
INFORME SOBRE A LEI 3/2012
DE REFORMA DO MERCADO LABORAL.
UNHA PERSPECTIVA ANARCOSINDICALISTA
DO QUEBRANTAMENTO DO DEREITO DO TRABALLO.

CNT

— GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DA CNT-AIT —

— SERIE ESTUDIOS —

Autoría:

Rita Giráldez Méndez. Avogada. Gabinete Técnico Confederal da Secretaría de Xurídica do Secretariado Permanente do Comité Confederal da CNT-AIT.

Lluís Rodríguez Algans. Economista. Gabinete Técnico Confederal da Secretaría de Xurídica do Secretariado Permanente do Comité Confederal da CNT-AIT.

Edita: Secretaría Formación e Estudos Secretariado Permanente do Comité Confederal CNT-AIT. Outubro 2012. Historiador Domínguez Ortiz 7 local 2 14002 Córdoba.

correo-e: spcc@cnt.es

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



Este traballo atópase baixo una Licenza de Creative Commons ReconocimientoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported. Os permisos que vaian máis alá do cuberto por esta licenza poden atoparse en <http://creativecommons.org/>. Esta licenza permite copiar, distribuir e interpretar este texto, sempre e cando se cumplan as seguintes condicións:



Autoría-atribución: deberase respecta-la autoría do texto e da súa tradución. Sempre haberá de constar o nome do autor/a e do tradutor/a.



Non comercial: Non se pode empregar este traballo con fins comerciais.



Permítese a xeración de obras derivadas sempre que non se faga un uso comercial e sexan distribuídas cunha licenza igual á que regula a obra orixinal.

Os termos desta licenza deberán constar dun xeito claro para calquer uso ou distribución do texto. Estas condicións só se poderán alterar co permiso expreso do autor/a. Para ver unha copia desta licenza, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/> ou escriba unha carta a Creative Commons, 444 Castro Street, Suite 900, Mountain View, California, 94041, USA.

INFORME SOBRE A LEI 3/2012 DO REFORMA DO MERCADO LABORAL. UNHA PERSPECTIVA ANARCOSINDICALISTA DO QUEBRANTAMENTO DO DEREITO DO TRABALLO

RESUMO

1.- As consecuencias das reformas que se veñen aplicando nos mercados de traballo fundaméntanse nunha perda acelerada do peso dos salarios na economía a favor dos ingresos empresariais e do sector financeiro. As reformas están provocando facilitar os despedimentos co consecuente incremento do desemprego. Unha consecuencia derivada xa de todo isto é o incremento da pobreza e procesos de exclusión social emerxente entre amplas capas da poboación. Do mesmo xeito, as reformas buscan incrementar o poder empresarial en detrimento do poder individual e colectivo dos traballadores e traballadoras.

2.- Dende unha perspectiva xurídica, as recentes reformas laborais están quebrantando o dereito do traballo na súa función de protección da parte débil na relación laboral. A patronal e o capital financeiro están impondo as súas normas cun ataque directo aos dereitos conquistados. Estase a promover a utilización do dereito do traballo como fórmula de explotación ordenada dos recursos humanos. Isto supón unha transformación no modelo de relacións laborais ao pasar o dereito do traballo de ser unha ferramenta *protectora* a se converter nun instrumento de aplicación sistemática dos obxectivos empresariais de incremento da explotación, a extracción de esforzo e a xestión unilateral do emprego por parte da patronal.

3.- Ante isto, a CNT propón un cambio de política laboral e socioeconómica dirixida a que as clases traballadoras retomen o protagonismo e esta non se utilice para xerar máis desemprego e pobreza, tal como está sucedendo actualmente. Proponse repartir o emprego e a riqueza, por medio da redución da xornada laboral a 30 horas semanais sen redución salarial, eliminando pluriemprego, horas extra e subcontratas. Respecto ao reparto da riqueza, propóñense incrementos salariais lineais que cubran tamén a perda de poder adquisitivo pola inflación crecente, así coma un aumento da cobertura da prestación por desemprego, tanto no período de cobertura como na contía da prestación. Á súa vez, proponse cobertura universal dos traballadores e traballadoras en situación de desemprego que esgoten a súa prestación ou non teñan dereito a ela, mediante un ingreso que lle permita satisfacer as súas necesidades básicas. Rexéitase o sistema de impostos indirectos que converten á clase traballadora no contribuínte fundamental beneficiando aos máis poderosos economicamente e proponse a aplicación de medidas destinadas á consecución dun reparto da riqueza que penalice as desproporcionadas rendas e beneficios do Capital.

4.- Ante as gretas que están abrindo no dereito do traballo os recentes gobernos liberais e conservadores (PSOE e PP) para beneficiar á patronal e ao capital financeiro, a acción sindical na empresa e a sociedade é a única vía para contrarrestar esta perda de dereitos. A aplicación das recentes reformas laborais pódese e débese contrarrestar por medio da negociación colectiva de empresa e localidade á que a CNT ten acceso coa presión sindical asociada con folga e boicot. As situacións de conflictividade elevada e de natureza colectiva non son reguladas pola lei, senón polo poder e a forza sindical.

5.- As recentes reformas laborais obrigan ás Seccións sindicais nas empresas a ter un control máis exhaustivo do funcionamento económico, produtivo e laboral das mesmas para poder combater as políticas empresariais de empeoramento de condicións e despedimentos masivos. Para a CNT, isto é unha reafirmación dos pasos previos precisos para a consecución dun control total das empresas e da economía, promovendo a recuperación e cooperativización autoxestionaria de empresas, así como un cambio no sistema económico e social. Soamente cunha economía e unha sociedade controladas polas clases traballadoras poderase reducir o impacto da crise, o desemprego e a pobreza. Deixar a economía en mans dos e das empresarias e as e os políticos só pode significar estar cada vez máis a expensas dos intereses dos ricos e as poderosas.

I.- INTRODUCCIÓN E CONTEXTO

As chamadas reformas laborais estanse sucedendo nos últimos anos no Estado español como fórmula para, supostamente, atallar o incremento do desemprego e facilitar a recuperación da contratación. Os discursos que artella o poder –económico e político– van dende a bondade das reformas para “xerar confianza” e “facilitar a contratación”, ata a necesidade de “reducir a dualidade” entre fixos e precarios, garantir a “flexibilidade” para os empresarios e a “seguridade” para os traballadores. Fálase tamén de reformas “equilibradas”. Todos estes discursos son trampas dialécticas utilizadas para lexitimar a imposición de ditas medidas. Nembargantes, estes discursos nada teñen que ver coa realidade nin cunha análise rigorosa da situación. Polo tanto nada teñen que ver con buscar unha solución real ao drama do desemprego e a pobreza crecentes. A análise sesgada e interesada das causas provoca que as receitas aplicadas para supostamente resolver os problemas nos mercados de traballo non sexan máis que unha continuación da ideoloxía e intereses da patronal e o poder. É falso e demagóxico o discurso imperante que sostén que para salvar o que implicitamente se entende como “o ben común” –a economía–, é preciso e imprescindible flexibilizar os mercados de traballo desta forma. É igualmente evidente que a aplicación destas reformas supón reforzar o poder e a autoridade empresarial nos centros de traballo.

I.1.- DISCURSOS E REALIDADES NAS REFORMAS LABORAIS.

A lectura dos preámbulos das reformas laborais sérvenos como indicador para constatar o anteriormente apuntado. Neste traballo concibimos a reforma laboral do PSOE de 2010¹, como a primeira de toda unha serie de modificacións que afondan na precarización laboral e o quebrantamento do dereito do traballo.

Así pois, establece o preámbulo que: *“a crise financeira e económica de orixe internacional que ven desenvolvéndose dende principios de 2008 quebrou a longa senda de crecemento económico e do emprego que viviu a economía española dende mediados dos noventa e tivo como consecuencia máis grave unha intensa destrución de emprego e o consecuente aumento do desemprego.”*

Para empezar, se ben a crise financeira tivo unha orixe internacional –aínda que tamén o sistema financeiro español estaba lastrado polo endebedamento masivo–, a crise estritamente económica tiña e ten unhas características particulares propias. Así pois, non é en exclusiva a crise financeira a responsable da caída da actividade económica e o incremento do desemprego no Estado español. Moi resumidamente, debemos apuntar que o sistema capitalista e os seus responsables desenvolven pola súa propia dinámica crises frecuentes, materializadas estas en base a un exceso de produción que non é posible colocar nos mercados de produtos e servizos, ou nunha caída da taxa de beneficios que supón desviar a inversión a outros sectores –por exemplo, financeiro– ou países, coa consecuente caída da actividade económica e do emprego. No caso español debemos entender a crise económica por un efecto multicausal, con factores tanto de oferta como de demanda.

Polo lado da oferta, é evidente que o patrón de especialización produtiva da economía española, baseado no peso crucial da construción e o turismo, era e é insostible. Neste punto cabe apuntar que os responsables da política económica e industrial, gobernos tanto do PP como do PSOE, son cómplices de soste esta situación. É obvio que manter unha evolución de crecemento económico sostido, aínda que fose con bases febles e con tendencia á inestabilidade, interesaba política e economicamente². A inacción por parte dos gobernos en canto a política agraria e industrial, e a lousa da Unión Europea que limita o desenvolvemento de certos sectores produtivos, supuxo reforzar un crecemento en sectores inestables, de baixa produtividade e coa característica de xerar empregos precarios e con baixos salarios. Polo lado da demanda, a crise estaba larvada pola dinámica continuada de perda de poder adquisitivo das clases traballadoras –a maioría da poboación–. O efecto do incremento de prezos no sector da construción de vivenda provocou que as familias tiveran que endebedarse

1 Real Decreto-Lei 10/2010, de 16 de xuño, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo e posterior lei homónima 35/2010, de 17 de setembro.

2 O crecemento económico xera estabilidade social, á vez que ingresos fiscais e posibilidade de enriquecemento dos aparatos políticos e os propios políticos por medio da corrupción inmobiliaria, entre outras.

e conter o consumo noutros aspectos, ou mantelo tamén en base a crédito, limitando o aforro. Este patrón de distribución da renda, auspiciado polo poder da patronal e o apoio dos gobernos e o Estado, foi lexitimado polos sindicatos oficiais ao ir pactando sucesivamente contención salarial e redución de dereitos laborais en época de bonanza. Así pois, en definitiva, o tipo de crise no Estado español e as súas consecuencias tanxibles soamente pode entenderse por factores estruturais característicos do capitalismo local, entre outros pola forza dos capitalistas para maximizar os seus beneficios e o fraude fiscal co apoio do Estado, impoñéndose aos traballadores e traballadoras.

Dito isto, pódese entender doutra forma o aque plantexa o preámbulo desta reforma respecto á sensibilidade do emprego ao ciclo económico: *“unhas debilidades do noso modelo de relaciones laborais que, en último termo, veñen a explicar a elevada sensibilidade do emprego ao ciclo económico que se veu poñendo de manifesto no noso país, o que fai que medre moito nas fases expansivas pero que se destrúa con igual ou maior intensidade nas etapas de crise, e entre as que se atopan as seguintes: un significativo peso dos traballadores con contrato temporal (en torno a un terzo do total de asalariados por conta allea), que constitúe unha anomalía no contexto europeo, e que derivou nunha forte segmentación entre traballadores fixos e temporais; un escaso desenvolvemento das posibilidades de flexibilidade interna nas empresas que ofrece a lexislación actual; unha insuficiente capacidade de colocación dos servizos públicos de emprego e a persistencia de elementos de discriminación no mercado de traballo en múltiples ámbitos, pero de forma moi sinalada no emprego de mulleres, persoas con discapacidade e desempregados de máis idade.”*

Neste punto é preciso recalcar que as causas desta sensibilidade do emprego ao ciclo económico, é dicir, que coa caída da actividade económica se incrementa moito o desemprego tamén, débense a condicións da propia estrutura económica, non aos mercados de traballo. Aínda así, o feito de que houbera ese volume de contratación temporal é debido ás propias políticas laborais anteriormente implementadas, e que a propia reforma de 2010 reforzaba.

A sensibilidade do emprego ao ciclo económico, se nos centramos nos mercados de traballo, obedece a que para as empresas españolas é moito máis sinxelo e barato despedir que buscar outras alternativas. Esta cuestión, por exemplo, apuntábase nun informe elaborado polo Banco Mundial en setembro de 2010³ onde se evidencia que naqueles países con maior emprego temporal e, consecuentemente, con máis contratos con baixas indemnizacións por despedimento, a destrución de emprego nun contexto de crise é maior. Polo tanto, unha das conclusións contrastadas é que precisamente a maior contratación temporal (con indemnización por despedimento moi baixa) e a menor indemnización por despedimento nos contratos fixos, a consecuencia será un incremento dos despedimentos e polo tanto do desemprego en época de crise.

Así pois, se sesgada era a análise das causas, non menos sesgados e interesados podían ser os motivos polos cales se plantexaba dita reforma: *“Esta reforma ten como obxectivo esencial contribuír á redución do desemprego e incrementar a produtividade da economía española. A estes efectos, diríxese a corrixir a dualidade do noso mercado de traballo promovendo a estabilidade no emprego e a incrementar a flexibilidade interna das empresas, como aspectos máis destacables.”*

Tendo en conta o dito anteriormente, dificilmente unha reforma laboral podería crear emprego, e menos unha reforma como a plantexada que efectivamente axudaba a incrementar o desemprego. Neste sentido propoñíase: *“Primeiro, reducir a dualidade do noso mercado laboral, impulsando a creación de emprego estable e de calidade, en liña cos requirimentos dun crecemento máis equilibrado e sostible. Segundo, reforzar os instrumentos de flexibilidade interna no desenvolvemento das relacións laborais e, en particular, as medidas de redución temporal de xornada, como mecanismo que permita o mantemento do emprego durante as situacións de crise económica, reducindo o recurso ás extincións de contratos e ofrecendo mecanismos alternativos máis sans que a contratación temporal para favorecer a adaptabilidade das empresas. Terceiro, elevar as oportunidades das persoas desempregadas, con particular atención aos máis novos, reordenando para isto a política de bonificacións á contratación*

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

indefinida para facela máis eficiente, facendo máis atractivos para empresas e traballadores os contratos formativos e mellorando os mecanismos de mediación laboral.”

Cabe dicir de entrada que a perspectiva dun mercado de traballo “dual” tal como se plantexa aquí, provén dunha marcada tradición neoliberal de análise económica dos mercados de traballo, co que isto significa para a credibilidade dun goberno –e os seus asesores económicos– que se fai chamar socialista e obreiro⁴. Para reducir esta suposta “dualidade”, estendíase a indemnización por despedimento de 33 días por ano traballado cun máximo 24 mensualidades fronte á de 45 días por ano traballado cun máximo de 42 mensualidades. Tamén se incrementaba moi levemente a indemnización por despedimento en contratos temporais de 8 a 12 días por ano traballado nun período de catro anos. Tendo en conta que a contratación temporal é utilizada precisamente para ir encadeando contratos para non acumular antigüidade, este incremento non ía ter ningún efecto significativo. É dicir, reducíase a indemnización por despedimento para os empregos fixos, manténdose practicamente igual para os temporais. A vía, pois, de igualar condicións dos fixos cos temporais era empeorando aos fixos, facilitando máis aínda o seu despedimento.

Por outra parte, poñíase énfase na redución de xornada e suspensión de contratos co pago do subsidio de desemprego como alternativa á extinción de contratos, o que supuña cargar aos traballadores e á seguridade social, non aos beneficios empresariais, o peso do axuste.

Por último, vendíase como un incremento de oportunidades a extensión das ETT’s a máis sectores económicos, á vez que se facía bandeira das subvencións ás empresas como fórmula para promover a contratación.

Respecto á reforma de 2012⁵ auspiciada polo PP, unha análise do seu preámbulo indícanos tamén esa contradición entre os falsos discursos do poder e as crúas realidades.

De entrada, expónse unha sucesión de datos negativos sobre o incremento do desemprego, centrado non só na contratación temporal senón tamén na fixa, o incremento do gasto en subsidios de desemprego e a caída de ingresos da seguridade social pola caída de afiliación asociada ao desemprego. Tamén se expoñen as dificultades dos e das máis novas para acceder a empregos decentes e mellor remunerados. Así pois, lonxe de asociar estes resultados á crise do sistema produtivo e ás políticas económicas e laborais implementadas anteriormente, apúntanse aqueles aspectos que serán obxecto de ataque nesta e posteriores reformas, coa escusa da *“insostibilidade do modelo laboral español”*.

Xa non se fala de *“xerar emprego”* como na anterior reforma, senón de *“recuperar o emprego”*. Do mesmo xeito ponse o acento en que é unha reforma que: *“trata de garantir tanto a flexibilidade dos empresarios na xestión dos recursos humanos da empresa como a seguridade dos traballadores no emprego e adecuados niveles de protección social. Esta é unha reforma na que todos gañan, empresarios e traballadores, e que pretende satisfacer máis e mellor os lexítimos intereses de todos.”*

Se ben este informe trata de resumir os contidos de dita reforma, polo que se poderá comprobar ata que punto “todos gañan”, se podemos avanzar no seguinte epígrafe, os resultados de ditas reformas en diferentes indicadores non apuntan precisamente a que sexan os e as traballadoras quen “gañen”.

Precisamente un dos aspectos principais desta reforma –non o único nin o máis importante– pasan por reducir a indemnización por despedimento para todos os contratos fixos a 33 días por ano traballado con 24 mensualidades, facilitar os despedimentos por causas económicas e outras relacionadas, con 20 días por ano traballado con 12 mensualidades, con tendencia a xeneralizarse. Polo tanto son medidas que non só aforran cartos ás empresas e llo quitan aos traballadores, senón que como vimos promoven o incremento do desemprego en época de crise económica.

⁴ Este plantexamento abórdase coas teorías de “insiders-outsiders”, unha liña argumental sofisticada e apoiada pola patronal, para responsabilizar ás vítimas (os traballadores) dos seus propios males. O resumen argumental é que os fixos (insiders) provocan, coa súa acción sindical en defensa das súas condicións, a precarización dos temporais (outsiders).

⁵ Real Decreto Lei 3/2012 de 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral e Lei homónima 3/2012, de 6 de xullo.

I.2.- ¿QUEN SE BENEFICIA DESTAS REFORMAS LABORAIS?

A pregunta lóxica que debemos facernos, se realmente as reformas non serven aos intereses da poboación traballadora –a maioría–, é: ¿cal é o obxectivo real das mesmas? Ou mellor aínda ¿quen se beneficia da aplicación destas reformas e a quen prexudica?

Para responder a estas preguntas é útil facer un breve repaso dalgúns datos significativos.

Por un lado, os indicadores do desemprego non deixaron de empeorar tampouco dende o inicio da crise e as conseguintes reformas e axustes laborais, fiscais e presupostarios. O emprego, medido en termos de postos de traballo equivalentes a tempo completo, acentúa o seu decrecemento interanual nun punto, ata o -4,6%. Este resultado supón a redución de 801 mil empregos netos a tempo completo nun ano (do II trimestre de 2011 ao mesmo de 2012). A taxa de paro establécese segundo a enquisa de poboación activa no 24'63%, isto é 5.693.100 parados e paradas. Do mesmo xeito, o número de fogares que teñen a todos os seus membros activos en paro experimenta un aumento de 9.300 respecto ao primeiro trimestre do ano e sitúase en 1.737.600. Segundo Eurostat, a previsión da taxa de paro en 2012 establécese no 24,4%, mentres que en 2013 estaría no 25,1% da poboación activa⁶.

Dende unha perspectiva económica, os datos da distribución da renda –entre salarios e beneficios empresariais– son clarificadores para entender o impacto da crise e as reformas asociadas. Os salarios e cotizacións sociais, segundo o Instituto Nacional de Estadística (INE), pasaron de representar o 53% do PIB a principios dos 80, fronte ao 41% dos beneficios empresariais, a soamente o 46% do PIB en 2011 fronte ao 46'2% dos beneficios empresariais, superando xa os beneficios aos salarios. Dito doutro xeito, a renda xerada no Estado español polos asalariados –a maioría da poboación– non supón nin sequera unha parte maioritaria da renda do país. Os datos máis recentes publicados polo INE a finais de agosto apuntan a que a tendencia vai agudizarse, posto que a remuneración de asalariados caeu un -3'9% no segundo trimestre de 2012 respecto ao mesmo trimestre do ano anterior, mentres que os beneficios empresariais se incrementaron nun 3'4% no mesmo período. Esta tendencia á caída dos salarios estase agudizando en 2012 (caída interanual dos salarios do -2'5% no primeiro trimestre e do -3'9% no segundo) mentres os beneficios tiveron unha tendencia crecente nos últimos trimestres –6'3% de incremento o II trimestre de 2011 respecto a 2010– aínda que desacelerándose en 2012. Isto explícase tanto pola caída no número de empregados como na redución media do salario percibido. Polo tanto as empresas estanse a ver beneficiadas tanto da crise como das políticas a ela asociadas que promoven desemprego e redución salarial.

Incluso o Banco Central Europeo recoñecía a principios de agosto que as reformas laborais provocarían unha caída “acusada” dos salarios en España. De feito, as propias estadísticas europeas⁷ sinalan que a caída acumulada do salario real *per cápita* en España entre 2010 e 2013 estará sobre o -7'2%. Isto explícase polas caídas nos salarios reais *per cápita* dende a aplicación das políticas de axuste cun -2'3% en 2010, -2'3% en 2011 e as estimacións de -1'6% en 2012 e -1% en 2013.

Temos pois a evidencia dun dos obxectivos clave das reformas: baixar salarios para que os empresarios gañen máis e poida ser recuperada a taxa de beneficios. Os mecanismos deste proceso son precisamente rebaixar as indemnizacións por despedimento e eliminar os salarios de tramitación, facilitar o mesmo para aforrar salarios que a miúdo as empresas poderían pagar se mantiveran o emprego, promover unha devaluación dos convenios, inutilizando de fato a negociación sectorial para promover a de empresa, facilitando o seu descolgue –tanto os regulados na empresa privada como a administración pública–, dificultando a súa renovación –ultra-actividade– e dificultando tamén os mecanismos automáticos de subida

6 Coa precisión de que o desemprego se distribúe irregularmente por provincias e comunidades autónomas. No País Vasco mantense unha taxa de paro inferior ao 15%. No extremo oposto, Andalucía, Extremadura e Canarias presentan taxas superiores ao 33%.

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

salarial. Precisamente, a profundidade de ditas reformas –sobre todo a de 2012– e o feito de que terán un maior impacto nos próximos trimestres, supón que os resultados estimados poidan ser aínda peores para os intereses da clase traballadora.

Por outra banda e de forma indirecta, a redución do peso dos salarios está provocando unha redución das cotizacións á seguridade social para desemprego ou pensións, e dos impostos que financian servizos públicos como sanidade, servizos sociais ou educación, entre outros⁸. Á súa vez, as rendas empresariais e do capital financeiro non só contribúen pouco nas cuestións citadas, senón que ademais estanse vendo beneficiadas de políticas fiscais que reforzan o seu poder e os seus beneficios, tales como as amnistías fiscais ou os procesos de privatización en marcha.

Outro dos obxectivos, dende unha perspectiva das relacións de poder no mundo do traballo, é que as sucesivas reformas buscan debilitar o poder do traballador e traballadora no mercado de traballo. Ben sexa ao incrementar a precariedade da contratación, rebaixar a indemnización por despedimento como ao facilitar o mesmo e soste –incrementar– o desemprego estrutural, reducindo os subsidios de desemprego, endurecendo as condicións de acceso aos mesmos, como presión engadida.

Polo contrario, refórzase o poder de dirección empresarial para executar todo tipo de medidas coa escusa das causas económicas e produtivas. Tamén se busca debilitar o poder asociativo –sindical– ao dificultar neste contexto a presión sindical para conseguir melloras, á vez que quitan poder institucional aos sindicatos oficiais coas reformas da negociación colectiva.

I.3.- DA PROTECCIÓN Á EXPLOTACIÓN.

En cada unha das reformas laborais dende a década dos oitenta foron recortándose dereitos e garantías individuais e colectivas dos e as traballadoras; pero o certo é que nunca con tanta celeridade e profundidade como nestes últimos dous anos. As últimas reformas, que comezan no ano 2010⁹ e culminan (a día de hoxe) coa lei 3/2012 de 6 de xullo, van máis lonxe, transformando o modelo de relacións laborais existente.

Ata o ano 2010, as modificacións nos textos laborais¹⁰ poden cualificarse de reformas, restritivas a maioría das veces, pero que se manteñen dentro dun sistema. Este sistema é o que se cualifica pola Constitución de Estado social e que nos textos políticos e económicos se ven denominando Estado de benestar. No ámbito das relacións laborais, este concepto tradúcese nunha concepción intervencionista das mesmas, mediante o establecemento polo Estado de mínimos indispoñibles (o mínimo indispoñible refírese sempre aos dereitos da clase traballadora e ás melloras tamén respecto aos mesmos), pero permitindo que tales mínimos poidan ser mellorados polos chamados axentes sociais (patronal e sindicatos no referente ás relacións de traballo), en virtude do chamado principio de autorregulación das relacións de traballo.

En canto á reforma laboral en sentido estrito ou puro –á marxe das *outras reformas* laborais, que exceden o obxecto deste artigo–, pode falarse de cambio de sistema nas producidas nestes dous últimos anos e, especialmente, na de 2012. Isto porque, por unha banda, se abandona practicamente a –xa diminuída polo sistema representativo– facultade de autorregulación das relacións de traballo coa perda de eficacia dos convenios. Por outra banda, introdúcese un principio de profundo **fondo** liberal nas mesmas, onde o centro sobre o que pivota a reforma é a empresa entendida como propiedade privada que debe conseguir os máximos beneficios¹¹.

8 Nótese que non soamente o incremento do desemprego prexudica ás cotizacións e impostos, senón tamén á redución salarial, posto que os beneficios empresariais quedan minimamente afectados pola estrutura impositiva española.

9 Real Decreto-Lei 10/2010, de 16 de xuño, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo e posterior lei homónima 35/2010, de 17 de setembro; no ano 2012, Real Decreto Lei 3/2012 de 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral e Lei homónima 3/2012, de 6 de xullo; sen esquecer a reforma da negociación colectiva por Real Decreto Lei 7/2011 de 6 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva, se ben a análise desta excede aos obxectivos deste artigo.

10 Nos que hai que incluír, non só o Estatuto dos traballadores, senón tamén as normas da seguridade social –contributiva e non contributiva ou asistencial, incluíndo nesta última as diferentes “axudas” estatais e autonómicas: vivenda, rendas de inserción, dependencia, bolsas de estudo, etc.–, as de estranxeiría e xénero, por afectar todas elas ás condicións de vida dunha concreta clase social: a traballadora, con ou sen traballo efectivo.

11 Con anterioridade, a diminución de beneficios non xustificaba as causas económicas ante un despedimento colectivo ou unha modificación de condicións de traballo.

Baixo unha **forma** afastada das concepcións liberais de autonomía da vontade –imposible se non se da entre iguais–, xa que:

- Permítese a modificación unilateral das condicións de traballo pactadas –individual ou colectivamente– pola parte forte do contrato.
- Mantense o intervencionismo estatal, se ben cambia de signo: o intervencionismo prodúcese para garantir a liberdade de empresa fronte aos dereitos dos e das traballadoras.

Polo tanto, estas reformas laborais abren gretas ao dereito do traballo para que este deixe de ser unha ferramenta de contención á mercantilización da forza de traballo e pase a ser un instrumento de explotación ordenada dos recursos humanos. Todo isto apoiado con toda unha batería de cambios que están a sucederse nas políticas sociais, dirixidas á “activación” neoliberal, eliminando a faceta de “protección” de tradición keynesiana. O papel do Estado capitalista transfórmase paulatinamente en instrumento de explotación coa cobertura ideolóxica e normativa da liberal Unión Europea.

Fixémonos agora nas implicacións que ten respecto ao sistema de representación unitaria. Construído durante as tres últimas décadas, perde facultades de negociación ou, máis concretamente, de eficacia da mesma. Á par deste novo marco, non se da unha maior posibilidade de intervención directa aos e ás traballadoras nin ás seccións sindicais –a menos que non tivesen xa con anterioridade a través das normas de desenvolvemento dos procedementos de regulación de emprego¹²–.

De todos os xeitos, a perda de facultades da representación unitaria e a máis pomenorizada regulación da actuación das seccións sindicais e de representacións directas dos traballadores e traballadoras en determinados ámbitos de negociación abren a porta á intervención do modelo sindical de CNT.

Pero isto non é así porque se ponderara a democracia directa nin porque se melloraran as condicións de autorregulación colectiva do traballo, senón porque o noso modelo de confrontación e non colaboración preséntase agora como única forma de loita contra as case ilimitadas posibilidades que se outorgan á empresa para cambiar as condicións de traballo e, consecuentemente, de vida. Dito de outro xeito, o modelo que representa a CNT de potenciar a vertebración sindical na empresa e cunha política sindical de presión e confrontación ás políticas empresariais, preséntase como o único para camiñar cara unha resposta efectiva contra a desintegración dos dereitos laborais. Os sistemas de representación unitaria baseados na delegación e en altos graos de corrupción, desincentivan a participación obreira e reforzan o impacto das reformas nas empresas. O estreito marco de negociación unitaria implantado, puramente legalista e carente de ferramentas sindicais –polo menos no que respecta aos dos sindicatos estatais maioritarios–, unha vez extinguidas as garantías legais de protección fronte a despedimentos e modificacións de condicións de traballo, pouco máis poderá facer que subir uns días as indemnizacións en despedimentos masivos.

II.- REFORMA DAS RELACIÓNS COLECTIVAS DE TRABALLO

Neste aspecto, de se realizar unha comparativa entre a normativa actual e a anterior, non se acadaría unha valoración real da profundidade das reformas, xa que a liña marcada nas reformas de 2010 –laboral– e 2011 –negociación colectiva– culminan na de 2012. Trátase dun proceso de reforma que empeza en 2010 e que cambia as regras do sistema, de modo que este proceso de reforma débese analizar en conxunto. As reformas de 2010 e 2011 marcan o camiño á de 2012. Non pode facerse pois unha contraposición entre estas normas, senón entre este sistema de relacións de traballo e o anterior. Chamaremos a este proceso “reforma do sistema de relacións laborais” para simplificar a redacción e só cando se faga referencia a unha das concretas reformas se fará mención á mesma.

¹² Artigo 4 do derogado RD 43/1996, de 19 de xaneiro polo que se aproba o regulamento dos procedementos de regulación de emprego e actuación administrativa en materia de traslados colectivos. Neste artigo xa se contemplaba a existencia dunha representación directa dos traballadores e traballadoras en ausencia de representación legal. Non así para as modificacións colectivas de condicións de traballo pola especial regulación da mesma á que se fará referencia.

II.1.- DELIMITACIÓN DAS CAUSAS ECONÓMICAS, PRODUTIVAS, ORGANIZATIVAS E TÉCNICAS.

Unha das principais modificacións da reforma laboral de 2012 refírese á determinación das causas económicas á hora de permitir a aplicación unilateral de diferentes medidas por parte dos empresarios. É conveniente empezar por analizar estes cambios pois conforman o núcleo duro do debate entre sindicatos e empresas, polo tanto dende unha perspectiva anarcosindicalista manteñen unha centralidade nas análises e propostas, á vez que as causas económicas –e outras– están intrinsecamente unidas tanto ás modificacións substanciais de condicións de traballo, mobilidade xeográfica, descolgues de convenio e expedientes de suspensión de contratos ou redución de xornada, como aos despedimentos obxectivos e colectivos –tanto na empresa privada como na administración e a empresas públicas–.

A principal modificación que efectúa a Lei 3/2012 é no referido ás causas económicas, así como nalgunhas das súas particularidades en función da medida a tomar que se van detallando máis adiante.

A reforma alude a que se considera causa económica –para o despedimento– a existencia de perdas actuais ou previstas ou a diminución persistente do nivel de ingresos ordinarios ou das vendas –considerándose persistente se a diminución das vendas ou ingresos da empresa se da durante tres trimestres consecutivos en comparación cos mesmos trimestres do ano anterior–. Por outra parte, elimínase calquera referencia á relevancia que ten dita situación en relación co mantemento do emprego¹³.

Esta nova redacción presenta dúas graves cuestións. En primeiro lugar, trátase dunha redución de ingresos ou vendas –nin sequera perdas– durante un período inferior a un exercicio económico. Ao aludir soamente a un período temporal de nove meses, e dende o punto de vista económico-financeiro, tal período nin sequera determina que un exercicio se materialice con resultados negativos. Polo que máis ben estamos ante un mero indicio da previsión de que as perdas se poidan materializar no exercicio. Con esta fórmula exímese na práctica de elaborar modelos de previsións económico-financeiras e produtivas para discutir a conveniencia ou non das medidas. Dita cuestión é importante en tanto que na situación actual de inestabilidade económica e posible flutuación de ingresos, unha diminución de ingresos non é relevante en tanto os custos se axusten a ela, á vez que esta diminución de ingresos non ten por que ser determinante para a viabilidade empresarial, nin tampouco irreversible. Sobre esta cuestión débese engadir, ademais, que os medios de proba van ser moi importantes xa que unha contabilidade que non está pechada (e auditada se ten a empresa obrigación de facelo) é moito máis facilmente manipulable.

En segundo lugar, e a diferenza da regulación anterior do art. 51.1 ET (Lei 35/2010), non se esixe –como xa se apuntou– que a situación económica negativa (na que se xustifique a extinción dos contratos de traballo) deba por forza ter unha potencialidade suficiente para afectar á viabilidade da empresa ou a súa capacidade para manter o volume de emprego na mesma. Desta forma, unha mera redución das vendas durante tres trimestres consecutivos constitúese por si soa en causa para a extinción colectiva (e individual) dos contratos de traballo –tamén da aplicación unilateral de medidas como a modificación substancial das condicións de traballo e outras–. Con independencia do impacto que esta redución de vendas producira na súa situación económico-financeira, e na súa capacidade para manter o volume de emprego.

Tamén se suprimiu a obriga de que a empresa xustifique que dos seus resultados económicos se deduce a razoabilidade da decisión extintiva para preservar ou favorecer a súa posición competitiva no mercado. Rómpease así o elemento de xustificación da decisión empresarial. A desaparición do xuízo de razoabilidade da decisión extintiva implica outras

13 Di agora o art. 51.1 do ET: “Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante tres trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior. Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.”

cuestións como a inseguridade xurídica ao non fixarse unha relación entre o volume (medición) das perdas e os contratos afectados pola extinción. A supresión do xuízo de razoabilidade implica evitar á empresa aportar elementos ou criterios para a elección de traballadores afectados pola decisión extintiva. Isto pode determinar a inconstitucionalidade da nova regulación legal do Art. 51 ET por lesiva do dereito fundamental á tutela xudicial contemplada no Art. 24 da Constitución, así como co art. 9 e concordantes do convenio 158 de a OIT.

Ata aquí temos analizado a cuestión das causas económicas aceptando que estas poidan ser verificadas con documentos que as proben. Sobre esta concreta cuestión, que aparece no núcleo fundamental da causa, é preciso notar que as empresas teñen múltiples formas de manipular a contabilidade e a actividade que desenvolven. Non en van teñen o poder de dirección das actividades e, como non, do reflexo destas na documentación que xeran¹⁴. Neste sentido, podemos diferenciar entre accións de manipulación durante a propia actividade que non se verán reflectidas nas Contas Anuais¹⁵, e manipulación ou maquillaxe das propias Contas Anuais¹⁶. En resumo, as posibilidades de enfrontarnos con garantías a discutir a situación económico-productiva real da empresa pasan exclusivamente pola intervención das Seccións sindicais nestas materias. Polo tanto, dende unha perspectiva anarcosindicalista, tanto a análise xurídica como a económica están, na práctica, totalmente supeditadas á acción sindical.

A reforma de 2012 engade unha disposición adicional vixésima ao Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores e presenta unha importante novidade en canto a introducir a existencia de causas económicas, técnicas e organizativas no sector público para plantexar despedimentos obxectivos e colectivos do persoal laboral¹⁷.

Así pois, enténdese segundo a reforma que existen causas económicas cando se produza unha insuficiencia presupostaria “sobrevida e persistente para o financiamento dos servizos públicos correspondentes”. En todo caso, enténdese persistente de producirse durante tres trimestres consecutivos. Este redactado plantexa, de entrada, que non será preciso nin tan só pechar un presuposto con menor dotación, senón que por unha decisión política de atrasar a liquidación dunha parte do presuposto, pódese producir un escenario para forzar ditos despedimentos. En todo caso, este plantexamento no sector público vai xerar un importante debate público, social e de xurisprudencia sobre a posibilidade de aplicar este tipo de despedimentos. O núcleo duro do debate débese contextualizar en se unha Administración Pública ou unha empresa pública que subministre servizos debe rexerse polas “regras de mercado” ou non, posto que non teñen unha finalidade económica de manter unha posición competitiva no mercado.

Pola contra, a Constitución Española¹⁸ establece que as Administracións Públicas deben basear a súa xestión de persoal nas regras de prestación de servizos públicos, que con gran frecuencia son deficitarios, polo que non responden á lóxica do beneficio ou do ánimo de lucro; e co obxectivo de dar satisfacción á demanda cidadá de benestar, a través do recoñecemento de “dereitos sociais” materializados a través do acceso cidadán aos “servizos públicos” que en ningún caso supoñan a compra ou pago dos mesmos.

Outra das cuestións importantes a debate é o feito de que se fai descansar a responsabilidade do sobredimensionamento do equipo de traballo de empresa ou do excesivo déficit público, unicamente sobre o persoal laboral fixo das Administracións

14 A fiabilidade das Contas Anuais aínda será menor para as pequenas empresas, dende o momento en que se aplique en España a Directiva 2012/6/UE de 14 de marzo de 2012 sobre a formulación das Contas Anuais das microempresas. Nesta Directiva, plantéxase que as empresas que non superen os 700.000 euros de facturación, teñan 10 ou menos empregados e/ou o seu activo non supere os 350.000 euros, poidan ser eximidas da formulación de contas anuais normais e estas sexan aínda moito máis abreviadas e con moi pouco detalle da información concreta.

15 Por exemplo, vender produtos dunha empresa a outra a prezos inferiores aos de mercado ou sen declarar; pasar beneficios dunhas empresas a outras cando están relacionadas –grupos de empresas–; manipular a contabilización de existencias, etc.

16 Por exemplo cobrar intereses polo capital aportado que se converte nun “préstamo”, práctica definida como “subcapitalización”; manipular as contas de amortizacións, etc.

17 Refírese ao persoal laboral ao servizo dos entes, organismos e entidades que forman parte do sector público de acordo co artigo 3.1 do texto refundido da Lei de Contratos do Sector Público, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 3/2011, de 14 de novembro. En resumo, calquera administración e ente público.

18 Podemos apuntar a vulneración dos artigos 35.1 e 24.1 da Constitución, como consecuencia da aplicación do despedimento por causas empresariais aos empregados públicos laborais e a exclusión de medidas de redución temporal de xornada e suspensión do contrato.

Públicas, pois son os únicos susceptibles de ser aceptados para adoptar medidas de carácter extintivo. Prodúcese unha dualidade no réxime dos empregados públicos, a pesar de que tanto o persoal laboral fixo como o funcionario accederon ao emprego público condicionados por procedementos sometidos aos mesmos principios constitucionais, e a diferenciación entre o estatuto dun e outro persoal unicamente responde, ou á natureza dos oficios ou cometidos especializados desempeñados polo persoal laboral, ou máis frecuentemente aínda, pola mera discrecionalidade administrativa á hora de deseñar as bases da convocatoria e a relación dos postos de traballo.

Por último, hai outro elemento importante de debate, máis centrado nos despedimentos colectivos, e é que a directiva europea de despedimentos colectivos¹⁹ exclúe explicitamente ditos empregos da súa aplicación, polo que a Reforma Laboral está executando unha disposición contraria á lexislación comunitaria e que prexudica a un grupo específico dos traballadores.

II.2.- MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DE CONDICIÓN DE TRABALLO (MSCT).

Concepto de MSCT: como a propia palabra indica, trátase dunha reforma profunda das condicións de traballo pactadas en contrato²⁰. Entendemos por contrato tanto o individual –que firmamos antes de entrar a traballar–, como o contrato colectivo –que é o que firman coa empresa os representantes unitarios nos diferentes ámbitos de negociación ou incluso outros firmados por outros suxeitos (assembleas, seccións sindicais, etc.)–, se ben este último suposto é o menos frecuente.

Como supón a modificación importante do pactado, a parte que modifica o contrato vese obrigada a indemnizar á parte que o sofre, salvo que acepte a modificación (e se esta é colectiva, basta coa aceptación dos/as representantes). Isto tradúcese en que se o ou a traballadora non acepta a modificación, pode irse do emprego cunha indemnización taxada: 20 días de salario por cada ano de servizo prestado.

Ata aquí explicouse o concepto de MSCT, inalterado dende a súa creación. Pero o procedemento, posibilidades e causas para que a empresa poida acudir á MSCT si sufriron cambios relevantes no proceso de reforma 2010-2012 que se traducen en:

- Consideración do carácter colectivo da MSCT dende unha perspectiva cuantitativa fronte á anterior concepción cualitativa (reforma de 2012).
- Particularidades en canto aos suxeitos lexitimados para negociar.
- Descausalización do proceso de MSCT (reforma de 2012).

CONSIDERACIÓN DO CARÁCTER COLECTIVO DA MSCT DENDE UNHA PERSPECTIVA CUANTITATIVA FRONTE Á ANTERIOR CONCEPCIÓN CUALITATIVA

Con anterioridade á reforma de 2012, unha modificación substancial de condicións de traballo tiña a consideración de colectiva sempre que modificase condicións de traballo recoñecidas en Convenio ou pacto colectivo de calquera clase (incluso extra-estatutarios) ou por decisión de mellora empresarial de carácter colectivo, con excepción das modificacións de horario ou funcións, as cales só adquirirían carácter colectivo se os/as traballadores/as afectados/as superaban determinadas barreiras numéricas nun tamén determinado período de tempo.

19 Directiva 98/59/CE do consello de 20 de xullo de 1998 relativa á aproximación das lexislacións dos Estados membros que se refiren aos despedimentos colectivos. Di literalmente a directiva citada: *“Artigo 1.2. A presente Directiva non se aplicará: (...) b) aos traballadores das administracións públicas ou das institucións de dereito público (ou as entidades equivalentes nos Estados membros en que non coñezan esta noción)”*.

20 En principio, só podería acudirse a MSCT respecto ás condicións que sinala o artigo 41.1 ET. Existe debate respecto a se se trata ou non dunha lista taxada, pero a xurisprudencia veu considerando que fora de ditos supostos non se poden alterar as condicións do contrato (por exemplo, se un convenio recolle unha mellora de seguridade social, a empresa non pode, con ou sen acordo coa representación legal, suprimila, xa que non se atopa na lista de condicións do artigo 41 ET). Non obstante, hai que ter en conta que con anterioridade ao proceso de reforma que se comenta, unha empresa non se podía descolgar do convenio salvo no que se refería ás condicións salariais e con determinadas condicións. Na actualidade, o descolgue do convenio pode afectar practicamente á totalidade das cláusulas normativas tradicionais, incluíndo expresamente as melloras voluntarias de seguridade social, polo que a anterior protección das condicións pactadas en convenio estatutario, só modificables por outro convenio posterior, deixa de ser efectiva, abríndose numerosas canles para que a empresa poida non aplicar calquera dereito convencional.

A relevancia da atribución do carácter colectivo da modificación é relevante. Dende un punto de vista práctico, polas garantías que se establecían e coas que non contaban nin contan as modificacións individuais, as MSCT de carácter colectivo tiñan un tratamento similar, ata a reforma de 2010, ao dos convenios colectivos.

Neste sentido, existían tres procesos de MSCT:

A) **Individual:** consistente nunha decisión (con esixencia de causa) unilateral da empresa, posible cando a condición de traballo modificada:

- Non se atopaba recollida en convenio, estatutario ou non, ou concesión empresarial de efectos colectivos, ou
- Sendo unha condición estipulada en convenio colectivo, referíase ao horario ou funcións e ao número das e dos traballadores afectados non superando os parámetros cuantitativos establecidos;

B) **Colectiva**, non afectando a:

- Condicións de traballo recollidas en convenio colectivo estatutario
- Si afecta a condicións establecidas en convenio estatutario pero referidas a xornada de traballo e funcións. Nestes supostos era precisa unha negociación previa coa representación legal dos e das traballadoras, pero se non se chegaba a acordo, a empresa podería adoptar igualmente a súa decisión.

C) **Colectiva:** afectando a condicións de convenio diferentes a xornada e funcións. En todo caso, era preciso acordo coa representación legal dos e das traballadoras para poder realizar a modificación.

En ausencia de representación legal de traballadores e traballadoras, a empresa non podía realizar MSCT de carácter colectivo.

Coa reforma de 2010, pese a que se mantén a diferenciación cualitativa da MSCT e a obrigatoriedade do período de consultas para as modificacións colectivas introduce que, en caso de falta de acordo coas e cos representantes dos e das traballadoras, a decisión pode ser tomada unilateralmente polo empresario.

Coa reforma de 2012, a diferenza entre as MSCT individuais e colectivas convértese nunha diferenza puramente cuantitativa, en función do número de traballadores/as afectados/as e non do carácter colectivo ou non da condición de traballo modificada. Pese a que se mantén a esixencia do período de consultas para as MSCT colectivas, en ningún caso é preciso acordo para que a empresa poida tomar unilateralmente a decisión de modificación.

En conclusión, este punto da reforma laboral ven a significar que se antes do ano 2010 certas condicións de traballo –non todas– estaban blindadas, de forma que non podían ser suprimidas nin modificadas pola empresa de xeito unilateral, agora a empresa pode adoptar calquera MSCT previo período de consultas coa representación legal dos e das traballadoras, pero sen necesidade de acordo para ningún tipo de condición de traballo.

Dende un punto de vista político, a nova regulación da MSCT está en estreita relación coa perda de eficacia dos convenios colectivos, que se evidencia nos estatutarios, principalmente porque os extra-estatutarios non abundan, pero que tamén afecta a estes. Isto é unha mostra de que a reforma é liberal no fondo e intervencionista na forma. Trátase de intervencionismo estatal na eficacia da negociación colectiva a favor da patronal. O pacto colectivo é papel mollado para o lexislador e para a empresa, xa que a súa aplicación depende exclusivamente da vontade dunha das partes (a patronal), garantindo ao Estado as condicións para que a empresa poida fixar arbitrariamente o modo de prestación de traballo, o seu valor, o tempo de adicación, etc. O poder de dirección empresarial vaise estendendo máis alá das 8 horas (teóricas) de traballo, afectando a todo o noso tempo de vida (distribución irregular da xornada, horas extra, modificacións de horarios e de quendas, da xornada de traballo...). Parece obvio que deixar en mans da vontade unilateral do empresariado estas cuestións, especialmente as relativas ao tempo e organización do traballo, implica unha adaptación da nosa vida privada ás necesidades empresariais, xa que pode aumentar a nosa xornada, cambiar a nosa quenda de traballo, impoñer horas extra incluso en traballos a tempo parcial, etc.

PARTICULARIDADES EN CANTO AOS SUXEITOS LEXITIMADOS PARA NEGOCIAR

Outra modificación importante dáse en canto aos suxeitos lexitimados para negociar (reforma de 2010). Se con anterioridade os únicos suxeitos lexitimados para a negociación de MSCT colectivas eran a representación legal das e das traballadoras (incluída a sindical, sempre que cumprise os requisitos de representatividade²¹), tras a reforma do 2010, en supostos de ausencia de representación legal das e dos traballadores, estes poden conferir a súa representación a unha delegación das e dos mesmos (pudendo tamén atribuír dita representación aos sindicatos representativos de sector).

A posibilidade de negociación directa por parte dos traballadores e traballadoras mediante unha representación *ad hoc* debería ser valorada positivamente. Non obstante, esta posibilidade –que se introduce tamén en supostos de mobilidade xeográfica e expedientes de regulación de emprego (se ben neste último caso non supón unha novidade substancial respecto á regulación anterior)–, nace para supostos nos que con anterioridade á reforma non podían ser obxecto de MSCT, xa que non cabía MSCT colectiva en ausencia de representación legal. Ademais, coa reforma de 2010, deixa de ser preceptivo o acordo incluso para os supostos de condicións de traballo, diferentes á xornada ou ás funcións, contidas en Convenio Colectivo estatutario.

DESCAUSALIZACIÓN DO PROCESO DE MSCT

As MSCT, igual que a mobilidade xeográfica e os despedimentos obxectivos e colectivos, estiveron sometidos –ao longo das diferentes reformas laborais habidas dende a entrada en vigor do ET– a diferentes requisitos causais, máis ou menos rigorosos.

Coma noutros aspectos da reforma laboral, estes requisitos fóronse suavizando paulatinamente, se ben nunca de forma tan abrupta coma no proceso de reforma laboral 2010-2012. Neste aspecto, a reforma amosa a súa cara máis cruelmente liberal, abrindo a posibilidade a despedimentos, traslados e MSCT masivas, aténdose a un criterio de pura arbitrariedade patronal.

A definición das causas é tan aberta que se pode afirmar que a única causa para proceder a unha MSCT é a vontade do empresario ou empresaria, especialmente tras o ano 2012. Iso non significa que non existan vías de opoñerse ás MSCT, EREs ou ERTes, pero si que require precisamente dunha activa acción sindical na empresa para exercer un control completo das relacións económicas da mesma e fiscalizar a xestión empresarial. No suposto de MSCT, dende a reforma de 2012, considérase que existe causa (económica, técnica, organizativa ou de produción) sempre que estea relacionada coa competitividade²², produtividade²³ ou organización técnica do traballo na empresa, o que implica unha flexibilidade causal moito maior incluso que en supostos de despedimento colectivo. Do mesmo xeito, establécense dous meses de caída de ingresos –non tres coma nos casos de despedimentos colectivos– para xustificar a medida. Debe notarse que se elimina o nexo causal entre a causa e a súa eficacia en orden a mellorar a situación de a empresa²⁴.

II.3.- MOBILIDADE XEOGRÁFICA.

No caso da mobilidade xeográfica, o aspecto máis destacable (xunto coa descausalización do proceso no mesmo sentido que para as MSCT) é a eliminación –coa reforma de 2012– da posibilidade da Autoridade Laboral de paralizar o proceso

21 Dende a reforma de 2010 insístese na lexitimación para negociar das seccións sindicais, tanto en MSCT, como en supostos de mobilidade xeográfica ou despedimentos colectivos. Non obstante, a preferéncia destas sobre a representación unitaria non é real, xa que, igual que antes, serán os sindicatos con presenza na representación unitaria os que decidan se negocian as súas seccións ou os seus representantes unitarios. As seccións sen representatividade unitaria seguen á marxe da negociación, salvo que sexan elixidas como representación directa dos/as traballadores/as en supostos de ausencia de representación legal ou sexa o equipo de traballadores e traballadoras quen o decida.

22 Concepto relativamente ambiguo na súa medición pois refírese á capacidade de competir con outras empresas en custos e prezos, así como en capacidade de xerar amplas marxes de beneficios.

23 O concepto de produtividade é aínda maiormente discutido en canto á súa medición, posto que se refire á produción por traballador/a e/ou tempo de traballo. A produtividade depende a miúdo da coordinación dos traballadores e traballadoras, do nivel de esforzo –intensidade no traballo–, do nivel de inversión en capital, da capacidade de xestión do empresario, etc. Nos sectores de servizos, a diferenza da agricultura e a industria, aínda é máis difícil medir e argumentar a evolución deste tipo de indicadores. En todo caso, non é posible influír nunha mellora da produtividade pola vía de empeorar as condicións de traballo (nin redución salarial, nin incremento de horas de traballo, etc) posto que o impacto non é positivo en ningún dos factores citados.

24 Isto non significa que non se poidan usar argumentos de razoabilidade no proceso de negociación-presión sindical e nos tribunais, pero o certo é que a lei os elimina, o que significa que, conforme á interpretación literal da mesma, flexibilízase o requisito a favor da patronal. A experiencia dinos que é cuestión de tempo que a xurisprudencia faga o propio, suavizando o requisito causal en base a unha interpretación literal da norma. A interpretación literal non é a única que entra en xogo, pero si é a máis importante.

(nos supostos de traslados colectivos). Trátase dunha reforma nun claro sentido liberal, que elimina o intervencionismo neste aspecto concreto. Segue a tendencia xeral da reforma: que a empresa poida adoptar decisións unilaterais (non é precisa a existencia de acordo), sen causa (elimínase o nexa entre a causa e a mellora da situación da empresa, polo menos na literalidade da lei) e sen que a Administración poida controlar a existencia de abusos. Pero non se abandona totalmente o intervencionismo estatal, xa que é a propia lei (Estado) a que garante que unha das partes de contrato (patronal) cambie unilateralmente as condicións pactadas sen causa.

II.4.- O DESCOLGUE DO CONVENIO.

O descolgue do convenio vai máis alá da normativa anterior, incluso tras a reforma da negociación colectiva de 2011.

Así pois, non se trata só dun descolgue salarial –posibilidade de non aplicar os salarios pactados en convenio–, senón do descolgue total da aplicación do convenio colectivo. Pese a que se citan as cláusulas susceptibles de inaplicación, estas veñen a ser a totalidade das cláusulas normativas tradicionais dos convenios colectivos (xornada, horario, sistema de traballo a quendas, funcións, etc). Do mesmo xeito, para as causas económicas, establécense tamén dous meses de caída de ingresos para xustificar a medida.

Establécese ademais unha arbitrase final obrigatoria²⁵ en caso de desacordo entre as partes, baseado na intervención de terceiros para a imposición da medida. Nesta arbitrase non é preciso acordo de sometemento por ambas partes, a diferenza da regulación establecida pola reforma da negociación colectiva de 2011, onde a elección da arbitrase era voluntaria. Sen embargo, é a reforma da negociación colectiva de 2011 a que dá os primeiros pasos para o establecemento de arbitraxes obrigatorias claramente inconstitucionais. Isto implica tamén unha limitación indirecta do dereito de folga, xa que sería ilegal a folga para alterar o decidido nun laudo arbitral que decidise que procede o descolgue. Outra cuestión será que se poida opoñer á estrita redacción legal a inconstitucionalidade de dito precepto por ambos motivos.

II.5.- CONCORRENCIA DE CONVENIOS E ULTRA-ACTIVIDADE.

Dende a reforma da negociación colectiva de 2011, cámbiase o peso da xerarquía convencional cara a empresa. En xeral, é outro pilar máis da liberdade de empresa, non sometida a mínimos legais nin convencionais que non queira aceptar.

En principio, a prioridade do convenio de empresa non tería que ser negativa. Pero si o é na práctica, porque se ben ata agora os convenios de empresa só podían mellorar as condicións do convenio sectorial vixente (salvo en certos aspectos reservado ao seu ámbito), na actualidade –ao ser prioritario o convenio de empresa– xa non ten que respectar límites mínimos que establecen estándares de aplicación en calquera empresa e sobre todo nas PEME's, maioritarias na estrutura económica española.

Esta cuestión pódese salvar sempre que nas empresas se incremente a afiliación sindical e os sindicatos negocien convenios colectivos para mellorar as condicións. E que a partires de ditas negociacións se dea o salto ao sector como agregación das condicións xerais conseguidas nas empresas. Nembargantes, a experiencia deste tipo de reformas, descentralizando a negociación colectiva, indica que en xeral se produce unha diminución salarial e un empeoramento de condicións laborais xeneralizado.

A reforma provocará a curto prazo un empeoramento evidente das condicións laborais da maioría da poboación, pero pode converterse en oportunidade para recuperar a participación obreira na decisión de condicións salariais, horarias e outras que ata agora estaban secuestradas pola negociación colectiva centralizada.

²⁵ A obrigatoriedade ou non da arbitrase entra en contradición en diferentes preceptos da norma. Así, dedúcese a obrigatoriedade do artigo 82, sempre que unha das partes (normalmente a patronal) o someta unilateralmente. Pero dedúcese a voluntariedade e necesidade de acordo de sometemento a arbitrase da Disposición Adicional Decimoterceira do Estatuto dos traballadores (versión actual).

Mirando cara outro aspecto, a perda da ultra-actividade dos convenios transcorrido un ano dende a súa denuncia (reforma de 2012), supón que se poden aplicar directamente as condicións mínimas do estatuto dos traballadores (SMI; xornada máxima anual; abono de horas extraordinarias a prezo da ordinaria; supresión, no seu caso, da terceira paga, das melloras de seguridade social, etc.). Esta cuestión tamén é prexudicial no curto prazo en contextos empresariais pouco sindicalizados, aínda que dende unha perspectiva sindical obriga a manter a tensión para que as condicións de traballo non empeoren ou se poidan mellorar.

En realidade, a lei sinala que, se o hai, aplicarase o convenio de ámbito superior, pero esta previsión só é real para os convenios de empresa (e sempre e cando o convenio de sector non perda vixencia en virtude da mesma norma). O convenio superior a un convenio sectorial (que son os que regulan a maioría das relacións laborais) adoita ser un acordo marco e, xeralmente, ditos acordos conteñen cláusulas xenéricas, obrigatorias e non soen regular aspectos como, por exemplo, o salario.

II.6.- EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPREGO.

As modificacións do ano 2012 céntranse na eliminación da aprobación do ERTE pola autoridade laboral, sendo tamén unha decisión unilateral do empresario ou empresaria e na descausalización da medida.

Xa desenvolvido na reforma de 2010, é importante evidenciar as intencións económicas da mesma a través das cales o goberno aplica inxentes subvencións á empresa que adopta estas medidas, en contraposición ás limitacións na duración e consumibilidade das prestacións por desemprego a que teñen dereito os e as traballadoras.

Tamén neste caso, establécense dous meses de caída de ingresos –non tres coma nos casos de despedimentos colectivos– para xustificar a medida. Por outra banda, engádese tamén unha disposición adicional vixésimo primeira ao Texto Refundido do Estatuto dos traballadores onde se establece que o previsto no artigo 47 do ET non será de aplicación ás Administracións Públicas e ás entidades de dereito público vinculadas ou dependentes, salvo aquelas que se financien maioritariamente con ingresos obtidos como contrapartida de operacións realizadas no mercado. Con isto, exclúese a aplicación de medidas de suspensión de contratos ou redución de xornada recollendo os plantexamentos do Servizo Público de emprego Estatal.

II.7.- DESPEDIMENTOS COLECTIVOS.

As principais modificacións en materia de despedimento colectivo, na liña xeral da reforma, son

- Desaparición da necesidade da aprobación da autoridade de decisión da empresa en caso de desacordo coa representación legal dos e das traballadoras²⁶. Isto implica que a decisión da empresa é unilateral; pese á obrigatoriedade do período de consultas, o acordo non é preciso para que a decisión da empresa sexa efectiva, sen que neste suposto sexa precisa a aprobación da decisión extintiva pola autoridade laboral (reforma de 2012).
- Descausalización do despedimento colectivo, que comeza coa reforma do ano 2010 e afonda na de 2012. Unha empresa con beneficios pode despedir se diminúe o nivel de ingresos –durante tres trimestres– ou se prevé que pode ter perdas. No caso das causas técnicas, organizativas e de produción, rómpese o nexos causal entre a súa existencia e a necesidade dos despedimentos. A empresa xa non ten que acreditar, dende a reforma de 2012, a razoabilidade do despedimento en relación á causa alegada, polo menos segundo se desprende da literalidade da lei.
- Introdúcese o sector público como susceptible de sufrir despedimentos colectivos.

²⁶ Con matizacións en supostos de forza maior.

III.- ASPECTOS RELACIONADOS COA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. REFORMA DE 2012

Tamén nos aspectos individuais da relación de traballo, a reforma está orientada ao facilitamento do despedimento (flexibilidade externa) e á posibilidade de modificación unilateral das condicións de traballo por parte do empresario (flexibilidade interna).

III.1.- CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPO INDEFINIDO DE APOIO AOS EMPRENDEDORES.

É o famoso contrato con período de proba dun ano. É dicir, o contrato mediante o cal se pode despedir ao traballador ou traballadora (desistir do contrato) sen causa e sen indemnización durante o primeiro ano. Trátase dunha cláusula totalmente arbitraria por eufemística, xa que o período de proba depende do posto de traballo e non da modalidade contractual (as normas non poden ir contra a natureza das cousas). Simplemente o lexislador pretendeu salvar a inconstitucionalidade cambiando o nome de despedimento libre por período de proba.

Este contrato leva aparelladas unha serie de bonificacións e beneficios fiscais, compatibles con outras axudas e que poden chegar ata o 100% das cotas da seguridade social, bonificacións absolutamente inxustificadas –ademais de discriminatorias²⁷– cando están a producirse recortes nas prestacións de desemprego, pensións, etc.

Para non perder as bonificacións, o ou a empresaria non pode despedir de xeito improcedente ao traballador o traballadora contratado con esta modalidade ata pasados tres anos. Pero si pode despedir a outros ou outras pasado o primeiro ano, polo que reforza a substitución de traballadores e traballadoras con maior protección, por outros nunha situación maior de vulnerabilidade polas propias condicións de traballo deste tipo de contrato.

Tampouco ten que manter o nivel de emprego: só o de traballadores e traballadoras con relación contractual indefinida durante un ano e só se os despedimentos son declarados ou recoñecidos como improcedentes.

Finalmente, establécese unha especie de trampa absurda, que consiste en que o ou a traballadora – a xornada completa– pode seguir cobrando o 25% da súa prestación por desemprego, pero ese 25% non lle cotizará e descontaráselle despois da prestación futura (salvo que elixa a xerada tras a contratación se xera dereito a prestación).

III.2.- DESPEDIMENTO OBXECTIVO.

Na reforma do ano 2010 elimínase a nulidade por defectos formais (non así no despedimento colectivo).

Coa reforma de 2012, a novidade máis destacable é a do despedimento por absentismo xustifico inferior a 20 días –no caso de baixa por enfermidade–, ao eliminarse o contrapeso do cómputo do absentismo total como xustificación dun prexuízo á empresa.

III.3.- INDEMNIZACIÓN POR DESPEDIMENTO.

Esténdese a rebaixa da indemnización por despedimento improcedente de 45 a 33 días e a calquera tipo de contrato –non só de fomento da contratación indefinida–.

Suprímense os salarios de tramitación nos despedimentos improcedentes sen readmisión.

²⁷ Igual que no contrato de fomento da contratación indefinida, que perde a súa razón de ser (despedir por 33 días de salario por ano de servizo) coa rebaixa xeneralizada das indemnizacións por despedimento, as bonificacións que implican estes contratos son maiores se se realizan con xente nova entre 16 e 30 anos ou con maiores de 45. Se a persoa nova ou maior é ademais muller, a bonificación ao empresario/a é maior. Os contratos con varóns de entre 31 e 44 anos non xeran estas indemnizacións. En fin, a contratación de colectivos con dificultades de acceso ao emprego foméntase mediante o abaratamento do seu despedimento –anterior contrato de fomento da contratación indefinida– ou coa gratuidade do mesmo –no contrato comentado–.

A rebaixa da indemnización prexudica fundamentalmente ás e aos traballadores de longa duración, para quen a indemnización era moito maior que os salarios de tramitación, mentres que para a maioría das persoas novas e aquelas que perderon o seu traballo nestes anos de crise (máis do 93% dos contratos subscritos anualmente son temporais, se ben en cómputo absoluto a temporalidade é menor que a indefinición), o prexuízo fundamental maniféstase na perda dos salarios de tramitación.

Pero, ademais, suprímese un custo indirecto: a supresión dos salarios de tramitación desincentiva as demandas por despedimento improcedente, polo que a empresa corre menos riscos á hora de despedir por falsas causas disciplinarias ou obxectivas. É dicir, na práctica, o abaratamento do despedimento é moito maior, así como a desincentivación da oposición da clase traballadora.

III.4.- ELIMINACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONAIS.

A eliminación das categorías profesionais, que se introduce na reforma de 2012, significa a eliminación de certos límites que antes existían respecto á mobilidade funcional. Por outro lado, no longo prazo, significará que as empresas que oferten un posto de traballo esixan a titulación máis alta do grupo profesional xa que, desta forma, poderían ampliar as funcións atribuídas a un solo traballador o traballadora.

III.5.- XORNADA DE TRABALLO E DEREITOS DE CONCILIACIÓN.

A reforma de 2012 introduce importantes novidades en canto ao tempo de traballo, sendo as máis relevantes:

- A posibilidade da empresa de distribuír irregularmente o 10% da xornada da traballadora o traballador.
- A posibilidade de realizar horas extraordinarias en contratos a tempo parcial.
- A eliminación da posibilidade de elección de xornada en supostos de redución. Limitándose dita elección á xornada diaria, o que implica a eliminación do dereito a elixir, por exemplo, unha quenda fixa –esencial cando unha persoa ten ao seu cargo o coidado de outra–.

Este tipo de modificacións teñen un significado que vai alén da pura letra da lei: o poder de dirección da empresa esténdese á organización da nosa vida persoal, podendo modificar o noso horario, aumentar a xornada pactada mediante a realización de horas extraordinarias, etc.

Supón ademais un enorme retroceso en canto a dereitos de conciliación, que afectan principalmente ás mulleres.

IV.- ALTERNATIVAS ÁS REFORMAS LABORAIS QUE XERAN DESEMPREGO E POBREZA

Visto que o resultado das reformas laborais, ata o momento, é o de incrementar o desemprego, diminuír os salarios fronte a os beneficios empresariais e dificultar a posibilidade de contrarrestar esta tendencia, é preciso apuntar alternativas que poden ser implementadas con resultados totalmente contrarios.

Se ben a intervención na política laboral e económica excede ás reformas nos mercados de traballo e concretamente ao Estatuto dos traballadores, é preciso partir desta base para que eventualmente se poidan establecer alternativas en coordinación coas políticas sindicais e socioeconómicas.

Así pois, pártese do rexeitamento e derogación das recentes reformas laborais á vez que partindo da necesidade de repartir o emprego e a riqueza, e propóñense como mínimos alcanzables os seguintes²⁸:

²⁸ Da plataforma reivindicativa da CNT.

IV.1.- REPARTO DO EMPREGO.

- Eliminación dos contratos precarios de formación e prácticas, fomento do emprego, contratos temporais e precarios. Eliminación do contrato “por obra ou servizo” e das Empresas de traballo Temporal (E.T.T.s). Contratación dos e das traballadoras mediante contratos fixos. Indemnización dun ano de salario por despedimento, máis 75 días por ano en caso de despedimento improcedente e 45 días por ano en caso de despedimento procedente. Supresión das subcontratas e integración en plantilla das e dos traballadores subcontratados.
- Redución da xornada laboral semanal a 30 horas, sen redución salarial. A redución da xornada laboral por lei a 30 horas vai promover necesariamente o incremento da contratación de traballadores e traballadoras, en tanto se combine dita medida coas seguintes.
- Prohibición do pluriemprego e das horas extraordinarias salvo as que se deriven de catástrofes naturais. Todas as baixas por xubilación, excedencias, invalidez e enfermidade serán cubertas.
- Rexeitamento da polivalencia e a mobilidade xeográfica. Supresión dos novos “grupos profesionais” e mantemento das categorías profesionais.
- Aumento do período de vacacións a 31 días laborables anuais e do permiso de maternidade-paternidade aos 3 primeiros anos.
- Fixación da idade de xubilación aos 55 anos e prohibición da permanencia no posto de traballo unha vez superada esa idade.
- Emprego público rotatorio para as e os parados de longa duración e un verdadeiro cambio no reparto do gasto público para cubrir as necesidades sociais básicas de todas as persoas.

IV.2 REPARTO DA RIQUEZA.

- As subidas salariais deben ser automáticas por ano e deben partir, como mínimo, do cálculo do Índice de Prezos ao Consumo (IPC) e do poder adquisitivo perdido en anos anteriores. Entendendo que todos os traballadores e traballadoras formamos unha sola clase social, as nosas reivindicacións deben ir orientadas cara un salario único e xusto para todos e todas. A aplicación paulatina de subidas lineais que equiparen os salarios son unha solución a curto prazo, aínda que a solución definitiva das diferencias abismais entre profesións e colectivos só poden chegar mediante a aplicación de subidas inversamente proporcionais que fagan realidade aquilo de a igual traballo, igual salario.
- Aumento da cobertura da prestación por desemprego. Tanto en período de cobertura como na contía da prestación. Cobertura universal dos traballadores e traballadoras en paro, que esgoten a súa prestación ou non teñan dereito a ela, mediante un ingreso que lle permita satisfacer as súas necesidades básicas.
- Rexeitamento ao sistema vixente de imposición tributaria onde os que menos ganamos máis pagamos e que grava o traballo fronte ás rendas do Capital. Rexeitamento do sistema de impostos indirectos que converten á clase traballadora no contribuínte fundamental beneficiando aos máis poderosos economicamente. Aplicación de medidas destinadas á consecución dun reparto da riqueza que penalice as desproporcionadas rendas e beneficios do Capital.

V. CONCLUSIÓNS: UNHA PERSPECTIVA ANARCOSINDICALISTA

1ª.- Os obxectivos das reformas laborais, e máis concretamente a de 2012, é acelerar os procesos de redistribución da renda cara o capital –para que incrementen os seus beneficios– forzando a redución dos salarios co conseguinte incremento da pobreza dunha maioría da poboación. Dende unha perspectiva das relacións de poder no traballo, as reformas pretenden debilitar tanto o poder individual do traballador ou traballadora (promovendo a contratación temporal precaria, reducindo a indemnización por despedimento e promovendo o sostemento de altas taxas de paro) como o poder colectivo dos sindicatos, dificultando a acción sindical neste contexto.

2ª.- As recentes reformas laborais están quebrantando o dereito do traballo na súa función de protección da parte débil da relación laboral. Promóvese o uso do dereito do traballo como fórmula de explotación ordenada dos recursos humanos. Este cambio de paradigma keynesiano –protector– a un enfoque neoliberal –explotador– do dereito estase a producir á vez que os cambios que se operan dende o Estado capitalista e a Unión Europea na política económica e a política social. Isto materialízase nesta última reforma, promovendo unha regulación liberal no fondo –deixar actuar ás partes– pero intervencionista na forma –permitir e lexitimar a imposición unilateral da patronal contra os e as traballadoras–, evidenciando aínda máis o papel do Estado capitalista como instrumento de defensa dos intereses da patronal.

3ª.- Ante isto, a CNT propón un cambio de política laboral e socioeconómica dirixida a que as clases traballadoras retomen o protagonismo e esta non se utilice para xerar máis desemprego e pobreza tal como está sucedendo actualmente. Proponse repartir o emprego e a riqueza, por medio da redución da xornada laboral a 30 horas semanais sen redución salarial, eliminando pluriemprego, horas extra e subcontratas. Respecto ao reparto da riqueza, propóñense incrementos salariais lineais que cubran tamén a perda de poder adquisitivo pola inflación crecente, así como aumento da cobertura da prestación por desemprego, tanto en período de cobertura como na contía da prestación. Á súa vez, proponse cobertura universal dos traballadores e traballadoras en paro, que esgoten a súa prestación ou non teñan dereito a ela, mediante un ingreso que lle permita satisfacer as súas necesidades básicas. Rexéitase o sistema de impostos indirectos que converte á clase traballadora no contribuínte fundamental beneficiando aos máis poderosos economicamente e proponse a aplicación de medidas destinadas á consecución dun reparto da riqueza que penalice as desproporcionadas rendas e beneficios do Capital.

4ª.- As gretas do dereito do traballo pódense e débense substituír por unha acción sindical na empresa e a sociedade. Ao contrario que a representación unitaria –delegacionista, estruturalmente corrupta e con cada vez menor poder de negociación institucional–, a representación sindical pola que aposta a CNT ten o potencial de vertebrarse en todo tipo de empresas aplicando unha política sindical de presión e confrontación ás políticas empresariais. O modelo sindical que representa a CNT é o que pode garantir unha resposta efectiva á desintegración dos dereitos laborais.

5ª.- A aplicación das recentes reformas laborais pódese e débese contrarrestar por medio da negociación colectiva de empresa e localidade á que a CNT ten acceso coa presión sindical asociada. As situacións de conflictividade elevada e de natureza colectiva non son reguladas pola lei, senón polo poder e a forza sindical. Dende unha perspectiva sindical é esta forza, medida en cifras de afiliación e, sobre todo militancia, a que pode facer que as decisións unilaterais da empresa que vulneren os dereitos dos e das traballadoras, se poidan anular. A lei pode conceder á empresa a posibilidade de realizar despedimentos masivos, pero pensarao se se atopa coa totalidade ou gran parte do plantel enfronte, plantando cara con accións sindicais, folga e outras formas de protesta e presión social. A negociación colectiva de empresa e localidade establécese como a vía para consolidar o poder sindical na mesma e incrementar os graos de control sindical das empresas en beneficio dos traballadores e traballadoras.

6ª.- As recentes reformas laborais obrigan ás Seccións sindicais nas empresas a ter un control máis exhaustivo do funcionamento económico, produtivo e laboral das mesmas para poder combater as políticas empresariais de empeoramento de condicións e despedimentos masivos. Estas cuestións para a CNT son unha reafirmación dos pasos previos precisos para a consecución dun control total das empresas e da economía, promovendo a recuperación e cooperativización autoxestionaria de empresas así como un cambio no sistema económico e social.

O paso do capitalismo e o seu gardián, que é o Estado, a un sistema económico eficiente e socialmente xusto –comunismo libertario–, darase na medida en que se acumule coñecemento e experiencia no funcionamento económico, produtivo e laboral do 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 do traballo. Acordos do X Congreso Confederal. Córdoba, decembro de 2010 (e anteriores).
<http://www.cnt.es/x-congreso-confederal-acuerdos>
<http://www.cnt.es/documentos#anarcosindicalismo>
- Confederación Nacional do traballo. Plataforma reivindicativa.
<http://archivo.cnt.es/Documentos/plataforma/plataforma.htm>
- Directiva 98/59/CE do consello de 20 de xullo de 1998 relativa á aproximación das lexislacións dos Estados membros que se refiren aos despedimentos colectivos.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=L:1998:225:0016:0021:é:PDF>
- Directiva 2012/6/UE de 14 de marzo de 2012 sobre a formulación das Contas Anuais das microempresas.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=L:2012:081:0003:0006:é: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>
- Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo.
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/18/pdfs/BOE-A-2010-14301.pdf>
- Lei 3/2012 de 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do 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 no “Seminario sobre la Reforma Laboral. Repercusiones en nuestra estrategia sindical” o 14 de Abril de 2012 en Madrid, organizado pola Secretaría de Formación e Estudos da CNT.



Confederación Nacional do Traballo
Secretariado Permanente do Comité Confederal
Secretaría de Formación e Estudos
