades en función de la medida a tomar que se van detallando más adelante.

La reforma alude a que se considera causa económica -para el despido- la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o de las ventas -considerándose persistente si la disminución de las ventas o ingresos de la empresa se da durante tres trimestres consecutivos en comparación con los mismos trimestres del año anterior-. Por otra parte, se elimina cualquier referencia a la relevancia que tiene dicha situación en relación con el mantenimiento del empleo¹³.

Esta nueva redacción presenta dos graves cuestiones. En primer lugar, se trata de reducción de ingresos o ventas -ni siquiera pérdidas- durante un período inferior a un ejercicio económico. Al aludir solamente a un período temporal de nueve meses, y desde el punto de vista económico-financiero, tal periodo ni siquiera determina que un ejercicio se materialice con resultados negativos. Por lo que más bien estamos ante un mero indicio de la previsión de que las pérdidas se puedan materializar en el ejercicio. Con esta fórmula se exime en la práctica de elaborar modelos de previsiones económico-financieras y productivas para discutir la conveniencia o no de las medidas. Dicha cuestión es importante en tanto que en la situación actual de inestabilidad económica y posible fluctuación de ingresos, una disminución de ingresos no es relevante en tanto los costes se ajusten a ella, a la vez que esta disminución de ingresos no tiene por qué ser determinante para la viabilidad empresarial, ni tampoco irreversible. Sobre esta cuestión se debe añadir, además, que los medios de prueba van a ser muy importantes ya que una contabilidad que no está cerrada (y auditada si tiene la empresa obligación de ello) es mucho más fácilmente manipulable.

En segundo lugar, y a diferencia de la regulación anterior del art. 51.1 ET (Ley 35/2010), no se exige -como se ha apuntado- que la situación económica negativa (en la que se justifique la extinción de los contratos de trabajo) haya de tener una potencialidad suficiente para afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener el volumen de empleo en la misma. De esta forma, una mera reducción de las ventas durante tres trimestres consecutivos se constituye por sí sola en causa para la extinción colectiva (e individual) de los contratos de trabajo -también de la aplicación unilateral de medidas como la modificación sustancial de condiciones de trabajo y otras-. Con independencia del impacto que esta reducción de ventas haya producido en su situación económico-financiera, y en su capacidad para mantener el volumen de empleo.

También se ha suprimido la obligación de que la empresa justifique que de sus resultados económicos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. Se rompe así el elemento de justificación de la decisión empresarial. La desaparición del juicio de razonabilidad de la decisión extintiva implica otras

¹³Dice ahora el art. 51.1 del ET: "Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado."

cuestiones como la inseguridad jurídica al no fijarse una relación entre el volumen (medición) de las pérdidas y los contratos afectados por la extinción. La supresión del juicio de razonabilidad implica evitar a la empresa aportar elementos o criterios para la elección de trabajadores afectados por la decisión extintiva. Esto puede determinar la inconstitucionalidad de la nueva regulación legal del Art. 51 ET por lesiva del derecho fundamental a la tutela judicial contemplada en el Art. 24 de la Constitución, así como con el art. 9 y concordantes del convenio 158 de la OIT.

Hasta aquí hemos analizado la cuestión de las causas económicas aceptando que estas se puedan verificar con documentos que las prueben. Sobre esta concreta cuestión, que aparece en el núcleo fundamental de la causa, es preciso notar que las empresas tienen múltiples formas de manipular la contabilidad y la actividad que desarrollan. No en vano tienen el poder de dirección de las actividades y, cómo no, del reflejo de éstas en la documentación que generan¹⁴. En este sentido, podemos diferenciar entre acciones de manipulación durante la propia actividad que no se verán reflejadas en las Cuentas Anuales¹⁵, y manipulación o maquillaje de las propias Cuentas Anuales¹⁶. En resumen, las posibilidades de enfrentarnos con garantías a discutir la situación económico-productiva real de la empresa pasan exclusivamente por las intervenciones de la Secciones Sindicales en estas materias. Por lo tanto, desde una perspectiva anarcosindicalista, tanto el análisis jurídico como el económico están, en la práctica, totalmente supeditados a la acción sindical.

La reforma de 2012 añade una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y presenta una importante novedad en cuanto a introducir la existencia de causas económicas, técnicas y organizativas en el sector público para plantear despidos objetivos y colectivos del personal laboral¹⁷.

Así pues se entiende según la reforma que existen causas económicas cuando se produzca una insuficiencia presupuestaria *“sobrevvenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes”*. En todo caso se entiende persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Este redactado plantea, de entrada, que no será necesario ni tan solo cerrar un presupuesto con menor dotación, sino que por una decisión política de retrasar la liquidación de una parte del presupuesto, se puede producir un escenario para forzar dichos despidos. En todo caso este planteamiento en el sector público va a generar un importante debate público, social y jurisprudencial sobre la posibilidad de aplicar este tipo de despidos. El núcleo duro del debate se debe contextualizar en si una Administración Pública o una empresa pública que suministre servicios debe regirse por las “reglas de mercado” o no, puesto que no tienen una finalidad económica de mantener una posición competitiva en el mercado.

Al contrario, la Constitución Española¹⁸ establece que las Administraciones Públicas deben basar su gestión de personal en las reglas de prestación de servicios públicos, que a menudo son deficitarios, por lo que no responden a la lógica del beneficio o del ánimo de lucro; y con el objetivo de dar satisfacción a la demanda ciudadana de bienestar, a través del reconocimiento de “derechos sociales” materializados a través del acceso ciudadano a los “servicios públicos” que en ningún caso supongan la compra o pago de los mismos.

Otra de las cuestiones importantes a debate, es el hecho de que se hace descansar la responsabilidad del sobredimensionamiento de la plantilla o del excesivo déficit público, únicamente sobre el personal laboral fijo de las Administraciones Públicas, pues son los únicos susceptibles de ser aceptados para adoptar medidas de carácter extintivo. Se produce una dualidad

14La fiabilidad de las Cuentas Anuales aún será menor para las pequeñas empresas, desde el momento en que se aplique en España la Directiva 2012/6/UE de 14 de marzo de 2012 sobre la formulación de las Cuentas Anuales de las microempresas. En esta Directiva, se plantea que las empresas que no superen los 700.000 euros de facturación, tengan 10 o menos empleados y/o su activo no supere los 350.000 euros, se les pueda eximir de la formulación de cuentas anuales normales y éstas sean aún mucho más abreviadas y con muy poco detalle de la información concreta.

15Por ejemplo, vender productos de una empresa a otra a precios inferiores a los de mercado o sin declarar; pasar beneficios de unas empresas a otras cuando están relacionadas -grupos de empresas-; manipular las contabilización de existencias, etc.

16Por ejemplo cobrar intereses por el capital aportado que se convierte en un “préstamo”, práctica definida como “subcapitalización”; manipular las cuentas de amortizaciones, etc.

17Se refiere al personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre. En resumen cualquier administración y ente público.

18Podemos apuntar la vulneración de los artículos 35.1 y 24.1 de la Constitución, como consecuencia de la aplicación del despido por causas empresariales a los empleados públicos laborales y la exclusión de medidas de reducción temporal de jornada y suspensión del contrato.

en el régimen de los empleados públicos, a pesar de que tanto el personal laboral fijo como el funcionario han accedido al empleo público con arreglo a procedimientos sometidos a los mismos principios constitucionales, y la diferenciación entre el estatuto de uno y otro personal únicamente responde, o a la naturaleza de los oficios o cometidos especializados desempeñados por el personal laboral, o más frecuentemente aún, por la mera discrecionalidad administrativa a la hora de diseñar las bases de la convocatoria y la relación de los puestos de trabajo.

Por último, hay otro elemento importante de debate, más centrado en los despidos colectivos, y es que la directiva europea de despidos colectivos¹⁹ excluye explícitamente dichos empleos de su aplicación, por lo que la Reforma Laboral está ejecutando una disposición contraria a la legislación comunitaria y que perjudica a un grupo específico de los trabajadores.

II.2.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO (MSCT)

Concepto de MSCT: como la propia palabra indica, se trata de una reforma profunda de las condiciones de trabajo pactadas en contrato²⁰. Entendemos por contrato tanto el individual -que firmamos antes de entrar a trabajar-, como el contrato colectivo -que es el que firman con la empresa los representantes unitarios en los diferentes ámbitos de negociación o incluso otros firmados por otros sujetos (asambleas, secciones sindicales, etc.)-, si bien este último supuesto es el menos frecuente.

Como supone una modificación importante de lo pactado, la parte que modifica el contrato se ve obligada a indemnizar a la parte que lo sufre, salvo que acepte la modificación (y si esta es colectiva, basta con la aceptación de los/as representantes). Esto se traduce en que si el o la trabajadora no acepta la modificación, puede irse del empleo con una indemnización tasada: 20 días de salario por cada año de servicio prestado.

Hasta aquí se ha explicado el concepto de MSCT, inalterado desde su creación. Pero el procedimiento, posibilidades y causas para que la empresa pueda acudir a la MSCT sí han sufrido cambios relevantes en el proceso de reforma 2010-2012 y se traducen en:

- Consideración del carácter colectivo de la MSCT desde una perspectiva cuantitativa frente a la anterior concepción cualitativa (reforma de 2012).
- Particularidades en cuanto a los sujetos legitimados para negociar.
- Descausalización del proceso de MSCT (reforma de 2012).

CONSIDERACIÓN DEL CARÁCTER COLECTIVO DE LA MSCT DESDE UNA PERSPECTIVA CUANTITATIVA FRENTE A LA ANTERIOR CONCEPCIÓN CUALITATIVA

Con anterioridad a la reforma de 2012, una modificación sustancial de condiciones de trabajo tenía la consideración de colectiva siempre que modificase condiciones de trabajo reconocidas en Convenio o pacto colectivo de cualquier clase (incluso extraestatutarios) o por decisión de mejora empresarial de carácter colectivo, con excepción de las modificaciones de horario o funciones, las cuales solo adquirirían carácter colectivo si los/as trabajadores/as afectados/as superaban determinados umbrales numéricos en un también determinado período de tiempo.

¹⁹Directiva 98/59/CE del consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Dice literalmente la directiva citada: "Artículo 1.2. La presente Directiva no se aplicará: (...) b) a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho público (o las entidades equivalentes en los Estados miembros en que no conozcan esta noción)".

²⁰En principio, sólo se podría acudir a MSCT respecto a las condiciones que señala el artículo 41.1 ET. Existe debate respecto a si se trata o no de una lista tasada, pero la jurisprudencia ha venido considerando que fuera de dichos supuestos no se pueden alterar las condiciones del contrato (por ejemplo, si un convenio recoge una mejora de seguridad social, la empresa no puede, con o sin acuerdo con la representación legal, suprimirla, ya que no se encuentra en la lista de condiciones del artículo 41 ET). No obstante, hay que tener en cuenta que con anterioridad al proceso de reforma que se comenta, una empresa no se podía descolgar del convenio salvo en lo que se refería a las condiciones salariales y con determinadas condiciones. En la actualidad, el descuelgue del convenio puede afectar prácticamente a la totalidad de las cláusulas normativas tradicionales, incluyendo expresamente las mejoras voluntarias de seguridad social, por lo que la anterior protección de las condiciones pactadas en convenio estatutario, sólo modificables por otro convenio posterior, deja de ser efectiva, abriéndose numerosos cauces para que la empresa pueda inaplicar cualquier derecho convencional.

La relevancia de la atribución del carácter colectivo de la modificación es relevante. Desde un punto de vista práctico, por las garantías que se establecían y con las que no contaban ni cuentan las modificaciones individuales. Las MSCT de carácter colectivo tenían un tratamiento similar, hasta la reforma de 2010, al de los convenios colectivos.

En este sentido, existían tres procesos de MSCT:

A) Individual: consistente en una decisión (con exigencia de causa) unilateral de la empresa, posible cuando la condición de trabajo modificada

- No se encontraba recogida en convenio, estatutario o no o concesión empresarial de efectos colectivos o
- Siendo una condición estipulada en convenio colectivo, se refería a horario o funciones y el número de las y los trabajadores afectados no superaba los parámetros cuantitativos establecidos;

B) Colectiva, no afectando a :

- Condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo estatutario
- Sí afecta a condiciones establecidas en convenio estatutario pero referidas a jornada de trabajo y funciones. En estos supuestos era precisa una negociación previa con la representación legal de los y las trabajadoras, pero si no se llegaba a acuerdo, la empresa podría adoptar igualmente su decisión

C) Colectiva: afectando a condiciones de convenio diferente a jornada y funciones. En todo caso, era necesario acuerdo con la representación legal de los y las trabajadoras para poder realizar la modificación.

En ausencia de representación legal de trabajadores y trabajadoras, la empresa no podía realizar MSCT de carácter colectivo.

Con la reforma de 2010, pese a que se mantiene la diferenciación cualitativa de la MSCT y la obligatoriedad del período de consultas para las modificaciones colectivas introduce que en caso de falta de acuerdo con las y los representantes de los y las trabajadoras, la decisión puede ser tomada unilateralmente por el empresario.

Con la reforma de 2012, la diferencia entre las MSCT individuales y colectivas se convierte en una diferencia puramente cuantitativa, en función del número de trabajadores/as afectados/as y no del carácter colectivo o no de la condición de trabajo modificada. Pese a que se mantiene la exigencia del período de consultas para las MSCT colectivas, en ningún caso es necesario acuerdo para que la empresa pueda tomar unilateralmente la decisión de modificación.

En conclusión, este punto de la reforma laboral viene a significar que si antes del año 2010 ciertas condiciones de trabajo –no todas- estaban blindadas, de forma que no podían ser suprimidas ni modificadas por la empresa de forma unilateral, ahora la empresa puede adoptar cualquier MSCT previo período de consultas con la representación legal de los y las trabajadoras, pero sin necesidad de acuerdo para ningún tipo de condición de trabajo.

Desde un punto de vista político, la nueva regulación de la MSCT está en estrecha relación con la pérdida de eficacia de los convenios colectivos, que se evidencia en los estatutarios, principalmente porque los extraestatutarios no abundan, pero que también afecta a estos. Esto es una muestra de que la reforma es liberal en el fondo e intervencionista en la forma. Se trata de intervencionismo estatal en la eficacia de la negociación colectiva a favor de la patronal. El pacto colectivo es papel mojado para el legislador y para la empresa, ya que su aplicación depende exclusivamente de la voluntad de una de las partes (la patronal), garantizando el Estado las condiciones para que la empresa pueda fijar arbitrariamente el modo de prestación de trabajo, su valor, el tiempo de dedicación, etc. El poder de dirección empresarial se va extendiendo más allá de las 8 horas (teóricas) de trabajo, afectando a todo nuestro tiempo de vida (distribución irregular de la jornada, horas extra, modificaciones de horarios y de turno, de la jornada de trabajo...). Parece obvio que dejar en manos de la voluntad unilateral del empresariado estas cuestiones, especialmente las relativas al tiempo y organización del trabajo, implica una adaptación de nuestra vida privada a las necesidades empresariales, ya que puede aumentar nuestra jornada, cambiar nuestro turno de trabajo, imponer horas extra incluso en trabajos a tiempo parcial, etc.

PARTICULARIDADES EN CUANTO A LOS SUJETOS LEGITIMADOS PARA NEGOCIAR

Otra modificación importante se da en cuanto a los sujetos legitimados para negociar (reforma de 2010). Si con anterioridad los únicos sujetos legitimados para la negociación de MSCT colectivas eran la representación legal de los y las trabajadoras (incluida la sindical, siempre que cumplierse los requisitos de representatividad²¹). Tras la reforma del 2010, en supuestos de ausencia de representación legal de las y los trabajadores, éstos pueden conferir su representación a una delegación de las y los mismos (pudiendo también atribuir dicha representación a los sindicatos representativos de sector).

La posibilidad de negociación directa por parte de los trabajadores y trabajadoras mediante una representación *ad hoc* debería ser valorada positivamente. No obstante, esta posibilidad -que se introduce también en supuestos de movilidad geográfica y expedientes de regulación de empleo (si bien en este último caso no supone una novedad sustancial respecto a la regulación anterior)-, nace para supuestos en los que con anterioridad a la reforma no podían ser objeto de MSCT, ya que no cabía MSCT colectiva en ausencia de representación legal. Además, con la reforma de 2010, deja de ser preceptivo el acuerdo incluso para los supuestos de condiciones de trabajo, diferentes a la jornada o a las funciones, contenidas en Convenio Colectivo estatutario.

DESCAUSALIZACIÓN DEL PROCESO DE MSCT

Las MSCT, igual que la movilidad geográfica y los despidos objetivos y colectivos, estuvieron sometidos -a lo largo de las diferentes reformas laborales habidas desde la entrada en vigor del ET- a diferentes requisitos causales, más o menos rigurosos.

Como en otros aspectos de la reforma laboral, estos requisitos se fueron suavizando paulatinamente, si bien nunca de forma tan abrupta como en el proceso de reforma laboral 2010-2012. En este aspecto, la reforma muestra su cara más cruelmente liberal, abriendo la posibilidad a despidos, traslados y MSCT masivas, ateniéndose a un criterio de pura arbitrariedad patronal.

La definición de las causas es tan abierta que se puede afirmar que la única causa para proceder a una MSCT es la voluntad del empresario o empresaria, especialmente tras el año 2012. Eso no significa que no existan vías de oponerse a las MSCT, EREs o ERTes, pero sí que requiere precisamente de una activa acción sindical en la empresa para ejercer un control completo de las relaciones económicas de la misma y fiscalizar la gestión empresarial. En el supuesto de MSCT, desde la reforma de 2012, se considera que existe causa (económica, técnica, organizativa o de producción) siempre que esté relacionada con la competitividad²², productividad²³ u organización técnica del trabajo en la empresa, lo que implica una flexibilidad causal mucho mayor incluso que en supuestos de despido colectivo. Asimismo, se establecen dos meses de caída de ingresos -no tres como en los casos de despidos colectivos- para justificar la medida. Debe notarse que se elimina el nexo causal entre la causa y su eficacia en orden a mejorar la situación de la empresa²⁴.

II.3.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

En el caso de la movilidad geográfica, el aspecto más destacable (junto con la descausalización del proceso en el mismo sentido que para las MSCT) es la eliminación -con la reforma de 2012- de la posibilidad de la Autoridad Laboral de para-

21 Desde la reforma de 2010 se insiste en la legitimación para negociar de las secciones sindicales, tanto en MSCT, como en supuestos de movilidad geográfica o despidos colectivos. No obstante, la preferencia de estas sobre la representación unitaria no es real, ya que, igual que antes, serán los sindicatos con presencia en la representación unitaria los que decidan si negocian sus secciones o sus representantes unitarios. Las secciones sin representatividad unitaria siguen al margen de la negociación, salvo que sean elegidas como representación directa de los/as trabajadores/as en supuestos de ausencia de representación legal o sea la plantilla quien lo decida.

22 Concepto relativamente ambiguo en su medición pues se refiere a la capacidad de competir con otras empresas en costes y precios, así como en capacidad de generar amplios márgenes de beneficios.

23 El concepto de productividad es aun mayormente discutido en cuanto a su medición puesto que se refiere a la producción por trabajador/a y/o tiempo de trabajo. La productividad depende a menudo de la coordinación de los trabajadores y trabajadoras, del nivel de esfuerzo -intensidad en el trabajo-, del nivel de inversión en capital, de la capacidad de gestión del empresario, etc. En los sectores de servicios, a diferencia de la agricultura y la industria, aun es más difícil medir y argumentar la evolución de este tipo de indicadores. En todo caso no es posible influir en una mejora de la productividad por la vía de empeorar las condiciones de trabajo (ni reducción salarial, ni incremento de horas de trabajo, etc) puesto que el impacto no es positivo en ninguno de los factores citados.

24 Ello no significa que no se puedan usar argumentos de razonabilidad en el proceso de negociación-presión sindical y en los tribunales, pero lo cierto es que la ley los elimina, lo que significa que, conforme a la interpretación literal de la misma, se flexibiliza el requisito a favor de la patronal. La experiencia nos dice que es cuestión de tiempo que la jurisprudencia haga lo propio, suavizando el requisito causal en base a una interpretación literal de la norma. La interpretación literal no es la única que entra en juego, pero sí es la más importante.

lizar el proceso (en los supuestos de traslados colectivos). Se trata de una reforma en un claro sentido liberal, que elimina el intervencionismo en este aspecto concreto. Sigue la tendencia general de la reforma: que la empresa pueda adoptar decisiones unilaterales (no es necesaria la existencia de acuerdo), sin causa (se elimina el nexo entre la causa y la mejora de la situación de la empresa, al menos en la literalidad de la ley) y sin que la Administración pueda controlar la existencia de abusos. Pero no se abandona totalmente el intervencionismo estatal, ya que es la propia ley (Estado) la que garantiza que una de las partes de contrato (patronal) cambie unilateralmente las condiciones pactadas sin causa.

II.4.- EL DESCUELGO DEL CONVENIO.

El descuelgo del convenio va más allá de la normativa anterior, incluso tras la reforma de la negociación colectiva de 2011.

Así pues, no se trata solo de un descuelgo salarial -posibilidad de inaplicar los salarios pactados en convenio-, sino del descuelgo total de la aplicación del convenio colectivo. Pese a que se citan las cláusulas susceptibles de inaplicación, éstas vienen a ser la totalidad de las cláusulas normativas tradicionales de los convenios colectivos (jornada, horario y sistema de trabajo a turnos, funciones, etc). Asimismo, para las causas económicas se establecen también dos meses de caída de ingresos para justificar la medida.

Se establece además un arbitraje final obligatorio²⁵ en caso de desacuerdo entre las partes, basado en la intervención de terceros para la imposición de la medida. En este arbitraje no es necesario acuerdo de sometimiento por ambas partes, a diferencia de la regulación establecida por la reforma de la negociación colectiva de 2011, donde la elección del arbitraje era voluntaria. Sin embargo es la reforma de la negociación colectiva de 2011 la que da los primeros pasos para el establecimiento de arbitrajes obligatorios claramente inconstitucionales. Esto implica también una limitación indirecta del derecho de huelga, ya que sería ilegal la huelga para alterar lo decidido en un laudo arbitral que decidiese que procede el descuelgo. Otra cuestión será que se pueda oponer a la estricta redacción legal la inconstitucionalidad de dicho precepto por ambos motivos.

II.5.- CONCURRENCIA DE CONVENIOS Y ULTRA-ACTIVIDAD

Desde la reforma de la negociación colectiva de 2011, se cambia el peso de la jerarquía convencional hacia la empresa. En general, es otro pilar más de la libertad de empresa, no sometida a mínimos legales ni convencionales que no quiera aceptar.

En principio, la prioridad del convenio de empresa no tendría que ser negativa. Pero sí lo es en la práctica, porque si bien hasta ahora los convenios de empresa sólo podían mejorar las condiciones del convenio sectorial vigente (salvo en ciertos aspectos reservado a su ámbito), en la actualidad -al ser prioritario el convenio de empresa- ya no tiene que respetar límites mínimos que establecen estándares de aplicación en cualquier empresa y sobretodo en la PYME, mayoritaria en la estructura económica española.

Esta cuestión se puede salvar siempre que en las empresas se incremente la afiliación sindical y los sindicatos negocien convenios colectivos para mejorar las condiciones. Y que a partir de dichas negociaciones se de el salto al sector como agregación de las condiciones generales conseguidas en las empresas. Sin embargo la experiencia de este tipo de reformas, descentralizando la negociación colectiva, indica que en general se produce una disminución salarial y un empeoramiento de condiciones laborales generalizado.

La reforma provocará a corto plazo un empeoramiento evidente de las condiciones laborales de la mayoría de la población, pero puede convertirse en oportunidad para recuperar la participación obrera en la decisión de condiciones salariales, horarias y otras que hasta ahora estaban secuestradas por la negociación colectiva centralizada.

²⁵La obligatoriedad o no del arbitraje entra en contradicción en diferentes preceptos de la norma. Así, se deduce la obligatoriedad del artículo 82, siempre que una de las partes (normalmente la patronal) lo someta unilateralmente. Pero se deduce la voluntariedad y necesidad de acuerdo de sometimiento a arbitraje de la Disposición Adicional Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores (versión actual).

Mirando hacia otro aspecto, la pérdida de la ultraactividad de los convenios transcurrido un año desde su denuncia (reforma de 2012), supone que se pueden aplicar directamente las condiciones mínimas del estatuto de los trabajadores (SMI, jornada máxima anual, abono de horas extraordinarias a precio de la ordinaria, supresión, en su caso, de la tercera paga, de las mejoras de seguridad social, etc.). Esta cuestión también es perjudicial en el corto plazo en contextos empresariales poco sindicalizados, aunque desde una perspectiva sindical obliga a mantener la tensión para que las condiciones de trabajo no empeoren o se puedan mejorar.

En realidad, la ley señala que si lo hay, se aplicará el convenio de ámbito superior, pero esta previsión sólo es real para los convenios de empresa (y siempre y cuando el convenio de sector no haya perdido vigencia en virtud de la misma norma). El convenio superior a un convenio sectorial (que son los que regulan la mayoría de las relaciones laborales) suele ser un acuerdo marco y, generalmente, dichos acuerdos contienen cláusulas genéricas, obligacionales y no suelen regular aspectos como, por ejemplo, el salario.

II.6.- EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

Las modificaciones del año 2012 se centran en la eliminación de la aprobación del ERTE por la autoridad laboral, siendo también una decisión unilateral del empresario o empresaria y en la descausalización de la medida.

Ya desarrollado en la reforma de 2010, es importante evidenciar las intenciones económicas de la misma a través de las cuales el gobierno aplica ingentes subvenciones a la empresa que adopta estas medidas en contraposición a las limitaciones en la duración y consumibilidad de las prestaciones por desempleo a que tienen derecho los y las trabajadoras.

También en este caso se establecen dos meses de caída de ingresos -no tres como en los casos de despidos colectivos- para justificar la medida. Por otra parte, se añade también una disposición adicional vigésima primera al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores donde se establece que lo previsto en el artículo 47 del ET no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes, salvo aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado. Con ello se excluye la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada recogiendo los planteamientos del Servicio Público de Empleo Estatal.

II.7.- DESPIDOS COLECTIVOS

Las principales modificaciones en materia de despido colectivo, en la línea general de la reforma, son:

- Desaparición de la necesidad de la aprobación de la autoridad de la decisión de la empresa en caso de desacuerdo con la representación legal de los y las trabajadoras²⁶. Ello implica que la decisión de la empresa es unilateral; pese a la obligatoriedad del período de consultas, el acuerdo no es necesario para que la decisión de la empresa sea efectiva, sin que en este supuesto sea necesaria la aprobación de la decisión extintiva por la autoridad laboral (reforma de 2012).
- Descausalización del despido colectivo, que comienza con la reforma del año 2010 y se profundiza en la de 2012. Una empresa con beneficios puede despedir si disminuye el nivel de ingresos -durante tres trimestres- o si prevé que puede tener pérdidas. En el caso de las causas técnicas, organizativas y de producción, se rompe el nexo causal entre su existencia y la *necesidad* de los despidos. La empresa ya no tiene que acreditar, desde la reforma de 2012, la razonabilidad del despido en relación a la causa alegada, al menos según se desprende de la literalidad de la ley.
- Se introduce el sector público como susceptible de sufrir despidos colectivos.

²⁶Con matizaciones en supuestos de fuerza mayor.

III.- ASPECTOS RELACIONADOS CON LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. REFORMA DE 2012

También en los aspectos individuales de la relación de trabajo, la reforma está orientada a la facilitación del despido (flexibilidad externa) y a la posibilidad de modificación unilateral de las condiciones de trabajo por parte del empresario (flexibilidad interna).

III.1.- CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Es el famoso contrato con período de prueba de un año. Es decir, el contrato mediante el cual se puede despedir al trabajador o trabajadora (desistir del contrato) sin causa y sin indemnización durante el primer año. Se trata de una cláusula totalmente arbitraria por eufemística, ya que el período de prueba depende del puesto de trabajo y no de la modalidad contractual (las normas no pueden ir contra la naturaleza de las cosas). Simplemente el legislador pretendió salvar la inconstitucionalidad cambiando el nombre de despido libre por período de prueba.

Este contrato lleva aparejadas una serie de bonificaciones y beneficios fiscales, compatibles con otras ayudas y que pueden llegar hasta el 100% de las cuotas de seguridad social, bonificaciones absolutamente injustificadas –además de discriminatorias²⁷- cuando se están produciendo recortes en las prestaciones de desempleo, pensiones, etc.

Para no perder las bonificaciones, el o la empresaria no puede despedir improcedentemente al trabajador o trabajadora contratado con esta modalidad hasta pasados tres años. Pero sí puede despedir a otros u otras pasado el primer año por lo que refuerza la sustitución de trabajadores y trabajadoras con mayor protección, por otros en una situación mayor de vulnerabilidad por las propias condiciones de trabajo de este tipo de contrato.

Tampoco tiene que mantener el nivel de empleo: sólo el de trabajadores y trabajadoras con relación contractual indefinida durante un año y sólo si los despidos son declarados o reconocidos como improcedentes.

Finalmente, se establece una especie de trampa absurda, que consiste en que el o la trabajadora – a jornada completa- puede seguir cobrando el 25% de su prestación por desempleo, pero ese 25% no le cotizará y se le descontará después de la prestación futura (salvo que elija la generada tras la contratación si genera derecho a prestación).

III.2.- DESPIDO OBJETIVO.

En la reforma del año 2010 se elimina la nulidad por defectos formales (no así en el despido colectivo).

Con la reforma de 2012, la novedad más destacable es la del despido por absentismo justificado inferiores a 20 días –en caso de baja por enfermedad-, al eliminarse el contrapeso del cómputo del absentismo total como justificación de un perjuicio a la empresa.

III.3.- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Se extiende la rebaja de la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días y a cualquier tipo de contrato –no sólo de fomento de la contratación indefinida.

²⁷Igual que en el contrato de fomento de la contratación indefinida, que pierde su razón de ser (despedir por 33 días de salario por año de servicio) con la rebaja generalizada de las indemnizaciones por despido, las bonificaciones que conllevan estos contratos son mayores si se realizan con jóvenes entre 16 y 30 años o con mayores de 45. Si la persona joven o mayor es además mujer, la bonificación al empresario/a es mayor. Los contratos con varones de entre 31 y 44 años no generan estas indemnizaciones. En fin, la contratación de colectivos con dificultades de acceso al empleo se fomenta mediante el abaratamiento de su despido –anterior contrato de fomento de la contratación indefinida- o con la gratuidad del mismo –en el contrato comentado-.

Se suprimen los salarios de tramitación en los despidos improcedentes sin readmisión.

La rebaja la indemnización perjudica fundamentalmente a las y los trabajadores de larga duración, para quienes la indemnización era mucho mayor que los salarios de tramitación, mientras que para la mayoría de las personas jóvenes y quienes perdieron su trabajo en estos años de crisis (más del 93% de los contratos suscritos anualmente son temporales, si bien en cómputo absoluto la temporalidad es menor que la indefinición), el perjuicio fundamental se manifiesta en la pérdida de los salarios de tramitación.

Pero, además, se suprime un coste indirecto: la supresión de los salarios de tramitación desincentiva las demandas por despido improcedente, por lo que la empresa corre menos riesgos a la hora de despedir por falsas causas disciplinarias u objetivas. Es decir, en la práctica, el abaratamiento del despido es mucho mayor, así como la desincentivación de la oposición de la clase trabajadora.

III.4.- ELIMINACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

La eliminación de las categorías profesionales, que se introduce en la reforma de 2012, significa la eliminación de ciertos límites que antes existían respecto a la movilidad funcional. Por otro lado, a la larga, significará que las empresas que ofrecen un puesto de trabajo, exijan la titulación más alta del grupo profesional, ya que, de esta forma, podrían ampliar las funciones atribuidas a un solo trabajador o trabajadora.

III.5.- JORNADA DE TRABAJO Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN

La reforma de 2012 introduce importantes novedades en cuanto al tiempo de trabajo, siendo las más relevantes:

- La posibilidad de la empresa de distribuir irregularmente el 10% de la jornada de la trabajadora o trabajador.
- La posibilidad de realizar horas extraordinarias en contratos a tiempo parcial.
- La eliminación de la posibilidad de elección de jornada en supuestos de reducción. Limitándose dicha elección a la jornada diaria, lo que implica la eliminación del derecho a elegir, por ejemplo, un turno fijo -esencial cuando una persona tiene a su cargo el cuidado de otra-.

Este tipo de modificaciones tienen un significado que va más allá de la pura letra de la ley: el poder de dirección de la empresa se extiende a la organización de nuestra vida personal, pudiendo modificar nuestro horario, aumentar la jornada pactada mediante la realización de horas extraordinarias, etc.

Supone además un enorme retroceso en cuanto a derechos de conciliación, que afectan principalmente a las mujeres.

IV.- ALTERNATIVAS A LAS REFORMAS LABORALES QUE GENERAN DESEMPLEO Y POBREZA.

Visto que el resultado de las reformas laborales, hasta el momento, es el de incrementar el desempleo, disminuir los salarios frente a los beneficios empresariales y dificultar la posibilidad de contrarrestar esta tendencia, es preciso apuntar alternativas que se pueden implementar con resultados totalmente contrarios.

Si bien la intervención en la política laboral y económica excede a las reformas en los mercados de trabajo y concretamente al Estatuto de los Trabajadores, es necesario partir de esta base para que eventualmente se puedan establecer alternativas en coordinación con las políticas sindicales y socioeconómicas.

Así pues se parte del rechazo y derogación de las recientes reformas laborales a la vez que partiendo de la necesidad de repartir el empleo y la riqueza, se propone como mínimos alcanzables los siguientes²⁸:

IV.1.- REPARTO DEL EMPLEO.

- Eliminación de los contratos precarios de formación y prácticas, fomento del empleo, contratos temporales y precarios. Eliminación del contrato “por obra o servicios” y de las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.s). Contratación de los y las trabajadoras mediante contratos fijos. Indemnización de un año de salario por despido, más 75 días por año en caso de despido improcedente y 45 días por año en caso de despido procedente. Supresión de las subcontratas e integración en plantilla de las y los trabajadores subcontratados.
- Reducción de la jornada laboral semanal a 30 horas, sin reducción salarial. La reducción de la jornada laboral por ley a 30 horas va a promover necesariamente el incremento de la contratación de trabajadores y trabajadoras, en tanto se combine dicha medida con las siguientes.
- Prohibición del pluriempleo y de las horas extraordinarias salvo las que se deriven de catástrofes naturales. Todas las bajas por jubilación, excedencias, invalidez y enfermedad serán cubiertas.
- Rechazo a la polivalencia y la movilidad geográfica. Supresión de los nuevos “grupos profesionales” y mantenimiento de las categorías profesionales.
- Aumento del período de vacaciones a 31 días laborables anuales y del permiso de maternidad-paternidad a los 3 primeros años.
- Fijación de la edad de jubilación a los 55 años y prohibición de la permanencia en el puesto de trabajo una vez superada esa edad.
- Empleo público rotatorio para las y los parados de larga duración y un verdadero cambio en el reparto del gasto público para cubrir las necesidades sociales básicas de todas las personas.

IV.2 REPARTO DE LA RIQUEZA.

- Las subidas salariales deben ser automáticas por año y deben partir, como mínimo, del cálculo del Índice de Precios al Consumo (IPC) y del poder adquisitivo perdido en años anteriores. Entendiendo que todos los trabajadores y trabajadoras formamos una sola clase social, nuestras reivindicaciones deben ir orientadas hacia un salario único y justo para todos y todas. La aplicación paulatina de subidas lineales que equiparen los salarios son una solución a corto plazo, aunque la solución definitiva de las diferencias abismales entre profesiones y colectivos sólo pueden llegar mediante la aplicación de subidas inversamente proporcionales que hagan realidad aquello de a igual trabajo, igual salario.
- Aumento de la cobertura de la prestación por desempleo. Tanto en período de cobertura como en la cuantía de la prestación. Cobertura universal de los trabajadores y trabajadoras en paro, que agoten su prestación o no tengan derecho a ella, mediante un ingreso que le permita satisfacer sus necesidades básicas.
- Rechazo al sistema vigente de imposición tributaria en donde los que menos ganamos más pagamos y que grava el trabajo frente a las rentas del Capital. Rechazo del sistema de impuestos indirectos que convierten a la clase trabajadora en el contribuyente fundamental beneficiando a los más poderosos económicamente. Aplicación de medidas destinadas a la consecución de un reparto de la riqueza que penalice las desproporcionadas rentas y beneficios del Capital.

²⁸De la plataforma reivindicativa de la CNT.

V. CONCLUSIONES: UNA PERSPECTIVA ANARCOSINDICALISTA.

1ª.- Los objetivos de las reformas laborales, y más concretamente la de 2012, es acelerar los procesos de redistribución de la renta hacia el capital -para que incremente sus beneficios- forzando la reducción de los salarios con el consiguiente incremento de la pobreza de una mayoría de la población. Desde una perspectiva de las relaciones de poder en el trabajo, las reformas pretenden debilitar tanto el poder individual del trabajador o trabajadora (promoviendo la contratación temporal precaria, reduciendo la indemnización por despido y promoviendo el sostenimiento de altas tasas de paro) como el poder colectivo de los sindicatos dificultando la acción sindical en este contexto.

2ª.- Las recientes reformas laborales están resquebrajando el derecho del trabajo en su función de protección de la parte débil de la relación laboral. Se promueve el uso del derecho del trabajo como fórmula de explotación ordenada de los recursos humanos. Este cambio de paradigma keynesiano -protector- a un enfoque neoliberal -explotador- del derecho se está produciendo a la vez que los cambios que se operan desde el Estado capitalista y la Unión Europea en la política económica y la política social. Esto se materializa en esta última reforma, promoviendo una regulación liberal en el fondo -dejar actuar a las partes- pero intervencionista en la forma -permitir y legitimar la imposición unilateral de la patronal contra los y las trabajadoras-, evidenciando aún más el papel del Estado capitalista como instrumento de defensa de los intereses de la patronal.

3ª.- Ante esto, la CNT propone un cambio de política laboral y socioeconómica dirigida a que las clases trabajadoras retomen el protagonismo y ésta no se utilice para generar más desempleo y pobreza tal como está sucediendo actualmente. Se propone repartir el empleo y la riqueza, por medio de la reducción de la jornada laboral a 30 horas semanales sin reducción salarial, eliminando pluriempleo, horas extra y subcontratas. Respecto al reparto de la riqueza se proponen los incrementos salariales lineales que cubran también la pérdida de poder adquisitivo por la inflación creciente, así como aumento de la cobertura de la prestación por desempleo, tanto en período de cobertura como en la cuantía de la prestación. A su vez, se propone cobertura universal de los trabajadores y trabajadoras en paro, que agoten su prestación o no tengan derecho a ella, mediante un ingreso que le permita satisfacer sus necesidades básicas. Se rechaza el sistema de impuestos indirectos que convierten a la clase trabajadora en el contribuyente fundamental beneficiando a los más poderosos económicamente y se propone la aplicación de medidas destinadas a la consecución de un reparto de la riqueza que penalice las desproporcionadas rentas y beneficios del Capital.

4ª.- Las grietas del derecho del trabajo se pueden y deben sustituir por una acción sindical en la empresa y la sociedad. Al contrario que la representación unitaria -delegacionista, estructuralmente corrupta y con cada vez menor poder de negociación institucional-, la representación sindical por la que apuesta la CNT tiene el potencial de vertebrarse en todo tipo de empresas aplicando una política sindical de presión y confrontación a las políticas empresariales. El modelo sindical que representa la CNT es el que puede garantizar una respuesta efectiva a la desintegración de los derechos laborales.

5ª.- La aplicación de las recientes reformas laborales se puede y debe contrarrestar por medio de la negociación colectiva de empresa y localidad a la que la CNT tiene acceso con la presión sindical asociada. Las situaciones de conflictividad elevada y de naturaleza colectiva no son reguladas por la ley sino por el poder y la fuerza sindical. Desde una perspectiva sindical es esta fuerza, medida en cifras de afiliación y, sobre todo militancia, la que puede hacer que las decisiones unilaterales de la empresa que vulneren los derechos de los y las trabajadoras, se puedan anular. La ley puede conceder a la empresa la posibilidad de realizar despidos masivos, pero se lo pensará si se encuentra con la totalidad o gran parte de la plantilla enfrente, plantando cara con acciones sindicales, huelga y otras formas de protesta y presión social. La negociación colectiva de empresa y localidad se establece como la vía para consolidar el poder sindical en la misma e incrementar los grados de control sindical de las empresas en beneficio de los trabajadores y trabajadoras.

6ª.- Las recientes reformas laborales obligan a las Secciones Sindicales en las empresas a tener un control más exhaustivo del funcionamiento económico, productivo y laboral de las mismas para poder combatir las políticas empresariales de empeoramiento de condiciones y despidos masivos. Estas cuestiones para la CNT son una reafirmación de los pasos previos necesarios para la consecución de un control total de las empresas y de la economía, promoviendo la recuperación y cooperativización autogestionada de empresas así como un cambio en el sistema económico y social.

El paso del capitalismo y su guardián, que es el Estado, a un sistema económico eficiente y socialmente justo -comunismo libertario-, se dará en la medida en que se acumule conocimiento y experiencia en el funcionamiento económico, productivo y laboral del capitalismo contemporáneo.

VI. REFERENCIAS UTILIZADAS:

- Gamberoni, Elisa; Von Uexkull, Erik; Weber, Sebastian. The Roles of Openness and Labor Market Institutions for Employment Dynamics during Economic Crises. Number 29. september 2010. World Bank Economic Premise.
<http://siteresources.worldbank.org/INTPREMNET/Resources/EP29.pdf>
- Confederación Nacional del Trabajo. Acuerdos del X Congreso Confederal. Córdoba, diciembre de 2010 (y anteriores).
<http://www.cnt.es/x-congreso-confederal-acuerdos>
<http://www.cnt.es/documentos#anarcosindicalismo>
- Confederación Nacional del Trabajo. Plataforma reivindicativa.
<http://archivo.cnt.es/Documentos/plataforma/plataforma.htm>
- Directiva 98/59/CE del consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:225:0016:0021:es:PDF>
- Directiva 2012/6/UE de 14 de marzo de 2012 sobre la formulación de las Cuentas Anuales de las microempresas.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:081:0003:0006:ES:PDF>
- European Commission's Statistical Annex of the European Economy, Spring 2012.
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/2012-05-11-stat-annex_en.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. Contabilidad Nacional Trimestral de España. 2º Trimestre de 2012 (28 de agosto de 2012).
<http://www.ine.es/prensa/cntr0212.pdf>
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/18/pdfs/BOE-A-2010-14301.pdf>
- Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
<http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>
- Rodríguez Algans, Lluís (2012). *Empresas y administraciones en crisis. Perspectiva económica y jurídica de los cambios en el RDL 3/2012 de reforma del mercado laboral*. Ponencia presentada en el “Seminario sobre la Reforma Laboral. Repercusiones en nuestra estrategia sindical” el 14 de Abril de 2012 en Madrid, organizado por la Secretaría de Formación y Estudios de la CNT.



Confederación Nacional del Trabajo
Secretariado Permanente del Comité Confederal
Secretaría de Formación y Estudios
