

Salce Elvira

Es hora de reconquistar derechos, combatir el pesimismo y cambiar la contrarreforma laboral

?

El RDL 3/2012, en vigor desde el 12 de febrero, incluye tantas medidas reaccionarias que modifica radicalmente el derecho del trabajo y la ya débil protección del mismo, consecuencia de las múltiples reformas sufridas desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores. Su objetivo es claramente clasista: dar una vuelta de tuerca, esta casi definitiva, a las conquistas de la clase obrera de los últimos cuarenta años, pues de eso y no de otra cosa se trata, aprovechando la situación de crisis económica con los cinco millones y medio de personas paradas, y sin esperanzas de que esta sangría se frene a corto plazo con las actuales políticas económicas.

No pretendo analizar exhaustivamente el contenido de estas medidas, objeto en estos días de múltiples y rigurosos estudios, sino solo incidir en que ataca todos los aspectos de las relaciones laborales y la protección social (entrada, permanencia, salida del mercado de trabajo, negociación colectiva, prestaciones al desempleo...), y en que afecta a todos los colectivos (activos, parados, jóvenes y mujeres). Esto se hace, como indicaba, con una legislación muy deteriorada después de múltiples reformas, la última la de 2010 con el Gobierno de Zapatero, y con muchos interrogantes en cuanto a su constitucionalidad, en aspectos tan importantes como la efectiva igualdad de oportunidades, el derecho a la negociación colectiva o la tutela judicial efectiva.

Esta contrarreforma no se ha hecho solamente al dictado de Bruselas, como nos intentan vender: también responde a las aspiraciones largamente acariciadas de la CEOE; así, favorece a las grandes empresas (servicios financieros, medios de comunicación, etc.; el 44% de las empresas que cotizan en bolsa pueden acogerse al despido de 20 días con los nuevos requisitos), muchas de las cuales ya se han puesto manos a la obra rebajando salarios, despidiendo personal y cambiando las condiciones de trabajo de los que tienen la suerte —y por tanto deben de estar *agradecidos*— de tener un trabajo. Pero también refuerza a esos otros empresarios que pretenden sobrevivir a base de mano de obra barata, sumisa y disponible a su capricho.

La agresión es múltiple y no deja “títere con cabeza” al reformar las causas del despido, generalizando el de 20 días por año trabajado, en lugar de los actuales 45 o 33, para prácticamente todas las personas asalariadas, incluido el personal laboral fijo de las administraciones públicas no funcionario —por ahora—, que no requiere la actual autorización administrativa. En ese sentido, son clarificadoras las palabras de la ministra de empleo-paro cuando afirma que «al introducir más inseguridad para todos los trabajadores, incentivará el esfuerzo y la productividad...».

Se crea un nuevo contrato temporal de por vida y sin indemnización, destinado a las empresas de menos de 50 trabajadores (que son el 95% del total), aunque tengan la desfachatez de denominarlo «fijo», al imponer un año de periodo de prueba, además de incluir múltiples y

sustanciosas bonificaciones públicas. Este es el auténtico contrato único, que vienen demandando sectores muy influyentes desde hace tiempo.

Se acaba con la efectiva negociación sindical en los despidos colectivos, dejándolos a merced de la voluntad empresarial, permitiendo a las ETT que entren en todos los sectores, priorizando que los salarios se negocien en la empresa, a sabiendas de la debilidad y la indefensión de millones de trabajadores en las de pequeño tamaño, además de cargarse la llamada "ultraactividad", al decaer la vigencia del convenio si en dos años no hay acuerdo entre las dos partes para renovarlo.

En definitiva, como decía anteriormente, es una reforma que agrede a todas las personas trabajadoras, paradas y activas; a estas últimas se les reducen salarios, condiciones y derechos en general, y a las primeras, por tener la desgracia de estar en el paro, se las trata como a delincuentes que hay que vigilar y se las pone a disposición de los empresarios y de las ETT para que, o bien acepten cualquier cosa o bien perderán el desempleo. Además, se introducen graves discriminaciones al dar prioridad en la contratación a los que tienen prestaciones, para que financien con estas parte de su salario, dejando al resto en el umbral de la pobreza y sin esperanza de futuro.

Va contra los y las jóvenes por diferentes vías: se les condena a ser aprendices de por vida (de los 16 a los 30 años) con salarios de miseria, permitiendo encadenamientos sucesivos de contratos en diferentes empresas para una ocupación distinta de aquella para la que se formaron en el contrato anterior, con salarios de miseria, hasta ese límite máximo de edad, y si están desempleados tendrán prioridad para ser contratados los perceptores de prestaciones, puesto que una parte del desempleo que han generado irá para el empresario, que se aprovechará así del dinero público para su beneficio.

Ello, además, posibilitará que los actuales trabajadores y trabajadoras vayan siendo sustituidos por estos otros más baratos y con menos derechos, ya que con la rebaja del despido saldrá muy rentable la operación despido-contratación bonificada, con múltiples y variadas bonificaciones y subvenciones al empresario, empezando por los 3.000 euros. El empresario no asumirá ningún riesgo: ahora será el trabajador, despojado de sus más elementales derechos, el que habrá de agradecer tener un puesto de trabajo y pasará a vivir «con permiso» de su empleador.

No solo se mantiene la dualidad del mercado de trabajo, sino que se incrementa al crear tres tipos de trabajadores en relación con su contrato: los del nuevo contrato para empresas de menos de 50 trabajadores, que serán temporales durante el primer año y podrán ser despedidos en ese periodo sin derecho a indemnización; los contratados con contratos temporales, que podrán ser despedidos con una indemnización de 9, 10, 11 y 12 días en los años 2012, 2013, 2014 y 2015, y el resto, que tendrán una indemnización de 20 días por año trabajado.

Las mujeres vamos a resultar particularmente afectadas por este RDL al concedérsele al empresario el poder unilateral para modificar las condiciones de trabajo e inaplicación de los convenios colectivos, que en muchos casos nos va a obligar a salir nuevamente del mercado de trabajo y la imposibilidad efectiva de conciliación, acentuando las desigualdades en el ámbito laboral.

El RDL choca frontalmente y desprecia el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva; se

produce 15 días después de que los sindicatos CCOO y UGT firmaran con los empresarios, en *un ejercicio de responsabilidad*, un acuerdo durísimo para moderar los salarios, aceptando pérdidas reales de poder adquisitivo en los próximos tres años, amén de cambiar la estructura salarial y aumentar la flexibilidad interna en la empresa, sin que el gobierno tuviera siquiera la deferencia de informar previamente del contenido del decreto, antes de ser aprobado en el Consejo de Ministros.

Con estas medidas, como ya se reconoce desde casi todos los ámbitos, incluido el presidente Rajoy, no se creará empleo, porque el objetivo real de la reforma es el de cambiar radicalmente el derecho de trabajo y la tutela necesaria de este a la parte más débil, restableciendo el poder total y absoluto del empresario y relegando a los sindicatos de clase a un papel casi testimonial.

Ello lo confirman los insultos y provocaciones a los que estamos asistiendo, por parte de la cúpula del PP, los medios de comunicación afines y demás camarilla, contra los sindicatos, poniendo en duda su representación y su transparencia y acusándolos de no defender a los parados o de solo mantener los privilegios. Y como son insaciables, amenazan con continuar con el derecho de huelga, se supone que para restringirlo, por si acaso algunos y algunas valientes osan desafiar el poder total y absoluto de los patronos y del gobierno.

Solo han hecho falta cien años para que esta derecha cavernícola e insaciable intente arrasar con las conquistas logradas con tanto sufrimiento, despreciando, como siempre lo ha hecho, la lucha del movimiento obrero para conseguirlas.

La situación actual y lo que se deriva de ella no pueden llevarnos a la resignación, la derrota o el conformismo. Cambiarla no va a ser fácil y exigirá una gran labor continua de reconquista ideológica, de concienciación acerca de los valores de la izquierda, de explicación de las alternativas, así como de imaginación, firmeza y puesta en práctica de nuevas formas de acción sindical, que la hagan frente. Esta agresión nos aboca irremediabilmente a una situación de conflicto social continuo y permanente, más allá de lo que el gobierno considera un coste asumible, como ya daba por hecho Rajoy con la huelga general; hay posibilidades de ello, como lo demuestran las grandes manifestaciones del día 19 de febrero en toda España.

Es necesario asimismo reforzar la acción sindical y la militancia en las empresas, informando y pidiendo opinión y participación, en todos los casos, tanto cuando hay que movilizar como a la hora de firmar acuerdos. Solo desde el trabajo continuo con y entre los trabajadores y las trabajadoras podremos recobrar el prestigio y la confianza en ciertos ámbitos y sectores e incorporar a nuevos colectivos.

Nada está perdido, hemos de invertir la correlación de fuerzas, reaccionar ya, trabajando con el convencimiento de que esta norma debe ser retirada, o bien en su trámite parlamentario —cuestión harto dudosa—, o bien posteriormente, por la fuerza de los hechos. Para ello debemos devolver la confianza y combatir la desesperanza y el pesimismo de la sociedad en general, con una amplia alianza de todos los sectores dispuestos a no resignarse y con los trabajadores y trabajadoras en particular.

[Salce Elvira es miembro de la Ejecutiva Confederal de CCOO]