

# Situación de los trabajadores en el Estado español en 2019

## Contenido

Introducción.....	1
1. La realidad contada desde el puesto de trabajo.....	2
2. Cómo hemos llegado a esta situación.....	11
3. Conclusiones.....	17
El progresivo proceso de proletarización.....	17
El desmantelamiento de la Administración.....	18
El capital sigue una lógica.....	20
La necesidad de un análisis de clase.....	21
¿Similitudes o diferencias?.....	21
Referencias.....	22

## Introducción

Desde la primera reunión del Espacio de Encuentro Comunista se estuvo planteando la necesidad de hacer un estudio sobre la situación real de la clase trabajadora en el Estado español. En la prensa o en la misma calle es corriente oír hablar de generalidades como la precariedad, la pérdida de importancia de la industria frente a los servicios o incluso sobre la desaparición de la razón de ser del trabajo ante un capital que ya no lo necesita. A estas alturas es difícil distinguir cual es la realidad que vive un trabajador cuando busca u ocupa un puesto de trabajo, de lo que son tópicos filtrados a través de los medios de comunicación o, incluso, de lo que no son más que ideas machaconas impuestas a fuerza de repetición desde la economía ortodoxa o los poderes públicos. Lo que es seguro es que nunca se oye directamente la voz de los trabajadores.

Así pues, desde la necesidad de saber por nosotros mismos, la primera pregunta que nos plantemos fue la de qué tipo de trabajo queríamos y podíamos realizar. El EEC no tiene recursos para hacer un estudio de tipo formal o académico. Al final, los trabajadores y trabajadoras que lo conformamos tenemos que repartir nuestro tiempo entre nuestros empleos, la realidad personal y familiar, y la militancia. Tampoco vimos el interés de elaborar un trabajo de estilo académico, lleno de referencias a legislación o a estudios sociológicos. Pensamos que era preferible intentar capturar la experiencia directa de los trabajadores y, a partir de ahí, identificar entre los propios participantes los ejes comunes que pudieran atravesar esas experiencias y analizar el proceso que nos ha traído a esta situación. Finalmente, el trabajo se llevó a cabo en dos reuniones celebradas a caballo entre 2018 y 2019, entre las cuales hubo tiempo para recopilar los datos que darían más precisión al apartado de legislación laboral.

Esta manera de abordar el estudio de los problemas de nuestra clase no es en absoluto novedosa. Salvando las distancias, podemos identificar similitudes con un método ensayado por Marx en la “encuesta obrera” de la primera Internacional, y utilizado un siglo más tarde en la Italia del ocaso del desarrollismo industrial. En ambos casos, no se trataba solo de tomar el pulso directamente a la realidad tal cual es experimentada por los trabajadores, sino de utilizar la propia reflexión provocada en estos durante su participación como disparador del cuestionamiento y de la toma de conciencia.

El informe se divide en tres secciones. En la primera se recogen las intervenciones de las personas que quisieron contar la situación en su trabajo o en su sector. Dado que se trata de relatos sobre la marcha, no podemos descartar que puntualmente puedan incluir algún dato o cifra incorrectos, pero consideramos que lo importante está en la visión general, no en la precisión de una fecha o de una cantidad. También nos gustaría advertir que se ha eliminado de las intervenciones la información que pudiera llevar a identificar a los y las camaradas, incluyendo si la persona que habla es hombre o mujer. A continuación, en la segunda sección, se presenta una panorámica de la evolución de la legislación española en sus aspectos laborales y sociales desde 1976. Esto es algo que nos permite ver de dónde venimos y cómo hemos llegado hasta la situación que vivimos actualmente. Por último, una corta sección de conclusiones resume los puntos que aparecieron con más frecuencia o con más aprobación en las reuniones.

# 1. La realidad contada desde el puesto de trabajo

## El taxi

El taxi es un sector muy complejo por la combinación de situaciones laborales que se dan en él: autónomos, autónomos con un empleado, pequeños empresarios y asalariados. Además, en los últimos años el gran capital ha entrado en escena a través de las empresas propietarias de licencias VTC y de las plataformas online que pretenden hacerse con el control del sector. Puede no parecer un sector representativo del asalariado nacional medio, pero la compleja combinación de relaciones laborales y tipos de empresa que conviven en él, casi nos sirve como un modelo a escala reducida con el que comprender las contradicciones que se dan en el modo de producción capitalista.

Lo primero que se nos aclara es que las VTC no son algo nuevo, llevan muchos años conviviendo con el taxi. Tienen su origen en lo que en su momento se conoció como “el gran turismo”, que atendían hoteles, tanatorios, etc. En el año 1987 aparece la primera regulación legal que permitía que la Administración denegara autorizaciones en base a un “equilibrio del mercado”. En el año 98 fue cuando se concretó más esta limitación y se marcó la famosa ratio de un vehículo VTC por cada treinta taxis de la que tanto se habla hoy. Pero fue en el año 2009 cuando la Ley “Ómnibus” de Zapatero liberalizó el sector. En ese momento fue cuando empezaron a pedir las licencias VTC empresas buitres, inversores, etc. La ley establece que el responsable de conceder estas licencias son las Comunidades Autónomas y, en un principio, éstas no mostraron mucha disposición a darlas, ya que la Ley “Ómnibus” contenía medidas muy diversas y era de difícil aplicación. Los solicitantes actuaron por la vía judicial, donde forzaron su obtención apoyándose en el texto legal y con el apoyo explícito de la CNMC. Posteriormente, en el año 2015, la legislación vuelve a la situación marcada en el año 98, pero todas las licencias solicitadas entre 2009 y 2015 han sido refrendadas posteriormente por el Tribunal Supremo apelando a criterios de no retroactividad.

En noviembre de 2018 hay, a nivel de todo el Estado, 12.200 licencias de VTC frente a 65.400 taxis, con lo que la ratio real es de 1 a 5. En Madrid la cosa está peor, pues llega a ser de un vehículo VTC por cada 2,5 taxis. En realidad, entre Madrid y Barcelona tienen la mitad de los vehículos VTC de todo el Estado.

La lucha contra este intruso se fue gestando poco a poco, con más y más organizaciones del taxi adhiriéndose, pero la realidad es que la puesta de largo pública, la ocupación del Paseo de la Castellana a finales de julio de 2018, tuvo mucho de espontánea. Las protestas de esos días fueron el detonante que dio lugar al Real Decreto que congeló la ratio del momento durante cuatro años. Se supone que en ese tiempo las VTCs se deberían haber amortizado, y entonces pasarán las competencias a las CCAA y a los ayuntamientos.

A continuación se nos explica cómo funcionan Uber y Cabify. Estas empresas no tienen coches ni conductores. La relación con ellos es pagando por estar dado de alta en su aplicación y ser asignado a los servicios requeridos por los usuarios de las plataformas. Lo que hacen es cobrar un 25% de la facturación que haga cada vehículo. Solo admiten trabajar con empresas que tengan como mínimo siete vehículos, empresas que son las titulares reales de las licencias VTC. Uber y Cabify no tienen licencias. Si hay autónomos que se quieren dar de alta, tienen que agruparse en forma de empresa y juntar al menos esos siete coches requeridos. Los conductores que realmente llevan los vehículos trabajan turnos de 12 horas en seis días a la semana bajo el control de la aplicación. Ganan unos 950 euros, aunque existen unos pluses ligados a objetivos que son muy difíciles de alcanzar.

En cuanto al taxi, hay dos formas de trabajar. La más clásica es la de ser autónomo normal con una licencia y conducir uno mismo el taxi.

La otra es la de ser asalariado del propietario de la licencia. Dentro de esta modalidad hay dos variantes. Si se trabaja a porcentaje, el conductor se puede llevar entre el 30 y el 45 por ciento de la facturación diaria según el acuerdo, sin fijo. Se suelen hacer turnos de entre 54 y 60 horas semanales. Pero últimamente también se está imponiendo la costumbre de que el conductor pague un fijo al propietario de la licencia, un fijo que puede variar entre 80 y 100 euros diarios, más 5 euros para el caso de un despido futuro. El combustible también suele ser a cuenta del conductor. En esta modalidad hay que trabajar la totalidad de las 16 horas permitidas para poder llevarse un beneficio a casa. Los conductores están dados de alta y deben figurar en la revista anual del taxi, pero si se les contrata a tiempo parcial por cuatro horas, es casi imposible demostrar la cantidad de horas que han trabajado en realidad.

En Madrid hay 9.400 taxistas que trabajan ellos solos su propio taxi como autónomos. El resto de licencias, unas 6.300, se dividen a partes más o menos iguales entre propietarios de licencia que se reparten el taxi con un asalariado, y otros que no conducen y lo dejan cien por cien en manos de un asalariado. Una subcategoría en este último caso son los “floteros”, propietarios de más de una licencia que las tienen todas para explotar, en algunos casos subarrendadas.

El gasto de un taxi contando seguro, combustible, amortización, etc. ronda los mil euros al mes. Partiendo de esta cifra de gasto base hay que entender el grado de explotación al que se ven sometidos los conductores asalariados, obligados a generar un excedente para el propietario de la licencia, aparte del ingreso propio.

Tanto las licencias de taxi como las licencias de VTC son un recurso escaso. Su precio marca la inversión inicial a partir de la que se puede comenzar a trabajar para generar el sustento de unos y la plusvalía de otros. La subida o bajada de los precios de reventa señala las expectativas de obtención de beneficios a partir de su uso y/o explotación. Las licencias de VTC están al alza. Su precio de obtención inicial en la Administración Pública era de 36 euros, pero se han revendido

posteriormente por 12.000, y se están vendiendo ya por 70.000. En el taxi ha ocurrido igual históricamente, pero ahora, sin embargo, “cotizan” a la baja. Se han llegado a vender por 200.000 euros, pero en estos momentos rondan los 130.000. El número de licencias del taxi no crece desde hace muchos años, y hace ya décadas que se dio por asumido que el taxista podía traspasarla como medio de obtener “algo para la jubilación”. Según el reglamento de Madrid capital, no se pueden tener tres licencias de taxi. Sin embargo, hay casos puntuales en que se llegan a reunir hasta veinte licencias entre varios familiares.

En cualquier caso, el volumen de la explotación que se puede alcanzar en el taxi palidece ante las cantidades que se mueven con las VTC. Hay empresas propietarias de 3.000 o 4.000 licencias. Son empresas potentes, con organizaciones patronales y un volumen de capital que las habilita para influir en los cambios legislativos. Tampoco faltan los casos de “tránsfugas”, como uno de los presidentes de la Asociación Gremial del Taxi que tiene 60 licencias VTC, o un tal J.A. Parrondo, expresidente de dicha asociación que participa actualmente en una empresa que gestiona tres mil licencias.

Las esperanzas del sector del taxi están puestas en la transmisión de las competencias a ayuntamientos y comunidades. El problema de estas soluciones es que están sujetas a la voluntad del político local de turno, con lo que la lógica del capital acabará operando a medio o largo plazo a favor del mercado.

Y es que, como comentábamos en el [texto que publicó el EEC sobre el problema del taxi](#), el motivo último que opera tras esta transformación en el sector de los transportes es la explotación en forma capitalista de un trabajo que se realiza actualmente para beneficio particular. Todavía, la mayoría del sector del taxi está compuesto por autónomos que, al conducir su coche ellos mismos (al ser propietarios de sus medios de producción), venden su trabajo en el mercado, pero disponen a título personal de los beneficios para sacar adelante a su familia. Aun dentro de este ámbito tan limitado hay ya apuntes de explotación a baja escala, como el del propietario de licencia que pone a conducir a otro o el caso extremo de los “floteros”, empresarios pequeños con un puñado de licencias. Pero la necesidad de acumulación del capital no puede quedar encerrada en estos límites tan estrechos y “precapitalistas”. Es aquí donde las empresas medianas (cientos o miles de licencias VTC) o grandes (gigantes como Uber o Cabify que solo hablan con empresas medianas) quieren poner a trabajar a esos antiguos trabajadores libres o pequeños empresarios a rendir plusvalía a su servicio.

El proceso está regido por las mismas leyes de la acumulación del capital que en el resto de sectores de actividad. La entrada del capital dispara un progresivo proceso de incremento de inversión y de escala ante el que difícilmente puede competir el autónomo o el pequeño empresario. Si en un principio el “gran turismo” redujo mucho el negocio de los taxistas al acaparar gran parte de los trayectos hotel-aeropuerto o a destinos especiales como los tanatorios, ahora la inversión en medios técnicos de Uber y Cabify añade nuevos requisitos estándar al servicio de transporte de viajeros que incrementan el costo por viaje. De esta manera, mantenerse en el sector se hace cada vez menos rentable para el trabajador independiente o el pequeño empresario, y eleva el tamaño mínimo de la empresa que pueda ser viable, a costa de acumular más y más explotados bajo su control. Como ejemplo gráfico de este proceso, tenemos la aparición de la plataforma Mytaxi, empresa que presta servicio a los taxistas individuales a costa de una comisión de un euro por cada viaje y un extra si el cliente paga con la aplicación del móvil. Vemos así cómo, al añadir Uber y Cabify una determinada tecnología que se hace estándar para el consumidor, fuerza a los taxistas a incurrir en costes que merman sustancialmente su ingreso mensual. Mientras tanto, Uber planea su salida a bolsa el año que viene para aumentar su capital y expande su actividad para encontrar nuevas fuentes de plusvalía como el reparto de comida a domicilio o el alquiler de nuevos medios de transporte (patines eléctricos, etc).

Así pues, los trabajadores del sector del taxi no hacen sino experimentar en carne propia las normas del modo de producción capitalista, unas normas que llevan ya operando cientos de años. No se trata, como hace el discurso simplificador, de especular con licencias o de otorgar un chollo a los amigos del político de turno. Se trata de poner a producir para el capital a un sector de 65.000 personas. La inversión y la presión están a la altura del beneficio esperado.

## **Temporales en las Administraciones Públicas**

Cuando estalló la crisis en 2007 se inició un doble proceso de recorte en las Administraciones Públicas. En primer lugar, se amortizan las plazas de los funcionarios jubilados. Es decir, no se contrata a nadie en el lugar de los trabajadores estatutarios o laborales fijos que se jubilan. La única excepción estaba en los cuerpos de seguridad del Estado, necesarios para controlar desórdenes ante el empeoramiento de las condiciones de vida. Desde ese año, hablamos a nivel estatal de unas 200.000 plazas que han desaparecido. Esas son unas plazas necesarias, cuya carencia se deja sentir en los servicios públicos. En segundo lugar, se pararon las oposiciones en todo el Estado. De esta manera los trabajadores que se encontraban en esos momentos en situación de interinidad, se quedaron así.

La interinidad estaba prevista para la época en la que los procesos selectivos se desarrollaban con normalidad. Los procesos selectivos requieren un tiempo: se hacen unos exámenes, se corrigen, se presentan alegaciones y, finalmente, toman posesión los aprobados. Todo este proceso podía durar aproximadamente tres años, que es lo que está previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público como el tiempo en el que se podía recurrir a la figura del interino. Estos interinos eran elegidos de una bolsa de trabajo generada con los aprobados en la oposición anterior que no habían obtenido plaza. Desde el momento en que la figura del interino ha sido utilizada para mantener una situación de temporalidad permanente, entramos en otro orden de cosas. Tener a una persona trabajando en un puesto necesario sin afianzar su situación laboral es algo que vulnera derechos de orden superior, y representa una contratación en fraude de ley, equiparable a la situación de la empresa privada, donde más de tres años con un contrato temporal te convierten en indefinido.

En el año 1999 hubo una directiva de la Unión Europea donde se avisaba a España de la alta temporalidad que había en la administración. Consideraban el nivel de aquel entonces, que era de un 30%, como excesivo, y solicitaban la reducción hasta el 8%. No se hizo nada.

Ahora se ha puesto una sanción de 100 millones de euros -que, por cierto, ha tenido escasa difusión en prensa-, si no se reduce la temporalidad al 8%. La Unión Europea no dice cómo hay que reducir la tasa de temporalidad. El criterio del Estado español -en connivencia con los sindicatos CCOO, UGT y CSIF- no ha sido el de hacer fijos a los interinos, lo cual sería algo factible si hubiera voluntad, simplemente atendiendo a los méritos de trabajadores que llevan ya hasta treinta años en sus puestos. En lugar de eso, han decidido iniciar un ERE encubierto a través de lo que han llamado un “proceso de estabilización”.

Los afectados son unos 700.000 interinos en todas las administraciones. El llamado “proceso de estabilización” saca a oferta 250.000 plazas de las que, siendo optimistas, se llegará a cubrir una cuarta parte. Así pues, la inmensa mayoría de la gente se quedará en la calle y, de las plazas que quedarán en proceso, se crearán bolsas de trabajo. Las últimas oposiciones en Educación ya han puesto en práctica ese mecanismo. Los criterios para gestionar una bolsa de trabajo han cambiado legalmente y ahora ya no es necesario tirar de los que se presentaron a la oposición. Cuando te apuntas en las bolsas de trabajo te se hacen constar tus méritos y demás referencias, pero el problema es que la decisión de a quién se contrata es arbitraria. Es decir, las bolsas de trabajo son un mecanismo proclive al “personal de confianza” y al enchufismo. Queda también el camino libre para acudir a otros mecanismos de contratación.

Los interinos actuales tienen una media de edad superior a los 45 años, llevan entre diez y treinta años trabajando en la Administración, y se pueden encontrar de improviso en la calle. Los que acudan a la oferta de empleo del “proceso de estabilización” partirán, paradójicamente, con desventaja. Con una edad media tan alta y con responsabilidades familiares, no tienen la misma facilidad para preparar una oposición que un joven de 25 años que vive con sus padres. Habría mucha gente de más de cincuenta años que se quedaría en la calle sin ningún ingreso, pues los funcionarios no tienen derecho a indemnización. La reciente sentencia del Tribunal Supremo puede hacer pensar lo contrario, pero en realidad es un regalo envenenado. El procedimiento contencioso no reconoce la indemnización por despido a los funcionarios, así que la posible compensación podría venir de una responsabilidad patrimonial, con lo cual quedas al arbitrio de la decisión de un juez que te quiera reconocer los daños y perjuicios por el despido.

Ante esta situación, se están comenzando a organizar. Pero la situación es muy complicada, pues no hay que olvidar que los mayores sindicatos son cómplices en el proceso. En realidad, son los que están forzando a la Administración para que el proceso vaya más deprisa. De hecho, es posible que en breve se haga pública la oferta de empleo conjunta de los años 2018, 2019 y 2020, pues en ese último año es cuando los interinos deben estar en la calle.

La organización de los trabajadores está yendo a diferentes ritmos según la comunidad autónoma y según el sector. Quizás los sectores que van más adelantados son el sanitario y el docente. Hay que hacer la precisión de que, al hablar de Sanidad, hay que excluir a médicos y enfermeras, que llevan su propio proceso y no quieren saber nada del resto de trabajadores del sector, tales como celadores, personal administrativo, los que tramitan los informes médicos, informáticos, etc. Ahora se están uniendo otros sectores más variopintos como veterinarios, personal de justicia, etc. Es una situación muy complicada pues es difícil coordinar todas estas luchas. En realidad, no deja de ser un reflejo de lo que ocurre en la clase trabajadora, donde se solo se desarrollan peleas parciales.

¿Cuál es la alternativa tras el hipotético despido de estos 700.000 funcionarios? Esta claro: peores servicios públicos por reducción de personal, desembarco masivo de empresas de trabajo temporal y, en último lugar, los mecanismos de las bolsas de trabajo y de los eventuales para dar entrada a los compromisos de los políticos de turno. En el horizonte ya está también la modificación del Estatuto del Funcionario para reducir también los derechos de los funcionarios de carrera y cerrar así el cerco de la inestabilidad alrededor de todas las formas de contratación pública.

Uno de los asistentes a la reunión está en este último caso, trabajando como informático para la Administración como empleado de una empresa que obtiene plusvalía por haber sido contratada para cubrir un trabajo público que tiene carácter permanente. Su experiencia laboral en la Administración le ha hecho ver que el trabajo informático está desempeñado en su mayor parte a través de empresas subcontratadas. Los pocos empleados públicos se encargan en estos casos de contratar a la empresa y coordinar los trabajos. El trabajador final, que ha llegado a realizar un servicio público contratado a través de una empresa privada, no ha llegado a ese puesto por ningún tipo de oposición, pero demuestra su idoneidad para el puesto por el mero hecho de llevar en muchos casos diez o veinte años realizando la misma tarea sin ninguna queja o sustitución. Como es lógico, todos estos trabajadores tienen condiciones de subcontrata y no se benefician de ninguna ventaja laboral de la condición de funcionario (“moscosos”, trienios, días de asuntos propios, etc). En muchos casos están contratados por su empresa en las condiciones más precarias: temporales, becarios, etc. Por supuesto, si a la Administración les deja de interesar, basta con que le digan a su empresa que al día siguiente no vaya, lo que a su vez les puede suponer el despido inmediato. Sirva este apunte para mostrar el contraste entre las condiciones del empleado público y el trabajador de empresa privada que presta sus servicios en la Administración. La situación de los informáticos la veremos en un punto posterior.

## **Empresas de seguridad privada**

La reforma laboral de Rajoy, que permitía a las empresas negociar un convenio propio, ha hecho que las condiciones en el sector empeoren. Las empresas de seguridad, cuya principal inversión es en salarios, compiten unas con otras ofreciendo

tarifas más baratas a costa de bajar la remuneración y condiciones de sus trabajadores. Las Administraciones Públicas, que son un cliente importante de estas empresas, han forzado en gran medida esta guerra de precios para cumplir con los requisitos de déficit impuestos desde Bruselas y materializados en la reforma de la Constitución y en la Ley de Estabilidad Presupuestaria.

Esta guerra a la baja conlleva la necesidad de aplicar la máxima explotación, con lo que da lugar a casos de empresas con prácticas semi mafiosas. Quizás el más conocido fue el de Seguridad Integral Canaria, propiedad hasta hace poco de un caradura que hacía gala de que sus empleados hacían horas extra sin cobrarlas. Aún con los contactos políticos que le permitieron obtener -tirando los precios- contratos importantes en Administraciones y empresas públicas, en estos momentos la empresa está al borde de la liquidación dejando una deuda millonaria en pagos a la Seguridad Social y a unos desesperados trabajadores.

La empresa de seguridad puede mover a los empleados de un cliente a otro o de una ubicación a otra, aunque es habitual que permanezcan en el mismo cliente cuando este está contento con ellos. Tanto es así que cuando hay un cambio de contrata en el cliente, es muy normal que los vigilantes se cambien a la nueva, generalmente manteniendo las condiciones que tenían en la empresa antigua.

Una práctica muy común cuando un cliente quiere pagar menos, es solicitar un cambio en la categoría del personal que tiene asignado. Así, si en un principio cuenta con un vigilante de seguridad con un sueldo base de 900 euros, demanda a la empresa que lo sustituya por un auxiliar de control, cuyo salario base es de 600 euros y cuya tarifa para el cliente es también menor. Eso sí, más allá de las restricciones legales que una categoría exija (solo el vigilante de seguridad puede llevar armas o acceder a centros de control con CCTV), las funciones asignadas son las mismas, con lo que el efecto final es el de una reducción de costo, recibiendo el mismo servicio.

Al final, las empresas que contratan estos servicios utilizan a los trabajadores empleados a través de empresas de seguridad para efectuar trabajos de índole muy diversa, sustituyendo así a antiguos trabajadores con una cualificación variopinta. Un asistente a la reunión explica cómo en la fábrica en la que él trabaja, tras el último cambio de empresa de seguridad, los vigilantes se han quedado con tareas tan impropias como pesar los camiones que entran, sustituyendo a trabajadores que hacían anteriormente ese trabajo. También hemos podido ver todos cómo, tras las últimas reducciones de personal en las taquillas del metro de Madrid, los vigilantes de seguridad se convierten en los encargados de prestar ayuda a los viajeros, una tarea para la que no les pagan. Igual se puede ver a un vigilante explicando en inglés a un turista cómo funciona una máquina de venta de billetes de Renfe, que empujando carros en un centro comercial, que haciendo de punto de información en un organismo público.

Uno de los efectos buscados con la legislación que permitía la subcontratación y la externalización ha sido el de partir las plantillas de las empresas. Como ejemplo, en el metro están los maquinistas que tienen su propio convenio, los servicios y la limpieza han dejado de ser de plantilla y están externalizados, las labores de los antiguos controladores de estación han quedado difuminadas con el cambio en sus funciones y la presencia de los vigilantes. El efecto final es un ahorro de costes, en gran parte provocado por el hecho de que el personal que pone en funcionamiento una empresa no es plantilla de la misma y nunca van a luchar por sus derechos de forma conjunta. Al final, en vez de estar todos los trabajadores amparados por el convenio conseguido mediante la fuerza que da la unión en la empresa en la que diariamente prestan sus servicios, se encuentran repartidos en la infinidad de convenios de empresa que rigen en su contrata.

Por otro lado, con la subcontratación, las empresas finales han reducido sus costes de forma brutal a costa de desqualificar a los trabajadores que realizan un trabajo. No cobra lo mismo un empleado de una empresa de seguridad que un jefe de estación de metro o que un guardia civil del control del aeropuerto. Sin embargo, se le asignan básicamente las funciones que antaño realizaban estos (y en ocasiones más).

En muchas ocasiones, la subcontratación es de doble nivel. Es muy habitual que el edificio donde se desarrolla la actividad de una gran empresa no sea propiedad de la misma, y sea propiedad y/o esté gestionado por una empresa especializada, que a su vez contrata la limpieza, el control de acceso y el restaurante a otras empresas centradas en esas actividades concretas.

Lógicamente, con estos modelos la sindicación es inexistente o no es efectiva. Cientos de trabajadores comparte un edificio y son minoría los que pertenecen a la empresa cuyo nombre figura en lo alto. Los trabajadores de seguridad, limpieza, mantenimiento, restauración y, como veremos luego, gran parte de los informáticos, administrativos o incluso asesores legales, pueden pertenecer a decenas de empresas subcontratadas. El comité de empresa de la empresa principal representa a una minoría de los trabajadores que la ponen en funcionamiento día a día en sus muy variados e imprescindibles aspectos. Se pierde así fuerza sindical real -en las subcontratas el nivel de sindicación es menor- y efectiva -se pierde la fuerza que da la unión de todos los trabajadores.

## **Informáticos**

En la informática se da una mezcla muy variopinta de autónomos, falsos autónomos y de pequeñas, medianas y grandes empresas. En la mayoría de los casos, las empresas no tienen productos propios o no obtienen el grueso de su facturación de ellos, y su actividad real es la de actuar como ETTs que suministran trabajadores a las medianas y grandes empresas instaladas en este país.

Es muy habitual también el doble nivel, donde las grandes empresas del propio sector informático recurren a su vez a empresas más pequeñas cuando un cliente solicita sus servicios. En su plantilla cuentan con la gerencia, jefes de proyecto y unos cuantos especialistas, y, cuando ganan un proyecto, recurren a sus proveedores habituales para conseguir al personal que va a participar en él.

En algunas ocasiones, las empresas más pequeñas, las que finalmente pagan los sueldos, son de dudosa legalidad. Los compañeros cuentan casos de haber firmado el contrato en una cafetería. En estas condiciones, no son infrecuentes los casos en los que la empresa cierra, dejando a deber sueldos de varios meses, y al día siguiente los propietarios montan otra empresa y contratan con los mismos clientes.

La mayoría de los informáticos no suelen trabajar físicamente en las empresas que les pagan el sueldo, o solo están en ellas mientras “están sin cliente”. Su trabajo real lo realizan en las instalaciones del cliente: un gran banco, una aseguradora, Telefónica, un ministerio, etc.

Así, si entramos en el edificio de informática de un gran banco o de un ministerio, nadie que no sea del sector podría imaginarse que, posiblemente, solo una de cada cinco personas que ve es empleado del banco o funcionario. El resto son subcontratados, seguramente de muchas empresas distintas. Trabajan entre ellos sin ningún problema, toman decisiones por la empresa en la que están, conocen todos sus procedimientos porque pueden llevar años acudiendo a ella, pero no disfrutan de su convenio, salario ni condiciones. Ganan mucho menos, trabajan más horas, tienen menos jornada de verano y vacaciones. Si, además de eso, no asumen hacer “un esfuerzo extra” y sacar mediante horas extra no pagadas uno de esos proyectos que sistemáticamente se minusvaloran, basta con llamar a su empresa y decir que al día siguiente envíen a otro.

Antes de la crisis, a esta situación se fue llegando de forma progresiva. Conforme iban creciendo las necesidades informáticas o se (pre)jubilaban antiguos empleados de la gran empresa, se iba recurriendo cada vez más a la subcontratación. Pero la crisis ha sido determinante para acelerar el proceso sin mayores miramientos. De la noche a la mañana, casi todos los bancos segregaron parte de sus departamentos de informática a empresas “independientes” que en realidad solo les prestan servicio a ellos mismos. En los últimos años, centenares de trabajadores fijos de la banca se han visto convertidos en empleados de empresas de servicios informáticos pantalla. Ante el pánico a que la crisis bancaria pudiera acabar directamente con ellos en el paro, este trasvase se ha hecho sin protestas públicas que hayan deteriorado la imagen de las entidades.

Sin embargo, aunque el subcontratado pueda estar en el mismo cliente diez, veinte o veinticinco años realizando un trabajo concreto y continuado, o aunque ayer mismo fuera empleado de la empresa y ahora un subcontratado realizando las mismas tareas, el concepto de cesión ilegal ha desaparecido del imaginario de los trabajadores después de que la legislación cambiara para que no se pudiera recurrir a este concepto. Si un desacuerdo en las tarifas termina la relación entre la gran empresa contratante y la subcontrata, el trabajador, en muchos casos contratado por obra, puede terminar en la calle con la indemnización mínima. Las empresas contratantes finales -grandes empresas del IBEX35 con una imagen que mantener-, aunque aparecen en la querrela, no tienen ni que presentarse al juicio. En otras ocasiones, si la empresa final está contenta con el desempeño del trabajador y rompe su relación con la empresa proveedora por cuestión de precios, es posible que ofrezca al trabajador que se cambie a la empresa sustituta, incluso “proponiéndole” que en el cambio acepte una rebaja de condiciones para que esa nueva contrata pueda ajustar sus tarifas a los niveles deseados. Si el trabajador sabe que la alternativa es quedarse en la calle es posible que acepte.

Pero a esta situación no se ha llegado por modas o por cambios espontáneos. Se ha llegado mediante un proceso premeditado que ha requerido de cambios legales paulatinos y de una confrontación permanente con la clase trabajadora que han asumido tanto los gobiernos del PP -de los cuales se espera-, pero en mayor medida los gobiernos del PSOE. Como hemos visto ya en otros sectores, la necesidad de aumentar la plusvalía a partir de la crisis de los 1970 hacía necesario desligar al trabajador de los derechos adquiridos. Partiendo de una situación en la que la plantilla era fija y en la que a la cesión ilegal de trabajadores se aplicaba el código penal, se fueron legalizando y generalizando las cadenas de subcontratación, las ETTs, los contratos por obra, y así hasta haber llegado casi a no tener plantilla. Si pensamos que el caso extremo y novedoso es el de los trabajadores de Uber y similares que vimos al principio, nos daremos cuenta de que la tendencia es a hacer desaparecer la relación laboral que liga al trabajador y al empresario. Nos retrotraemos a la situación de hace ciento cincuenta años.

Los trabajadores subcontratados son débiles en la negociación con su empresa, pues muchas veces ni siquiera conocen a sus compañeros, que trabajan en otros clientes. La empresa de subcontratación (a veces en dos niveles) acaba siendo pequeña, posiblemente sin comité de empresa. El arma del pequeño empresario por conservar como cliente a un banco o a un ministerio es mantener la tarifa baja a costa de hacer el salario del trabajador lo más exiguo posible. Como podemos ver, la subcontratación es la herramienta perfecta para aplicar la máxima explotación laboral.

## **Empresas multiservicios**

La persona que nos cuenta su experiencia trabaja en la limpieza de una de las sedes de una gran empresa desde hace muchos años. Hace más de dos décadas, los trabajadores que realizaban esa tarea eran plantilla de la propia empresa, junto con vigilantes, electricistas, peones, etc. Por aquella época fueron externalizando progresivamente todas esas funciones.

A partir de ese momento son empresas subcontratadas las que pagan el salario de todos estos trabajadores. Las subcontratas cambian periódicamente según se rompa el acuerdo económico con la propietaria del edificio. Cuando esto ocurre, los trabajadores se mantienen y pasan a ser de la nueva empresa que se queda con el contrato.

Las condiciones han ido empeorando al ritmo de los cambios de contrata, pues cada una que llega tiene que aplicar una explotación más dura para hacer compatible el cobrar una tarifa inferior a la anterior y obtener un beneficio. La plantilla está sumamente ajustada y les sobra trabajo. En un día normal harían falta dos personas más para hacer el trabajo que tienen asignado, pero si hay trabajadores de baja o de vacaciones los demás tienen que absorber su trabajo. Durante los días festivos, puentes, etc, tiene que ir algún empleado a limpiar las zonas que se usan 24 horas, como garitas de vigilancia o zonas de guardia técnica. Para ello se recurre a las horas extra. En estos momentos, prácticamente la única forma de poder cobrar las horas extraordinarias -a las que se les fuerza y que se pagan a menos de ocho euros- es denunciar a la empresa. Hasta la resolución de la denuncia puede pasar año y medio antes de cobrar unas horas extraordinarias o una baja. Como es lógico, algunos trabajadores no se atreven a denunciar a la empresa y renuncian a cobrarlas.

Pero no es solo que falte personal para realizar el trabajo de siempre. Además, la empresa propietaria del edificio consigue en cada renovación de contrato que la contrata ganadora asuma más tareas. Por ejemplo, el ejecutar tareas que antes realizaban peones especializados. Hay que tener en cuenta que los operarios -el nivel más bajo- de la empresa dueña del edificio cobran por convenio la hora extra a veinte euros. La diferencia entre unos y otros es la sobreexplotación que ha obtenido el capital por recurrir a la externalización de estos trabajadores.

La situación se fue tensando y al final hubo un conflicto abierto entre la empresa y los trabajadores, que se negaron a hacer horas extraordinarias mientras no se regularizara su uso. Aún así, el acuerdo alcanzado ha dejado el precio de la hora extraordinaria por debajo del precio que pagaba la contrata anterior.

Una vez más nos encontramos con que la legislación de los últimos treinta años ha ido evolucionando para dar carta de naturaleza a estos recursos de sobreexplotación. Ejemplos hay muchos: el sector está haciendo un uso intensivo de la contratación a tiempo parcial, las horas extraordinarias han pasado de pagarse como mínimo al 175% de la hora normal a pagarse “como mínimo” al precio de la hora normal, las horas complementarias antes estaban limitadas y ahora ya no, etc.

### **Profesores e investigadores universitarios (ahora llamados PDI: Personal docente investigador)**

Un interviniente nos cuenta que su trabajo consiste en la investigación dentro de las ciencias sociales y humanidades, y en publicar los resultados de estas investigaciones. Este trabajo se desarrolla en conexión con los proyectos de I+D+I que el Estado concede a las universidades, al CSIC y otros centros de investigación. En estos proyectos hay un director/a (profesor titular o catedrático) y subdirector, un equipo de investigación (con vinculación contractual con la universidad) y un grupo de trabajo, en el que se amontonan doctores y algunos doctorandos que no tienen esa vinculación contractual, pero son los que forman la fuerza laboral para producir los resultados que la subvención exige. Hace años había partida para contratar a uno o dos investigadores doctores, pero se suprimieron. Últimamente están volviendo a incluir contratación de algún becario predoctoral. Nadie, en teoría, de los grupos del proyecto recibe remuneración directa, sino dietas, desplazamientos, pagos de tasas de congresos, material informático, traducciones, libros, etc.

En el caso de que -como el que habla- no sean personal de plantilla de la universidad (vinculación contractual), aparte del trabajo para el proyecto, se les utiliza para dar clases de sustitución ocasionalmente, o como profesores de cursos que ofrece la universidad, tanto a estudiantes como al público en general, a través de sus fundaciones, que a su vez contratan con otras entidades (por ejemplo, equipos de investigación registrados en la Universidad en cuestión). En estos casos, se les contrata como autónomos/as, que expiden factura por los servicios prestados. En realidad, son falsos autónomos, al igual que los profesores asociados, y como a estos, se les paga bastante mal (en su caso cobra de la Fundación de la Universidad Autónoma unos 60 euros por una hora de clase que le lleva dos prepararla).

La universidad y el ámbito de la investigación científica en general, se ha convertido en una enorme empresa capitalista, que vende créditos y títulos (no conocimiento). Desde el Plan Bolonia, las relaciones laborales han experimentado un cambio drástico. Se ha fragmentado al cuerpo docente-investigador (PDI) en una variedad de formas de contrato (titular, contratado doctor, contratado doctor interino, ayudante doctor, visitante, asociado...). A eso se suman los contratos derivados, no de la promoción interna, sino de contratos que ofrece la propia Administración del Estado, como los llamados Juan de la Cierva o los Ramón y Cajal, que hacen competencia a la promoción interna de contratados y ayudantes doctores “de dentro”. A lo que se tiende es a que no haya personal fijo (lo que aún no se ha conseguido del todo) y que crezca la competencia entre los aspirantes a los contratos, que esta sí ha tomado un cariz cainita. La ANECA (Agencia Nacional para la Evaluación de la Calidad Académica) se encarga, además, de que los doctores/as que aspiran a acreditarse para alguna de esas figuras de contrato (empezando por las más precarias), tarden lo más posible y cada vez se les exigen más requisitos, como, por ejemplo, estancias en el extranjero de al menos dos o tres meses.

Las condiciones de trabajo, excepto para catedráticos y titulares que tienen “becarios” a su servicio, son insufribles, sobre todo desde que buena parte del trabajo administrativo se ha trasladado a los docentes-investigadores, y la responsabilidad de llevar al día las plataformas online, en el marco de unos planes de estudio que exigen comprimir una gran actividad en cada uno de los dos cuatrimestres del curso. El estrés entre el alumnado ha crecido sensiblemente como consecuencia.

A las condiciones se añade la mala relación que reina entre compañeros/as de trabajo. Los departamentos suelen ser como rings de boxeo, donde se baten los bandos del “señor feudal” (catedrático/a o titular veterano). Sus siervos tienen que rendir homenaje si quieren progresar: el rastreo meritotaje está a la orden del día. La gran mayoría del personal docente-investigador, del grado que sea, suele proceder de la burguesía, la pequeña burguesía o de la clase trabajadora, aunque estos últimos normalmente acaban desclasándose. Lo que prima en ellos es el individualismo más atroz y el afán de “piso-cuello”

para subir en la escala académica. Ni los titulares de los nuevos contratos, que no son fijos (contratado doctor interino, ayudante, asociado, Juan de la Cierva, etc.) han sido capaces de organizarse conjuntamente, al menos en su universidad, para tratar de mejorar su situación. El nivel de sindicación es, por tanto, muy bajo. Priman CCOO y UGT, y la CGT también ha empezado a funcionar, sobre todo entre los becarios pre-pos-doc.

Así que son, en general, los trabajadores de la ciencia, que no se sienten trabajadores, son lobos solitarios, de perro come perro, salvo las pocas excepciones de equipos que sí funcionan de manera colectiva porque siguen creyendo que la cooperación es la base del conocimiento.

## **Pedagogo**

Si hemos visto el tramo final del sistema educativo, un camarada que ha estudiado pedagogía aporta su todavía escasa experiencia en el polo opuesto del rango de edad: la educación infantil.

Explica que en las escuelas privadas las condiciones son muy malas. Los sueldos son muy bajos y el trabajo es excesivo para ofrecer calidad. Mientras que en la escuela pública hay unos mínimos de calidad, en la privada lo mismo tienes que estar al cargo de veintitantos o treinta niños desde bebés a los dos o tres años. Basta con no ponerle el nombre de escuela, y llamarlo “centro de día”, para que no haya que cumplir determinados requisitos ni a nivel de personal ni a nivel de instalaciones.

En las escuelas públicas se estaba pagando el año pasado un salario por convenio muy cercano al salario mínimo. Las condiciones no son muy superiores a la privada: en las clases de uno y dos años te puedes juntar con veintidós niños, lo cual es demasiado para una persona. El trabajo no termina con la salida de los niños, que es lo que la gente piensa. Hay trabajo que no se vé y que se puede prolongar perfectamente un par de horas adicionales o te lo tienes que llevar a casa.

Al final, este nivel de la educación es un aparcamiento para niños. Por eso no está en la zona de educación obligatoria y gratuita, porque no sería más que un gasto para el capital. Así que la lógica que opera aquí es puramente mercantil. Por un lado, que haga uso de ello el que pueda pagárselo. Por otro lado, bajar los requisitos y quitar obstáculos de calidad y seguridad para ampliar tanto el rango de posibles clientes como el ingreso.

En cuanto al trabajo específico de pedagogo, las ofertas de trabajo típicas piden formación universitaria, pero al final están enfocadas a ser asesor en una plataforma de formación mediante cursos online. Si quieres hacer un trabajo real de tu titulación, lo normal es que intentes superar una oposición. El problema es que desde la entrada en vigor del Plan Bolonia, para conseguir un punto extra muy importante, debes tener un máster, lo cual te lleva a tener que gastarte una cantidad de dinero importante que no todo el mundo tiene.

El que quiere quedarse en la universidad tiene que intentar conseguir un padrino o madrina que le invite a quedarse en algún grupo de investigación. Con la excusa de que tienes que formarte como investigador, te chupan la sangre sin pagarte un duro: haz informes, participa en este trabajo, da una clase, etc. En general, su experiencia coincide con lo que explicó el interviniente anterior.

## **Comercial sin relación contractual**

El camarada que expone esta situación nos cuenta su experiencia advirtiéndonos que no puede hablar en nombre de un colectivo, porque trabaja aislado. Lleva seis meses actuando como comercial de alimentación, realizando también la distribución del producto. Su situación es totalmente irregular: no tiene ningún tipo de contrato, ni siquiera es autónomo, no tiene salario, solo recibe una comisión por lo que vende. Los gastos de desplazamiento con el vehículo y cualquier otro gasto son a su costa. Ha llegado a esta actividad después de encadenar varios años sin conseguir un empleo estable y después de haber realizado todo tipo de trabajos.

Con el tiempo, al coincidir en los clientes, se ha dado cuenta de que hay más gente de la que parece en esta situación. En una proporción alta parecen pensionistas que estén complementando su pensión. Parece que se dediquen a comprar género a pequeños productores de pueblo y reparten el producto en la ciudad, en bares o restaurantes. Es de una marginalidad completa, casi de miseria. A los pequeños empresarios les viene bien: no tienen comerciales de manera formal y, sin embargo, consiguen ventas y reparto en Madrid. El proveedor lo que hace es fiarles el género, con lo que ellos pueden ir tirando con lo que vayan vendiendo.

Las ventas suelen estar centradas en los barrios menos céntricos, con situaciones más degradadas, donde vive bastante gente mayor y donde la hostelería es casi de supervivencia. Nadie pide factura, y eso que el IVA en este género es bajo, del 4%. Allí ha podido comprobar cómo está cayendo el sector de la hostelería individual. En los últimos años han cerrado unos diez mil bares familiares, la competencia con los bares de chinos se ha centrado en bajar los precios. Es raro encontrar a alguien que tenga varios bares. En su lugar se están extendiendo las franquicias.

El camarada piensa que su caso es el siguiente escalón al que se puede pasar de forma general. Si hasta ahora hemos estado hablando de una desregulación de las condiciones laborales, el falso autónomo, etc., el siguiente escalón sería directamente el de la desaparición de los elementos mínimos de legalidad. Si los repartidores de Glovo, Deliveroo, etc. son una avanzadilla, lo que está por venir puede ser aún peor. Él ha oído hablar durante la reunión de la tendencia hacia la proletarianización, y piensa que el término hay que usarlo de forma literal. Siente que vamos hacia el siglo XIX.

En cierta medida, el avance del capital da pie a que se queden atrás una serie de nichos que caen en la marginalidad. Las grandes cadenas de hostelería mecanizan, invierten capital y concentran las compras. Los pequeños bares que aguantan el tirón se convierten en un sector que deben sobrevivir con lo mínimo. Hace años, los comerciales que hacían esta labor eran comerciales formales de empresas fabricantes de productos de alimentación (de carnicería, embutidos, etc), pero esas pequeñas empresas también se han visto afectadas por la competencia de las más grandes. Solo han aguantado las que han conseguido presentar sus productos con algún atributo especial que dé sensación de producto artesano (un juego que también pueden simular las grandes empresas con sus productos “especiales”). Las empresas medianas se han quedado en tierra de nadie.

En cualquier caso, más allá de la competencia entre tipos y escalas de capitales, no conviene olvidar que el empresario invierte para obtener un beneficio, más pequeño o más grande, pero que solo puede provenir del trabajo asalariado. El que el camarada que explica su situación no tenga un contrato legal que lo vincule con su empresario, no hace que su relación sea menos de asalariado, por mucho que la precariedad haya conseguido disolver los antiguos lazos legales. La sobreexplotación de este trabajador es la base del beneficio que este tipo de pequeño empresario puede conseguir, igual que la explotación de un número mayor de trabajadores es la base del beneficio del empresario más grande.

## **Chófer**

La persona que interviene trabaja en una gran empresa como chófer. La empresa ha externalizado masivamente personal de todas las categorías y responsabilidades durante años. Para ello acuden a empresas de subcontratación que aportan personal con condiciones muy precarias (p.ej., el salario de los subcontratados que hacen un trabajo similar al suyo es la mitad que el de él). Mientras tanto, los antiguos empleados, con contratos con buenas condiciones, van desapareciendo en EREs que se suceden sin parar. Los trabajadores al llegar a cierta edad están esperando caer en el próximo ERE, temiendo que las condiciones puedan ir a peor en un futuro más lejano si no lo cogen ya. Pero no hay una situación de lucha o de enfrentamiento. La visión es la de “a ver si me salvo o al menos salgo bien parado”. Desde que él entró en la empresa, la plantilla con contrato directo ha bajado nada menos que un 85%. Eso sin tener en cuenta que había numerosas filiales, cuyos trabajadores han corrido incluso peor suerte, pues las filiales podían desaparecer, despedir o empeorar las condiciones con meros miramientos sin dañar la imagen pública de la compañía matriz. Eso no quiere decir que haya menos gente trabajando que antes: el camarada no puede saber el número de subcontratados que hay ahora trabajando para la empresa, pero calcula que seguramente suman entre todos más trabajadores que cuando él entró. Es decir, se han cambiado empleos directos por subcontratas.

Por supuesto, los trabajadores de las contratas salen y entran al ritmo de las necesidades del negocio. La empresa aumenta y disminuye así su plantilla sin indemnizaciones ni quejas. La modalidad típica usada es el contrato temporal.

Nos cuenta también cómo los EREs se presentan muchas veces en público como “prejubilaciones”, lo cual es una mentira. El ERE no es más que un despido improcedente en el que juegan con dinero que legalmente es del trabajador: la indemnización del despido, el año de paro, el rescate del fondo de pensiones que le corresponde de la empresa, etc. Con eso presentan una cantidad que, para un trabajador que lleva más de treinta años en la empresa, parece considerable, pero no es más que dejarle en la calle con el dinero que legalmente le corresponde y, en parte, a costa de la Seguridad Social. Y lo peor es que aún se pueden considerar privilegiados: cuando la empresa no es tan grande o no tiene una imagen que perder, ni siquiera hace falta recurrir al ERE. Se pueden hacer despidos individuales de muchos trabajadores y les correspondería a los mismos trabajadores demostrar que se trata de un ERE. Cuando hablamos de pequeñas y medianas empresas, que son la mayoría en este país, la mayor parte de los despidos son por causas objetivas: veinte días y a la calle.

En general, prácticamente son las empresas muy grandes (bancos, energéticas, renfe, telecom, etc) las que recurren hoy día al ERE disfrazado de prejubilación, ya que son las que tienen empleados que comenzaron a trabajar hace más de veinticinco años. Cuando esa gente esté toda en la calle, las generaciones posteriores no van a tener siquiera esas condiciones en su despido. Cuando en los años noventa se implantó el Contrato de Fomento del Empleo, los nuevos contratados entraron con condiciones radicalmente distintas. Tal y como van las cosas, en el futuro se verán los ERE con añoranza por la oportunidad de poder negociar algo. Cuando te dejen en la calle con cincuenta y tantos años, aparte de una indemnización ridícula, la pensión te la dejan tiritando.

## **Piloto de aviación**

En este sector los estudios son privados; no hay opción pública, aparte de haber trabajado en el ejército. El coste va de 50.000 euros para arriba. Además, la ley exige que cada vez que vayas a pilotar un tipo de avión, hagas un curso específico de ese modelo. Hasta hace unos años, esos cursos los pagaban las empresas, ya que era lo que sus pilotos necesitaban para hacer el trabajo. Sin embargo, durante la crisis, que afectó fuertemente a la aviación, las empresas comenzaron a pedir que fueran los propios empleados los que pagaran esa formación, que pueden llegar a costar 20.000 euros. Ryanair es especialista en sacar dinero a sus trabajadores: por el mismo curso que hace las demás compañías, ellos piden 30.000 euros, los gastos del curso (en Holanda) también son a costa del piloto, el cual debe pagarse también el uniforme e incluso abonar 300 euros por la entrevista de trabajo -que es en Irlanda-, sin garantía de que te cojan. Los pilotos de Ryanair tienen que cotizar en Irlanda, lo cual les crea muchos problemas legales y laborales (no tienen derecho a Seguridad Social en España). El pago es por hora de vuelo (entre 35 y 70 euros), desde que cierras la puerta del avión hasta que se vuelve a abrir. El tiempo anterior y posterior, incluyendo

desplazamientos y preparativos, no cuenta. Como muchos pilotos ya no quieren trabajar para ellos, últimamente ofrecen “alternativas”. Así, permiten bajar el coste del curso de especialización en un modelo de avión hasta los 5.000 euros si firmas una permanencia trabajando para ellos de 5 años (si te vas antes, pagas el curso).

En otras compañías pagan un fijo al mes, y añaden más dinero según las horas de vuelo. Pero la tendencia es a ir hacia las condiciones de Ryanair, que en estos momentos es el caso más extremo. Por ejemplo, Vueling también cobra por el famoso curso de especialización, pero “solo” 15.000 euros. En Vueling sí hay sueldo fijo, que ronda los 1.800 euros cuando entras.

En la versión clásica de Iberia, el mismo curso cuesta 10.000 euros y sí hay contrato indefinido y sueldo fijo. Sin embargo, en su filial de bajo coste, Iberia Express, el curso es más caro, el salario es sensiblemente más bajo, las condiciones son peores (sin traslados a costa de la empresa, etc). Air Europa también ha creado una filial con peores condiciones para los empleados: Air Europa Express. Eso sí, los vuelos y los aviones son los mismos. En el caso de Air Europa, se comenta que las nuevas contrataciones se se van a empezar a hacer exclusivamente a través de la filial de bajo coste.

Como se ha dicho, la crisis golpeó al sector. Iberia, por ejemplo, estuvo once años sin contratar a nadie. Desde 2015, coincidiendo con la recuperación del capitalismo (que no de los trabajadores) ha remontado bastante el mercado.

Los pilotos que quieren acumular horas de vuelo para comenzar a trabajar en una aerolínea, suelen trabajar antes de instructores. Como en el sector se han dado cuenta de esta necesidad, las condiciones con las que se contratan a los instructores son muy precarias. Así, por un trabajo de cuarenta horas (aunque en los papeles pone menos para cumplir con la legislación) te pagan 300 euros fijos, más diez euros la hora de vuelo (estos últimos en negro). En total, puedes salir al mes por unos 500 o 600 euros, lo cual incluye estar disponible si sale un vuelo incluso en fines de semana.

Hay un sindicato de pilotos (el SEPLA), pero todo el mundo lo considera uno de los sindicatos más amarillos que existen, pues tradicionalmente estaba en manos de la dirección de Iberia.

Se comenta en la reunión cómo lo que se conoce como “desregulación” adquiere diversas caras según el sector profesional. Si vimos antes cómo el comercial de la empresa alimentaria pequeña trabaja en un limbo con carencia absoluta de regulación, en un sector como el de los pilotos, lo que hay es una “neoregulación”, que está pensada para transferir el dinero del trabajador a la empresa.

El camarada comenta que la sensación, incluso entre los pilotos jóvenes que entran a las compañías low cost, sigue siendo todavía la de sentirse una cierta “élite”. Asumen que tienen que pasar el calvario de ser instructor, luego empleado de low cost y, al final, si todo va bien, intentar entrar en una de las grandes. Sin embargo, eso está empezando a cambiar. Por ejemplo, Ryanair ha tenido huelgas importantes en los últimos años.

Si hace años, cuando hubo la gran huelga de los controladores, se les llamó privilegiados, hoy día la popularización del transporte aéreo como algo rutinario debe llevar aparejado que los trabajadores que lo hacen posible sufran un proceso de conversión en meros conductores.

## **Recogida de basuras de Madrid**

Un camarada nos explica que la recogida de basuras de Madrid está repartida entre tres contratadas, y que él pertenece a una de ellas. Lleva casi veinte años en ese trabajo, y ha conseguido estar de indefinido. Hoy en día ya no hacen indefinidos, y sus compañeros de trabajo que están a base de contratos temporales tienen una inseguridad y unas condiciones laborales mucho peores. Si el indefinido tiene unos días de descanso fijados de antemano y puede acogerse a ellos, los temporales no pueden decir que no, los llamen cuando los llamen. Incluso, entre la necesidad de acumular días trabajados y la poca planificación, tienen problemas para coger vacaciones. No hay ninguna garantía de estabilidad, lo mismo te llaman para tres meses que te hacen un contrato para los fines de semana de los próximos cuatro meses. En cualquier caso, nos aclara que estos contratos temporales no son exclusivos de los recién llegados: hay gente que lleva quince años en esta situación tan inestable.

El trabajo es físicamente muy duro, y es imposible escapar a las secuelas. Cuando llegan a los cuarenta años de edad empiezan a aparecer las hernias discales, las lesiones de menisco, los hombros operados, etc. Además, nada de eso está contemplado como enfermedades profesionales. O sea, que no hay posibilidad de jubilarse antes ni nada parecido. La gente se busca la vida como puede, con operaciones, con visitas al fisioterapeuta, etc. La impresión de estos trabajadores es que los compañeros del sector que se jubilan fallecen en menos tiempo que en otras profesiones. Una reivindicación común que persiguen desde hace tiempo es que se les aplique un coeficiente reductor para que se puedan jubilar desde los sesenta años según los años trabajados.

A futuro, su puesto de trabajo está en vías de extinción. La mecanización avanza muy rápido. Los camiones de carga lateral permiten que el conductor solo haga todo el trabajo. Teniendo en cuenta los turnos, el trabajo de nueve personas ahora lo pueden hacer dos. Están temiendo que cuando acabe el contrato de la contrata actual, haya un gran número de despidos.

Nos aclara que la situación no ha cambiado en ningún aspecto con el ayuntamiento de Más Madrid. Las últimas contrataciones de indefinidos fueron en 2008, pero la tendencia a la mecanización que nos explica comenzó con el PP y nada ha cambiado a mejor con los podemitas. Lo único que les protege un poco para que las condiciones no empeoren aún más es la fuerza que les da su capacidad de hacer una huelga fuerte.

## **Mozos de carga**

La última persona en pedir la palabra nos cuenta que trabaja eventualmente de mozo de carga y en el montaje y el desmontaje de eventos. La edad media en este trabajo es muy baja, siendo los más mayores de unos cuarenta años.

Cuando entras en ese sector tienes que estar siempre disponible. Si te llaman y no vas, no te van a volver a llamar. Normalmente te contratan para turnos de 10 horas aproximadamente. Tampoco tienen problemas en hacerte encadenar dos eventos con muy pocas horas de diferencia.

En estos trabajos no se genera organización, pues es difícil coincidir un grupo de personas varias veces. Los únicos que se repiten son los coordinadores, que son los intermediarios de la empresa y se ve que están vinculados a ella. Están ahí para ver que se cumplen las horas y para meter presión en hacerlo todo lo más rápidamente posible: si se puede hacer en nueve horas en lugar de diez, pues una hora menos que hay que pagar.

## 2. Cómo hemos llegado a esta situación

En el gráfico 1 podemos ver qué porcentaje de la riqueza producida en España cada año va a parar a manos de los asalariados. La otra parte -hasta completar el 100%- va a parar a manos del capital. Los datos cubren cuarenta años, desde 1977 hasta 2018, y están medidos como porcentaje del PIB. Podemos ver claramente que hay una tendencia a la baja, identificable incluso entre los altibajos de los momentos de crisis y de crecimiento. La situación es en realidad peor para los asalariados, pues en estas cuatro décadas ha crecido su número entre la población activa, lo cual quiere decir que más gente se reparte menos riqueza. Detrás de esta línea descendente hay mucho dinero: teniendo en cuenta que el PIB de 2018 fue de 1,2 billones de euros, los seis puntos perdidos desde 1977 suponen que los trabajadores dejamos de percibir 72.000 millones de euros el año pasado, que fueron a parar a manos del capital.

AÑO	%Remuneracion asalariados
1977	52,1%
1978	52,2%
1979	52,0%
1980	51,3%
1981	51,1%
1982	50,0%
1983	49,4%
1984	46,5%
1985	46,5%
1986	45,8%
1987	45,8%
1988	46,1%
1989	46,4%
1990	47,8%
1991	48,8%
1992	49,0%
1993	49,3%
1994	47,5%
1995	46,5%
1996	46,4%
1997	46,6%
1998	47,2%
1999	48,6%
2000	48,5%
2001	48,3%
2002	48,2%
2003	48,1%
2004	47,8%
2005	47,8%
2006	47,8%
2007	48,4%
2008	50,2%
2009	51,0%
2010	50,2%
2011	49,7%
2012	48,1%
2013	47,5%
2014	47,6%
2015	47,8%
2016	47,4%
2017	47,1%
2018	47,1%

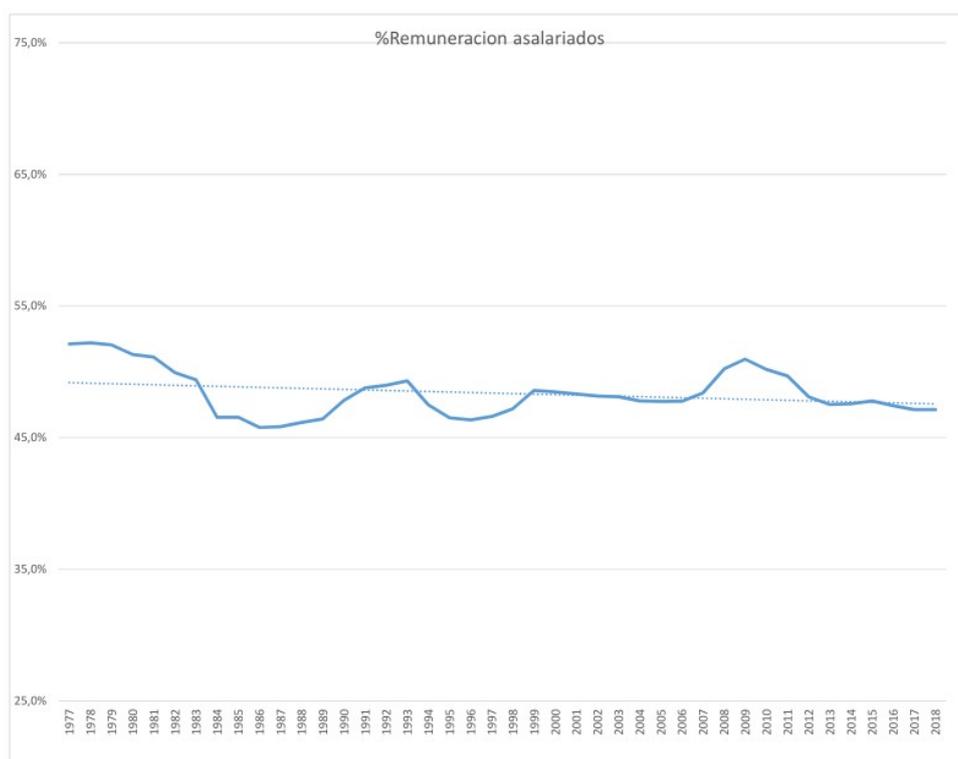


Gráfico 1. Porcentaje de los salarios en el PIB en euros constantes de 1977.

También podemos ver los datos de la tabla como el reparto entre el trabajo necesario -lo que trabajamos para reproducirnos nosotros mismos- y el sobre-trabajo, o la parte de nuestro trabajo que se apropian los capitalistas. La dinámica de cómo se hace el reparto nos muestra el grado de explotación que tenemos. Si en 1977 trabajábamos cada día cuatro horas y diez minutos para nosotros y tres horas cincuenta minutos para el empresario, en 2018 podemos reproducir el salario global que nos llevamos en solo tres horas cuarenta y cinco minutos (el 47% que podemos ver en 2018), y el resto de las ocho horas trabajamos gratis para el capitalista.

Para comprender por qué en estos cuarenta años hemos estado perdiendo en el reparto y, aún así, tenemos un estándar de vida mayor que en 1977, hay que tener en cuenta los incrementos de productividad. Esto es, las mejoras tecnológicas que permiten que cada trabajador genere más riqueza en el mismo tiempo de trabajo. Pero este periodo que estamos analizando

coincide también con una creciente dificultad del capital para obtener beneficios. Por eso en la discusión previa han aparecido tantas situaciones de sobre-explotación: pagos en negro, horas no pagadas, etc. Es decir, al capital ya no le basta con repartir desigualmente la productividad ganada gracias a la tecnología; ahora hace falta, además, explotar más a los trabajadores en horas, en intensidad del trabajo y en bajada de salarios. Por eso, en los últimos años los trabajadores hemos llegado a perder en el reparto: según la Organización Internacional del Trabajo, desde el año 2000 los salarios reales han bajado en España un 1,8 por ciento. Aunque esta situación es internacional, hay otro factor que juega adicionalmente en contra de los asalariados españoles, y es el carácter de país de segunda línea dentro del capitalismo: un país de baja productividad, con muchas pequeñas y medianas empresas cuya actividad se basa en el uso de mucha mano de obra y poca tecnología. Esto explica también porqué, cuando llegan las crisis, en este país hay tanto desempleo. Los sectores que son nuestro fuerte, como la hostelería, el turismo o la agricultura, son muy dependientes del factor trabajo y bajos en tecnología, con una alta temporalidad. Por eso, viendo los datos, nos podemos dar cuenta de que los períodos de crisis coinciden con momentos en los que mucha gente es expulsada del mercado laboral. Las empresas mantienen su rentabilidad gracias a los despidos.

Por supuesto, esta transferencia de dinero desde los bolsillos de los trabajadores a las cuentas del capital no se ha hecho por las bravas, sino aplicando cambios progresivos en las condiciones de trabajo. Las experiencias laborales que hemos puesto en común en todo el bloque anterior de intervenciones, nos muestran el estado actual de un proceso que ha sido conducido sistemáticamente desde mediados de los años setenta.

Lo que vamos a intentar ahora es mostrar una panorámica de cómo se ha conducido este proceso. Para ello necesitaremos entrar en varias áreas: desde dar algunas pinceladas de derecho -como por ejemplo, explicar por qué en la práctica no tenemos derecho al trabajo- hasta ir viendo cómo se ha ido modificando el tipo de contratación para que ahora se hayan generalizado las situaciones que acabamos de poner en común. Al final del documento se incluyen los enlaces a la legislación mencionada.

Y es que para moldear las relaciones laborales de manera que satisfagan los intereses del capital, se hacen leyes que quitan las líneas de protección que los trabajadores habían arrancado anteriormente con sus luchas. Esto se lleva haciendo sistemáticamente desde el inicio de la Transición Política en todos los ámbitos legislativos y de negociación social, cualquiera que haya sido el partido que ocupara el poder. Lo adornan como leyes para mejorar el empleo, luchar contra el paro juvenil, para aumentar la competitividad del país, etc. Pero la esencia es abaratar el factor trabajo y, como consecuencia, incrementar la tasa de explotación y de plusvalía.

Las leyes deben ser vistas en su conjunto, más allá del ámbito, del título o del epígrafe donde decidan poner las palabras más altisonantes y bonitas. Si se clasifica un derecho como fundamental pero luego no se establece quién debe garantizar su cumplimiento, o si la ley que lo desarrolla le quita en la práctica tal rango, el concepto jurídico de fundamental no coincide con lo que los trabajadores entendemos por tal. La cosa se hace más evidente si comprobamos que los derechos del capital experimentan un trato opuesto.

Desde este punto de vista, lo primero que debemos poner negro sobre blanco es que la Constitución Española no contempla como derechos fundamentales y, por lo tanto, no garantiza ni obliga a los poderes públicos su defensa y cumplimiento, aquellos que para cualquier persona lo son; nos referimos, por ejemplo, a la vivienda, a la educación en todos sus niveles y, por supuesto, el derecho al trabajo. Teniendo presente que, en una sociedad capitalista como la nuestra, el trabajo es lo único que te permite tener y mantener regularmente unos ingresos y, por lo tanto, unos mínimos niveles de subsistencia, el carecer del mismo y de la posibilidad de exigirlo es la condición para verte sometido a las condiciones de explotación que impongan los empresarios.

La Constitución contempla en su artículo 53 cuáles son los derechos de los que podemos reclamar su cumplimiento. Esta distinción entre derechos reclamables (los derechos contemplados entre los artículos 14 y 29) y los simples derechos, es básica, ya que solo los primeros permiten que cualquier persona puede exigir su aplicación, y son los que los poderes públicos están obligados a proteger; el resto de “simples” derechos sólo pueden ser reclamables si la ley que los desarrolla lo contempla.

Vemos por ejemplo que el derecho a la vivienda no lo contempla la Constitución como un derecho fundamental en la práctica y, por lo tanto, como un derecho que podamos exigir. La Constitución lo trata en los siguientes términos en el artículo 47: “Todos los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada”. Es curioso que se utilice el verbo “disfrutar”, pero no diga “tener” ni “poseer”. Es decir, defiende que podamos disfrutar una vivienda cuando la tengamos, es decir, cuando la compremos o la podamos alquilar. Todos sabemos que, cuando no pagamos la hipoteca o no pagamos el alquiler, los poderes públicos junto a la policía te quitan el derecho a disfrutar de la vivienda de la que te desalojan.

Hay un derecho que sí está catalogado como fundamental, pero con un ámbito de actuación restringido. Nos referimos a la educación, que solo es reclamable y gratuita en el período de enseñanza obligatoria (Artículo 27.4), desde los 6 a los 16 años. El resto de la enseñanza ya no es un derecho fundamental en la práctica. Ello es lo que permite que, en la nueva educación superior, los dos últimos años de máster estén disponibles solo para quien pueda pagárselos, restringiendo el acceso del resto -todos ellos hijos de trabajadores- a los futuros trabajos menos cualificados.

Para poder apreciar el contraste, antes de entrar de lleno con el derecho al trabajo, vamos a echar un breve vistazo a cómo se tratan los derechos del capital. En principio, éstos figuran, junto con el trabajo, en el mismo rango que el artículo 53 establece como no reclamables. Sin embargo, los propios artículos que recogen los derechos del capital se encargan de dar un rango especial a estos. Así, el artículo 33 reconoce el derecho a la propiedad privada, y en su apartado 3 nos aclara que “nadie podrá ser privado de sus bienes y derechos”. Mientras tanto, en el artículo 38 “se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado” indicando seguidamente con claridad que “los poderes públicos garantizan y protegen su

ejercicio”. De esta forma quedan salvaguardados en virtud del artículo 24, que indica que “todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos”. Para que no quede nada sin atar, los códigos civiles, mercantiles y penales refuerzan esta protección en innumerables ámbitos.

Sin embargo, el derecho al trabajo, ubicado en la misma sección de no reclamables que los del capital, no goza de la misma elevación de rango en su desarrollo. El artículo 35 se limita a afirmar en el punto 1 que “*todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo...*” y en el punto 2 se limita a estipular que “*La ley regulará un Estatuto de los Trabajadores*”. Si nos vamos al susodicho Estatuto de los Trabajadores, que desarrolla este supuesto derecho al trabajo, contemplamos que no hay a quién reclamarlo y el derecho que se contempla no es el derecho al trabajo sino el derecho a trabajar cuando tengas un empleo. El Artículo 4 apartado 2 del Estatuto nos dice que: “*en relación al trabajo, los trabajadores tienen derecho a la ocupación efectiva*”. Más arriba indicábamos en relación al derecho a la vivienda un trabalenguas parecido.

La Constitución no puede reconocer el trabajo como un derecho exigible por dos motivos: primero, porque en el capitalismo el trabajo es una mercancía que los trabajadores vendemos, y el legislador no puede garantizar por decreto su venta; segundo -y no menos importante-, porque la inseguridad al buscar trabajo es necesaria para poder sacar el máximo provecho desde el punto de vista de la explotación. No en vano, en el artículo 38, que ya vimos que pedía a los poderes públicos garantizar la economía de mercado, afirma además que “*los poderes públicos también tienen que velar por la defensa de la productividad de acuerdo con las exigencias de la economía*”. Mas adelante veremos como esta exigencia de ser productivos es una constante.

Pero no solo no garantizan el trabajo ni la Constitución ni el Estatuto, sino que este último deja claros los condicionantes que aplican cuando se tiene. En el artículo 5, apartado a) se indica que: “*los trabajadores deben cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas...*”, y en el apartado e) se indica expresamente que los trabajadores “*deben contribuir a la mejora de la productividad*”. Así que “nuestro” Estatuto no solo no hace efectivo el derecho al trabajo, sino que se encarga de dejar clara nuestra dependencia: cuando trabajamos debemos ser rentables y obedecer lo que diga el empresario, que es el que tiene las facultades directivas. En este sentido, se hace patente el juego de nombres y de discurso para que las leyes del capital se naturalicen por parte de los trabajadores. El nombre de Estatuto de los Trabajadores no se corresponde con su contenido. Lo que contempla esta ley no es ni más ni menos que una relación social entre empresarios y trabajadores, y esta relación es una relación de explotación. De una forma mucho más apropiada, la ley anterior al Estatuto de los Trabajadores tenía el descriptivo título de “Ley de Relaciones Laborales”.

A partir de este cuerpo legal, lo que vamos a exponer brevemente a continuación es cómo esta ley de “derechos” de los trabajadores nació y se ha ido modificando en favor del capital y en detrimento de los trabajadores. El conjunto de Reformas Laborales, Acuerdos de Negociación Colectiva y todo tipo de negociaciones que se han dado bajo el paraguas del denominado Diálogo Social -nombre que no designa más que la aceptación falaz de que los trabajadores y empresarios tenemos intereses comunes-, ha supuesto una constante pérdida de derechos que en la práctica suponen un trasvase del salario de los trabajadores en beneficio del capital. El gráfico 1 que vimos más arriba permite contemplar de un vistazo cómo, siendo el trabajo el único que crea valor añadido -el único que crea valor-, pierde cada año más de la mitad de él, apropiado (expropiado legalmente), por los empresarios. Veamos el proceso.

Partimos de una situación previa de mediados de los 70, en los que la **Ley de Relaciones Laborales, de abril de 1976**, contemplaba algunos derechos clave que protegían al trabajador. Unos derechos que se han ido desmontando paulatinamente con las sucesivas Reformas Laborales. Empezando esta tarea en los Pactos de la Moncloa y en el Estatuto de los Trabajadores.

Para ponernos en contexto: el año 1976, después de la muerte de Franco, es cuando confluye el mayor número de huelgas que se ha dado en este país. Es el año en el que se producen los conocidos como “sucesos de Vitoria”, del 3 de marzo de 1976, ciudad que estaba en Huelga General, y en los que la represión policial ordenada por los luego demócratas Fraga y Martín Villa, provocó la muerte de seis trabajadores. Pues bien, en ese año es cuando se consigue la mayor protección al trabajo en España, y eso ocurre con un criminal fascista como era el presidente Arias Navarro. No porque fuera bueno, sino porque la presión en ese momento de tal aluvión de huelgas tenía al régimen contra las cuerdas.

Si nos atenemos al **contrato de trabajo**, la redacción actual del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 15 dice: “*el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada*”. Sin embargo, lo que decía Ley de Relaciones Laborales del 76 era: “*el contrato de trabajo se presume por tiempo concertado indefinido sin más excepciones de las siguientes...*”. Es decir, con la ley actual da lo mismo hacer un contrato indefinido que temporal, pero antes del Estatuto de los Trabajadores todos los contratos eran por defecto fijos, una vez pasaban el período de prueba de quince días. Las excepciones eran las que, por su razón, hacían de un trabajo temporal (vendimia, etc.). Es decir: el contrato obedecía a las condiciones del trabajo.

¿Qué ha hecho el Estatuto de los Trabajadores que tenemos ahora? Copiar la redacción de la Ley de Contratos de Trabajo que tenía Franco en el año 1942: “*el contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso, tácito o por una duración determinada*”. Después de dar la vuelta a lo largo de cuarenta años, la democracia española coincide punto por punto con la redacción que tenía Franco en su ley de Contratos de Trabajo de 1942.

Con todo esto, lo que se ha conseguido es que la aplicación de un tipo de contrato de trabajo deje de ser causal. Es decir, el tipo de trabajo, que es el que debe marcar si la contratación debe ser temporal por su naturaleza, desaparece, y el contrato se descausaliza. Te hacen un contrato de un mes, de quince días, independientemente de que el trabajo sea, por su naturaleza, permanente.

Una vez que se ha regulado el acceso al trabajo, descausalizando el contrato de trabajo y estableciendo las mil y una formas en las que se pueden realizar contratos temporales, el siguiente paso es buscar fórmulas para despedir a la gente. Para eso establecen dos líneas de actuación.

- Por un lado, hay que calificar las causas **del despido** de formas distintas.
- Por otro lado, hay que abaratarlo, reduciendo **las indemnizaciones**.

La Ley de Relaciones Laborales de 1976 decía en su artículo 35 que cuando se despide a alguien, lo primero que tenías que tener era una causa justificada. En caso de que no hubiera un motivo para el despido, no se podía despedir. Además, quien decidía la readmisión en el puesto de trabajo tras demostrarse que no había motivos para el despido era el trabajador, no el empresario. Cuando en un juicio el despido era declarado improcedente, el trabajador decidía si pedía la readmisión o cobraba la indemnización.

La indemnización podía llegar hasta los diez años (3.650 días). Para que podamos comparar, hoy la indemnización máxima puede llegar a 792 días. Despedir a alguien mayor de 45 años, con familia numerosa y con 15 años en la empresa, podía llegar a 1.860 días de indemnización. (Artículo 35.4, Ley de Relaciones Laborales de abril de 1976).

La otra herramienta para habilitar el despido es la de crear distintos **tipos de despido**. Antes no había distintas formas de calificar un despido, ahora hay tres:

- Un despido puede ser **nulo** si atañe al artículo 14 de la Constitución; es decir, si hay discriminación que se pueda demostrar o si hay persecución sindical o política. Un caso ilustrativo de cómo se aplica el despido nulo es el de la discapacidad. No hay una clasificación definida de cuándo una enfermedad es una discapacidad. Solo hay casos concretos de personas concretas.
- Aparte de nulo, el despido puede ser **procedente o improcedente**. Si es improcedente, según la legislación actual ya no conlleva la readmisión inmediata; eso no lo decide ni el juez ni el trabajador, sino el empresario. Es decir, si un empresario quiere despedir a alguien aunque no haya ningún motivo, él mismo tiene la potestad última de echarlo a la calle. Lógicamente, ello supone que el empresario debe indemnizar al trabajador, con lo que la otra tarea paralela ha sido la de bajar las indemnizaciones por despido. De ahí que hayamos pasado de los 3.650 días de antes a los 792, que son los 33 días por 24 mensualidades del Contrato de Fomento del Empleo (un tipo de contrato introducido en la época de Felipe González, cuyo nombre parecía indicar excepcionalidad y, sin embargo, se quedó para siempre).

La última protección que había contra el despido era el **salario de tramitación**, que se pagaba siempre antes del Estatuto de los Trabajadores. La primera concesión a los empresarios fue la de introducir la coetilla de que, “pasados dos meses desde el despido sin que se celebre el juicio, el salario de tramitación lo pagaba el Estado”. Esto en la práctica significa un ahorro para los empresarios y un gasto para los trabajadores, al tener que dedicar una parte de nuestros impuestos a sufragar el gasto de una decisión empresarial. La última y la más importante ha sido la reforma de Rajoy, que estableció que, salvo que el resultado sea una readmisión, no habrá salarios de tramitación. En la práctica, a día de hoy los juicios por despido están tardando en celebrarse un año y a veces más. Si el juicio establece que el despido es improcedente y el empresario opta por la no readmisión, también te quedas sin salario de tramitación.

La **protección contra el despido en caso de enfermedad** desapareció, ya que esta protección está contemplada por las leyes que desarrollan el Estatuto de los Trabajadores como un factor que no garantiza la rentabilidad para las empresas, por lo que se autoriza el despido con la correspondiente indemnización. Antes de la Reforma Laboral de Felipe González de 1994, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 48 contemplaba, entre otros supuestos, que el contrato de trabajo quedaba suspendido y con reserva del puesto de trabajo cuando estabas enfermo. El artículo 55, apartado 6, también contemplaba en ese momento que el despido de un trabajador que tenía suspendido el contrato de trabajo por enfermedad -sin que concurrieran otros motivos- sería considerado nulo y, por lo tanto, debía ser readmitido en el puesto de trabajo. La reforma del año 1994 también eliminó ese supuesto al considerar que, aunque no hubiese motivo para el despido, se consideraría despido improcedente y no despido nulo. Lo que en la práctica significa que con la indemnización correspondiente puedes ser despedido aún estando enfermo.

Posteriormente, frente a esa situación ya consumada se intentó alegar que el despido cuando estabas enfermo era una discriminación, según lo expuesto en el artículo 14 de la Constitución. El Tribunal Supremo dictaminó que no era así, pues, según su visión, estar enfermo no es como estar discapacitado. Es interesante ver cómo hila de fino estos defensores de la legalidad del capital: *“para esta Sala, a los efectos de la calificación del despido, la enfermedad no constituye un factor de discriminación, aunque sí lo sea de trato ilegal. Por lo tanto, la decisión extintiva integra despido improcedente y no despido nulo. La enfermedad se tiene en cuenta desde una perspectiva funcional de incapacidad para el trabajo, que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo no se considera rentable para la empresa”*. (<https://supremo.vlex.es/vid/extincion-contrato-trabajo-52-d-15198622>)

Queda meridianamente claro que lo que prima para el Tribunal Supremo desde el punto de vista de interpretación de las leyes es la rentabilidad de la empresa. Por eso todos los cambios legislativos que estamos desgranando hay que entenderlos así: como una potenciación de la rentabilidad de las empresas. Recordamos ahora cómo decíamos al principio que uno de los requisitos para la “ocupación efectiva” del puesto de trabajo del artículo 5 del Estatuto era que los trabajadores *“deben contribuir a la mejora de la productividad”*. Recordamos también que en el artículo 38 de la Constitución, donde se indica que

los poderes públicos garantizan y protegen “la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado”, se indicaba también que “los poderes públicos también tienen que velar por la defensa de la productividad de acuerdo con las exigencias de la economía”. Por eso el Tribunal Supremo cumple con esa obligación de proteger y defender los legítimos intereses de los empresarios, velando por que los trabajadores seamos rentables cuando trabajamos y, en el caso de que ese requisito no se cumpla, podamos ser despojados de esa “ocupación efectiva del trabajo” -que no es lo mismo que derecho al trabajo-, mediante el despido. Cada vez tenemos más elemento de juicio para comprender en qué consiste su “derecho al trabajo”.

En este proceso de eliminación gradual de las protecciones que los trabajadores habíamos conseguido mediante la lucha, el siguiente ataque vino a través de la desregulación del trabajo mediante **el prestamismo laboral: con las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), las contrata y subcontratas, las empresas multiservicios, etc.** En la Ley de Relaciones Laborales de abril de 1976 -así como en la primera redacción del Estatuto de los Trabajadores-, estaba prohibido por ley subcontratar a alguien o prestárselo a otra empresa; estaba tipificado como delito en el Código Penal. La reforma de Felipe González -y las sucesivas- elimina esa tipificación, y se va legalizando el prestamismo laboral en todas sus variantes. Se inventan las ETTs, legalizan la subcontratación hasta llegar al cuarto nivel de subcontrata y se crean las empresas multiservicio. Esto da lugar a lo que contaba antes un compañero: en una gran empresa, la plantilla se reduce nada menos que en un 85% despidiendo al personal propio e introduciendo subcontratas. Si en un principio los trabajadores autónomos no se podían subcontratar, ello se corrige introduciendo la figura de los Trabajadores Autónomos Dependientes, donde un mismo empresario puede contratar a una persona por un volumen de un 75% de la jornada ordinaria. Por debajo de eso, ya solo queda lo que hemos visto en la reunión de hoy: la gente que está trabajando sin ni siquiera tener contrato.

El último paso se ha dado en la última reforma laboral, en la que se quita al antiguo INEM la función de búsqueda de empleo, y se pone a todas las empresas de trabajo temporal (ETT) como colaboradoras permanentes de la Administración. Ello supone en la práctica el poner a disposición de los empresarios la vida y obra de todos los trabajadores. Es la desprotección de la intimidad en todos los sentidos: actividad de luchas, historial sanitario, (recordamos que las mutuas son las mismas empresas convertidas en colaboradoras de la Seguridad Social) etc. Es poner en manos de los empresarios la capacidad de manejar listas negras que hagan imposible encontrar empleo.

**Los contratos a tiempo parcial**, las bolsas de horas y la rebaja del valor de las horas extraordinarias es otro de los elementos que se han regulado a favor de los empresarios como una forma de rebajar el salario y aumentar la tasa de ganancia. Se crea un contrato de cuatro horas, en el que el trabajador puede llegar a trabajar hasta ocho horas. Y la forma práctica de conseguirlo es modificar los conceptos legales de la hora extraordinaria. La hora extraordinaria estaba penalizada en su día con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria (y un 200% si era nocturna o en festivos). Ni cortos ni perezosos, modifican el Estatuto y establecen que la hora extraordinaria debe pagarse “como mínimo” igual que la hora ordinaria -Artículo 35, 1-, con lo que la hora ordinaria y extraordinaria pasan a pagarse igual. Si en los contratos a tiempo parcial consideramos que la hora extraordinaria se paga igual que la ordinaria, ya puedo tener a una persona contratada a tiempo parcial, pero trabajando ocho horas como cualquier trabajador siempre que a mí me interese. Como había un límite de horas extraordinarias que impedía hacer esto, se estableció que cuando la hora extra se cambia por otra hora libre, se suspende ese límite, con lo que la restricción quedó anulada. Por supuesto, si el empresario no es muy quisquilloso con los asuntos legales, todo esto se simplifica: mejor te contrato cuatro horas, y todo lo que trabajes por encima de eso te lo pago en negro. Las bolsas de horas para que las empresas dispongan su distribución en las jornadas anuales, es otra de las formas, sin coste para el empresario, de abaratar los procesos de producción a costa de modificar la vida de los trabajadores.

A lo largo de cuarenta años se han realizado unos sesenta acuerdos básicos de todo tipo: reformas laborales, acuerdos de negociación colectiva, acuerdos parciales de empleo, etc. Si ha habido algún año que no había una modificación, es porque el año anterior se había fijado un tope salarial que cubría varios años. De esta manera se han ido desmontando progresivamente todas las protecciones que había en las distintas condiciones que regulan el trabajo. El objetivo último es que tengamos que aceptar cualquier condición laboral porque tenemos que comer. Pero para que todo esto sea realmente efectivo, es necesario que cuando estés en la calle no tengas nada a lo que agarrarte. Por eso el siguiente paso importante fue, desde el principio, el modificar las **prestaciones por desempleo**.

En el año 1976, por estar trabajando seis meses tenías hasta año y medio de desempleo, incluyendo prórrogas. Hablamos de una época en la que el paro era del cuatro y pico por ciento. Cuando empezó a subir el desempleo, que en España se convierte en estructural alrededor del 15%, deciden que no pueden pagar subsidio a los parados con los años de antigüedad que llevaban encima. Así, de cobrar el 80% el primer período de desempleo, y el 60% el segundo, se pasó a la situación actual en la que los primeros seis meses se cobra el 60%, y el resto el 50%. Con unos salarios tan bajos como los actuales y teniendo en cuenta que los trabajadores a tiempo parcial cobran en función de la jornada de trabajo, hay gente que cobra de desempleo hoy día entre 250 y 300 euros. El grado de protección, que ellos lo dan siempre en global, nunca en disgregado, se considera en un nivel del 60%. Lo que no dicen es que los que cobran prestaciones derivadas de su trabajo son solo el 46%. El resto, lo que cobran son subsidios. Pero los subsidios, que están alrededor de 400 euros, ya no están referidos al salario mínimo, sino a un índice llamado IPREM -que inventó el gobierno de Zapatero- que varía con muy poca publicidad a un ritmo aún inferior al del salario mínimo. Hoy en día, la diferencia entre el IPREM y el salario mínimo es la mitad. Todas las protecciones que se pagan de vivienda, becas, etc., van en función del IPREM.

Por su parte, los empresarios han ido cobrando bonificaciones por la contratación desde el año 1984. El último dato sobre su cuantía total lo conocimos de labios de Toxo -no sabemos si fue un desliz por su parte-, que los estimaba por encima de los 15.000 millones de euros.

Si miramos en la Encuesta de Población Activa [cómo han evolucionado con el tiempo](#) las proporciones entre los distintos tipos de trabajo, nos daremos cuenta de que no es que estemos proletarizados, es que estamos proletarizados a la baja. Prácticamente la mitad de la población activa es la que tiene un trabajo que podamos llamar fijo. El resto está entre precarios, parados, el negro, el medio-negro, etc.

Nos queda por ver cómo ha sido el tratamiento frente a una importante partida del salario de los trabajadores. Aunque todos lo conocemos como **la pensión de jubilación**, también se llama salario diferido para resaltar que sigue siendo una parte del salario, solo que queda reservada para cuando abandonamos la vida laboral activa. No desvelamos una gran sorpresa si adelantamos que el proceso de desmontaje ha sido también constante desde la Transición. No en vano, para el capital el gasto en pensiones es totalmente improductivo, pues en ese momento nuestra reproducción ya no es fuente de plusvalía.

Con la LGSS del 1966, (Art. 150), para acceder a una pensión a los 65 años, había que haber cotizado 10 años, dos de ellos dentro de los siete años anteriores a la edad de jubilación. La base reguladora se calculaba con los dos últimos años, que es cuando el trabajador suele recibir el salario más elevado.

El Art 51 recogía las diferentes fuentes de recursos para la financiación de la Seguridad Social:

a) Las subvenciones del Estado, que se consignarán con carácter permanente en sus Presupuestos Generales, y las que se acuerden para atenciones especiales o resulten precisas por exigencias de la coyuntura.

b) Las cotizaciones de las personas obligadas.

c) Los frutos, rentas e intereses y cualquier otro producto de sus recursos patrimoniales.

d) Cualesquiera otros ingresos

En 1985 se produce la primera reforma al pasar el periodo de cotización necesario de 10 a 15 años y el cálculo de la base de cotización de 2 a 8 años. La segunda reforma se produce en 1995, también con Felipe González en el Gobierno: el cálculo de la base de cotización pasa de 8 a 15 años y se produce la más importante agresión al sistema de pensiones con la firma del Pacto de Toledo, por el que se establece la separación de las fuentes de financiación haciendo depender las pensiones contributivas sólo de las cotizaciones sociales, eximiendo al Estado de sus obligaciones con los trabajadores. (Art. 103 LBSS “Las cuotas, derechos, acciones y recursos de cualquier otro genero de la Seguridad Social constituye un patrimonio UNICO, afecto a sus fines, distinto del Patrimonio del Estado”).

Aunque la norma habla del Principio de Solidaridad, si la financiación del sistema de pensiones se basa en la contribución individual, se cierra el paso al establecimiento y equiparación de las pensiones como un Derecho Universal desvinculado al empleo.

Zapatero, en una actuación cicatera, elimina en 2007 la parte de las pagas extraordinarias para el cómputo de los años de cotización, algo que puede parecer anecdótico, pero que hace desaparecer de golpe un año por cada seis años cotizados. Pero es en el 2011 cuando el mismo presidente se produce la tercera y gran reforma. En la actualidad, es necesario tener cotizados 36 años y 9 meses para poder jubilarse con 65 años, plazo que llegará en el 2027 hasta los 38 años y medio, algo bastante improbable con el paro existente o los contratos temporales que los trabajadores padecemos. En caso de no cumplir esos requisitos, la edad de jubilación se incrementa mensualmente hasta los 67 años en el 2027. Por su parte, la base reguladora será el resultado de dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses anteriores a la jubilación, es decir 22 años, que se incrementarían hasta los 25 años a partir del 2022. Para cobrar el 100% de la base reguladora será necesario tener cotizados 36 años.

En el 2013, el gobierno de Rajoy introduce en el Sistema de Pensiones dos nuevos conceptos: el Índice de Revalorización, con la intención de abandonar el IPC para el cálculo de la subida anual de las pensiones, y el Factor de Sostenibilidad, que vincula la pensión futura a la esperanza de vida de los trabajadores. El objetivo buscado es limitar las prestaciones para que nunca superen las aportaciones.

Sólo las movilizaciones y las dificultades de representación del capital han provocado el retraso en la entrada en vigor de esta cuarta reforma del Sistema de Pensiones. De todas formas, todos los partidos mayoritarios incluyen en sus programas nuevos ataques futuros disfrazados bajo el concepto de “sostenibilidad”.

El capital estudia y regula la jornada laboral para arañar hasta el último minuto de explotación. Hemos visto que al piloto no le pagaban mientras el avión no estaba con las puertas cerradas. Pero pasa igual con los médicos, que no cobran mientras están de guardia, o con los conductores de autobús, que tampoco cobran mientras están esperando para llevar el siguiente tramo de la ruta. Otro caso es el de las jornadas en el sector del automóvil, donde un diez por ciento de la jornada anual está a disposición de la empresa. Hablamos de 170 horas que las empresas pueden reclamar cuando quieran sin ningún coste adicional.

También se ve en la ultraactividad de los convenios colectivos. Según la última reforma laboral, si un convenio colectivo vence y en dos años no se llega a acuerdo, se aplica el Estatuto de los Trabajadores (el Salario Mínimo y cuarenta horas) y el convenio que tenías desaparece. Y el empresario se puede descolgar de un convenio no por pérdidas, sino por previsión de pérdida de ingresos en el último trimestre. Antiguamente tenías que tener tres o cinco años para poder acogerte a esto.

El nivel de desprotección con **las modificaciones sustanciales** de las condiciones de trabajo es terrible. La potestad del empresario para decidir el cambio de funciones o de lugar trabajo, salario, horario, etc., convierten en papel mojado los contratos de trabajo. Los trabajadores nuevos ya no tienen derecho a los pluses de tóxico, penoso o peligroso, aunque las

empresas no los eliminen. Puede que algún trabajador con más antigüedad lo siga manteniendo como un derecho propio, pero ya no es un derecho colectivo, porque está penalizado por la ley que se pague eso.

Las empresas de trabajo temporal, que antes no podían estar en la Administración ni en los sectores donde había peligro, ya pueden hacerlo. Luego dicen que se incrementa la mortalidad en el trabajo. Hay que tocar todos los palos que se pueda para abaratar el salario. La esencia del capital es sacar ganancia del trabajo no pagado. Por eso nuestra obsesión es el análisis de clase, de la realidad concreta, de los problemas concretos que tienen los trabajadores, para ver cómo podemos unificar criterios y condiciones, para decir a la gente que esto solo se puede comenzar a arreglar si dejamos de vernos como temporales, fijos, interinos, etc. Somos trabajadores a los que nos pillan trabajando en una cosa o en otra, en unas condiciones o en otras, pero los ataques siguen una tendencia común. A todos intentan, poco a poco, quitarnos hasta el último resorte, incluso el de la enfermedad.

Hoy la mayoría de los trabajadores fijos tienen el Contrato de Fomento del Empleo, que les da una indemnización de 33 días por año trabajado. Eso los fijos, los temporales son doce días. Y siendo temporal no existe la discriminación. A una mujer embarazada con contrato temporal no se la despide por discriminación, se la despide porque se le ha acabado el contrato.

Otro punto débil nuestro son las burocracias sindicales, pendientes sólo de no perder el papel de interlocutores en un “diálogo” en el que -como hemos visto- no hacen más que ceder y naturalizar la deriva de la sobre-explotación. Su razón de ser, su retribución, depende de figurar en nuestro nombre en esa derrota continua. La última maniobra de autoconservación que [están intentando](#), es lograr que los sindicatos que tienen el diez por ciento de representación a nivel del Estado, puedan firmar convenios colectivos y cobrar directamente a los trabajadores por la aplicación de ese convenio; una propuesta que arrastran de largo CCOO y UGT. Eso significa que un sindicato firma en nombre de un conjunto de gente que desconoce y, si quieres que te apliquen el convenio -aunque sea malo-, tienes que pagarles a ellos, seas afiliado o no. Todo ello con el peligro añadido de que le ponen en bandeja al empresario que no aplique ningún convenio a los que no les hayan pagado.

Habría muchos más puntos relevantes a estudiar, pero no queremos extendernos en exceso: los EREs y los ERTes, la educación, la reconversión industrial, las grandes empresas públicas privatizadas, etc. Aunque todos ellos son importantes, la lógica que hay detrás es básicamente la misma que se ha querido transmitir con las explicaciones y los ejemplos propuestos.

### 3. Conclusiones

#### El progresivo proceso de proletarización

Al analizar la experiencia del taxi hemos tenido conocimiento del riesgo de transformación de todo un sector, que puede pasar de estar en manos de trabajadores autónomos propietarios de sus medios de producción, a ser controlado por grandes capitales que ponen a trabajar a asalariados. En el análisis marxista de la economía capitalista esto se conoce como conversión de trabajo improductivo en trabajo productivo. Ello es debido a que, para el capital, el trabajo no es productivo por el mero hecho de que genere bienes o servicios que satisfagan necesidades humanas, sino que es productivo en función de que genere plusvalía. Esto es, un empresario invierte capital en medios de producción (por ejemplo coches) y en contratar asalariados (en nuestro caso conductores), para hacer trabajar a estos últimos por un salario que es inferior al valor que estos producen durante su tiempo de trabajo. La diferencia es la plusvalía, que conforma el beneficio que convierte el capital inicial en un capital mayor. Cuando un taxista de los de siempre trabaja con su propio coche, aunque haga el mismo trabajo de cara a sus clientes, no genera plusvalía para ningún capitalista. Este proceso de conversión de trabajos improductivos en trabajos productivos (insistimos una vez más, desde la lógica del capital) está ocurriendo a nuestro alrededor en muchos otros sectores. Por ejemplo, el portero de una finca urbana contratado directamente por una comunidad de vecinos no genera plusvalía; sin embargo, contratado por una empresa multiservicios, sí. El tendero o el bar de barrio o el dentista autónomo se ven sustituidos por grandes cadenas que emplean a asalariados, extrayendo plusvalía o incrementándola allí donde ya la había. Así, un asistente a la reunión que trabaja en el sector de los seguros, nos contó el caso sorprendente de cómo la aseguradora Santa Lucía estuvo presionando de forma casi violenta a los pequeños empresarios relacionados con actividades funerarias (flores, mármoles, etc) hasta conseguir la propiedad y/o el control de sus negocios.

La entrada del gran capital en sectores que históricamente han estado en manos de particulares (en base a relaciones mercantiles o no) se debe a la necesidad de seguir produciendo más plusvalía una vez que la productividad ha tocado techo en otros sectores que ya están totalmente bajo su control. Por supuesto, esto no es algo nuevo; no es más que la manifestación aquí y ahora de un proceso que ha hecho que el modo de producción capitalista se haya extendido a través de casi toda la tierra y haya ocupado cada vez más sectores productivos en las sociedades en las que se asienta. Si ese proceso parece manifestarse ahora con más virulencia, ello es debido a la dificultad que encuentra el capital desde la década de 1970 para mantener un ritmo de incremento de los beneficios acorde al capital inicial invertido, que cada vez es mayor. Precisamente, el salvar esa dificultad está detrás de la mayoría de los procesos que se han manifestado desde esa década: neoliberalismo, financiarización, globalización, etc. Desde este enfoque que defendemos, no se trata de que una “moda” neoliberal o globalizadora haya traído una ola de desgracias a los trabajadores. Muy al contrario: son las dificultades del capital para mantener el crecimiento de los

beneficios lo que ha dado lugar a la respuesta neoliberal, globalizadora o, actualmente, a la de invadir nuevos sectores productivos. Por supuesto, las desgracias las sufrimos igual, pero saber que hay un motivo que explica las cosas en última instancia es el primer paso para poder combatirlos.

Así pues, después de haber dejado patente que la explotación es el único motor de los beneficios, nos parece totalmente falsa la idea, sugerida desde determinados sectores ideológicos, de que el capital ya no necesita el trabajo asalariado. Aún más sorprendente es que esta idea haya encontrado eco entre la progresía posmoderna. La necesidad del trabajo por parte del capital no ha menguado en lo más mínimo. La realidad es que cada vez hay más clase obrera, no solo a nivel internacional -con la adición de 760 millones de asalariados a nivel mundial en los últimos 25 años- sino también al nivel de los países históricamente capitalistas, donde el proceso de proletarianización que tan gráficamente hemos visto reconvierte a antiguos profesionales o pequeños propietarios en asalariados. Tampoco nos dejamos engañar por los intentos de ruptura de los lazos legales con los que, durante décadas, la lucha de los trabajadores había levantado una barrera protectora frente al capital. Los intentos por parte de empresas como Deliveroo o Glovo de ampararse en la tecnología para hacer pasar a sus trabajadores como meros “usuarios de una aplicación” ha quedado en evidencia por lo burdo del truco. Pero hay multitud de campos donde estas barreras se han estado dinamitando con un éxito mucho mayor. Una gran proporción de los llamados trabajadores autónomos son exponentes de este desmontaje. Hasta cierto punto, el sistema lo reconoce con la boca pequeña ante lo que llama “falsos autónomos”, pero por otro lado lo bendice cuando crea el concepto de trabajador autónomo dependiente, figura instituida para dar cobertura legal a esta práctica. Por nuestra parte, vamos aún más lejos cuando afirmamos que la mayoría de los autónomos que son calificados como emprendedores y como espíritus libres que no quieren tener un jefe, no son más que expulsados involuntarios del sistema de garantías legales a las que todavía da derecho un contrato de trabajo, algo que al capital le parece un estorbo demasiado “rígido”. Nuestro camarada que actúa como comercial en situación totalmente alegal es el más claro exponente de la falta de límites con la que avanza hoy día este proceso.

Pero no se trata solo de que cada vez más personas pasen a engrosar las filas del proletariado, algo que desmiente el mito de la clase media creciente en el que se ha amparado el reformismo durante más de cien años. La otra vía por la que el capital intenta acrecentar los esquivos beneficios se desarrolla en paralelo, y no es precisamente algo nuevo. Consiste en el incremento continuo de la tasa de explotación a la que son sometidos aquellos que ya son asalariados. Como ya explicábamos antes, todo trabajador asalariado tiene que producir más valor que el que recibe como salario. Así pues, todo asalariado está, por definición, explotado. En tiempos de dificultad para obtener beneficios, el capital intenta incrementar la explotación de los trabajadores, lo cual puede conseguir mediante varios mecanismos no excluyentes. La primera de estas formas es la más conocida, y ocurre cuando el capitalista intenta hacer trabajar al asalariado más tiempo o con mayor intensidad sin incrementar el salario (horas extra pagadas o no, mayor exigencia en la producción, reducción de vacaciones, permisos, pausas, etc.). La segunda forma es poco conocida fuera de los círculos económicos, y consiste en la reducción gradual del coste de los productos o servicios que forman parte del consumo de los trabajadores, lo cual permite que estos puedan seguir consumiendo al mismo nivel, a la vez que se les reduce el salario real a través de la inflación. La última forma es la que se conoce como sobre-explotación, y consiste en la explotación más allá de los límites de reproducción normal del trabajador. Esta última forma -que es difícil de mantener indefinidamente- puede manifestarse de manera más o menos encubierta en el capitalismo occidental o ser la relación más común en el capitalismo periférico. Las tres formas aumentan la plusvalía en favor del capitalista, y hacen, por tanto, que una proporción mayor del tiempo de trabajo del asalariado se dedique al beneficio ajeno. Pero la normalización del modo de producción capitalista y, sobre todo, el abandono del discurso explicativo de clase, hacen que solo la tercera forma salte a la vista. Se confunde así la sobre-explotación -con todo su dramatismo- con la explotación, haciendo que cualquier trabajo que cumpla los cada vez más escuálidos estándares legales de occidente sea considerado como un trabajo “digno” y aparentemente ajeno a la explotación. Durante los últimos cuarenta años, el esfuerzo de todo el sistema capitalista ha sido el de incrementar la explotación del grueso de los asalariados mediante el uso de los dos primeros mecanismos explicados. Eso sí, sin hacer ascos al mecanismo de la sobre-explotación como base de la amenaza de deslocalización de las empresas a países donde la legislación laboral proteccionista no llegó a desarrollarse -o donde fue arrastrada por la ola reaccionaria que arrasó al bloque soviético-.

Es decir, no solo hay una proletarianización en el sentido de que cada vez más trabajadores son asalariados en términos absolutos y relativos. También hay un proceso por el que la proletarianización tiende a las peores condiciones. En la primera sección hemos visto las manifestaciones de este proceso a través de las experiencias expuestas por los asistentes a las reuniones. En la segunda sección hemos podido comprobar que este proceso no es casual o errático, sino que ha estado dirigido con criterios de clase -de la clase capitalista- desde todas las instancias estatales y supraestatales. Nos retrotraen así a una especie de siglo XIX con teléfonos inteligentes.

## **El desmantelamiento de la Administración**

Hay una tendencia inequívoca de largo plazo hacia la privatización de la Administración. Eso no quiere decir que se vaya a hacer de golpe en dos años, pero los pasos que se van dando, aunque pequeños, son firmes y constantes. El movimiento obrero y, con él, los comunistas estamos muy centrados en el aquí y ahora, en la lucha inmediata, que es algo importante que no hay que descuidar. Pero cometemos el imperdonable error de no atender el largo plazo. Y ese es un error que el capital no se permite.

Sin irnos más atrás en el tiempo, Zapatero y Jordi Sevilla sacaron adelante el Estatuto de la Función Pública, que establece la distinción entre fijos e indefinidos, y que abrió la puerta a la entrada de las ETTs en la Administración, cosa prohibida con anterioridad. Con esto se consigue introducir la temporalidad en la Administración, algo que antes estaba muy restringido. Ahora mismo han amortizado nada menos que 200.000 puestos de trabajo -jubilaciones, etc. no repuestas- y tienen 700.000 trabajadores inestables. Si uno de los objetivos de la reforma laboral de Zapatero fue reducir la indemnización por despido, el recurso a la interinidad en la Administración supone una apuesta a medio plazo para dejar en la calle a esos 700.000 inestables con la mínima indemnización posible, idealmente ninguna. Más allá de que los usuarios de los servicios públicos suframos sus carencias y de que los antiguos trabajadores públicos se queden en la calle sin nada, la realidad es que los gobiernos de la crisis han conseguido reducir el déficit público desde el 11% hasta el 2,5%, nada menos que 100.000 millones de euros según el PIB de 2018.

Para comprender la importancia de este ahorro y a quién ha beneficiado, hay que tener en cuenta que el gasto público se realiza a cuenta de la plusvalía generada en el ejercicio anterior (o de plusvalía futura si se financia mediante déficit). Es decir, cuando el Estado cobra impuestos a los capitalistas para pagar el gasto público, reduce la plusvalía que estos han obtenido (o que esperan obtener). Desde este punto de vista, el gasto público no es más que una plusvalía a la que tienen que renunciar los capitalistas, y su postura *global* está por su reducción. Ello no quita para que el gasto público puede ser beneficioso para *alguno de ellos*. Y es que, tal y como hemos visto en el punto anterior, los capitalistas buscan nuevos sitios donde extraer una plusvalía que cada vez se les hace más difícil. Así, si a un capitalista concreto como Florentino Pérez le falla la construcción, no tiene ningún problema en readaptar sus empresas para ofrecer escuelas infantiles a la Comunidad de Madrid.

Se establece así un doble proceso, por el que el capital necesita por un lado que se reduzca el gasto público total y, por otro lado, que el gasto público que sobreviva se canalice a través de la empresa privada y no desde el funcionariado. Para que este doble proceso ocurra, es necesario que los 200.000 puestos de trabajo amortizados, más los 700.000 temporales despedidos, vuelvan a prestar sus servicios en unas condiciones de explotación más intensiva que la que sufrían como empleados públicos directos. Si, una vez en la calle, vuelven a prestar servicios públicos contratados a través de ETTs o como asalariados de capitalistas que ofrecen sus servicios a la Administración, eso es lo que pueden esperar: salario mínimo y 40 horas semanales.

Y obsérvese que hemos dicho que los puestos de trabajo privatizados se ven sujetos a una explotación *más intensiva*. Lo precisamos así porque no pensamos que el trabajo público esté libre de explotación. Si defendemos el trabajo público es porque dentro de su ámbito se puede luchar por más garantías. Hace tiempo que en los servicios públicos conviven empleados públicos, con contratas, etc. Pueden sufrir distintos grados de explotación, pero tan explotados son unos como otros. La distinción fundamental es que los primeros no generan plusvalía y los demás sí.

Además, la gestión privada de los servicios públicos abre puertas a nuevas fuentes de beneficios. Por ejemplo, cuando el Estado admite a las ETTs como empresas colaboradoras del SEPE -antiguo INEM- en la gestión del desempleo, permite que lo que antes era un gasto público (que había que pagar con plusvalía) se convierta ahora en un negocio privado más, pues la empresa que recibe al trabajador paga a la ETT por el servicio. En el camino, los datos de la vida laboral del trabajador (con enfermedades, demandas laborales, conflictividad, etc) quedan en manos de empresas privadas que tienen como clientes a las empresas a las que pueden enviar a esos trabajadores. No hay que ser muy avisado para imaginar a quién se deben.

Todas estas actuaciones comparten un objetivo común: ahondar en la dinámica de la transferencia de rentas del trabajo al capital. Y es que el incremento de la plusvalía que recibe el capital solo puede provenir de una parte de nuestro salario de la que se apropian; algo que se puede llevar a cabo a través de múltiples mecanismos. Por ejemplo, si instauran el copago en medicamentos, para nosotros son nuevos gastos que tenemos que realizar desde nuestro salario directo, cuando antes estaba incluido en el salario indirecto. Pero para el capital supone menos impuestos a pagar. Para ellos, pagar impuestos es detraer su plusvalía, mientras que, para nosotros, pagar cosas que antes no pagábamos equivale a que nos bajen el salario. Por eso todo en el capitalismo funciona en relación al conflicto entre salario y capital, todo. Los gobiernos, las organizaciones, todos se tienen que posicionar respecto a ese hecho.

Ahora estamos en condiciones de comprender que la extraña redacción de la Constitución que estudiamos en el segundo apartado no es un problema de un discurso confuso, o que las reformas laborales no son actuaciones descoordinadas. Cuando dicen que los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda, evitan decir tener o poseer. E igual de concienzudo es afirmar que la educación solo será gratuita en el intervalo en que es obligatoria, desde los seis a los dieciséis años. Por eso, de cero a tres años no es obligatoria -ni siquiera promovida, como lo es desde los tres a los seis-, y nos encontramos con los problemas laborales y educativos que nos relata el compañero pedagogo, y con el hecho inexorable de que alguien en casa tendrá que dejar el trabajo para cuidar al niño. Al no ser derechos exigibles, se pueden poner y quitar de los presupuestos según lo aconsejen la tasa de beneficios, las necesidades productivas y el nivel de las luchas. De la misma forma, la educación universitaria tampoco es un derecho, y por eso el máster puede ser de pago, solo para el que pueda costárselo. Algo que es, por supuesto, un problema de clase: con el reparto de 3+2 en la educación universitaria (3 años de grado y 2 de máster), el valor del grado se devalúa y sólo el que puede pagar el máster puede acceder a los trabajos más cualificados. Otro tanto ocurre en la sanidad: cada vez están imponiendo una parte mayor de servicios sanitarios que solo están accesibles desde la sanidad privada, y eso vuelve a significar sacarlo del salario directo de los trabajadores. Todo lo que pueda ser mercantilizado va a ser mercantilizado; todo lo que puedan cargar al salario directo, va a acabar allí.

## El capital sigue una lógica

Por lo tanto, no se trata de que privaticen “para dárselo a los amigos” o de que actúen en contra de nuestros intereses porque “son unos corruptos”. Por supuesto que los frentes de disputa entre lo público y lo privado están abiertos a estas manifestaciones, pero no dejan de ser más que eso, formas en que se manifiesta el conflicto subyacente entre el capital y el trabajo, que es el verdadero motor de los cambios.

El hecho de que la reproducción social se base en el sistema de producción capitalista, hace inevitable cumplir las normas básicas por las que se rige este sistema. Esta es una realidad que actúa no solo sobre los asalariados -los desposeídos-, sino también sobre los capitalistas y sobre los gestores, los supuestos gobernantes. No por ser una relación de carácter social es posible estipular reglas superpuestas que actúen en contra de las normas básicas de fondo. En el modo de producción capitalista, estas normas básicas son la propiedad privada de los medios de producción, la mercantilización de la propia fuerza de trabajo y la ley del valor como reguladora de todos los intercambios. Si se intentan establecer reglas de segundo nivel con la intención de atemperar los efectos perversos de las normas básicas, y esas reglas hacen descender los beneficios empresariales por debajo de determinado límite, la pérdida de competitividad de los capitales afectados por esas regulaciones hará que estos quiebren, o que deban irse con sus inversiones a otras zonas más propicias. O desde el punto de vista inverso: en una situación de dificultad global para conseguir beneficios, la tarea primordial del gobierno en un estado capitalista es garantizar la regulación necesaria para favorecer la transferencia de rentas desde los trabajadores al capital. Da lo mismo el programa con el que ese gobierno haya llegado al cargo: o actúa en esa línea o será forzado a abandonar de la manera más dura.

Los gobiernos del PSOE que han estado en el poder tras la muerte de Franco no han necesitado más que ocasionales y leves toques disciplinarios, pues el devenir liberal de la herencia social-demócrata del siglo XX los había formado ya en la interiorización más absoluta de la lógica del capital. Por eso, si la legislación anti-social y anti-laboral que han ayudado a desarrollar durante estos cuarenta años -como hemos visto en el segundo apartado- nos parece contradictoria con su adscripción como “socialistas” y como “obreros”, podremos entenderla sin problemas desde esta otra servidumbre que no aparece en sus siglas. En sus sucesivos relevos con la derecha desde 1977, han conseguido que el incremento de la rentabilidad del capital haya superado con creces el de los salarios reales y el de las condiciones de vida de los trabajadores, que incluso han entrado en retroceso durante los últimos veinte años. Cuando las cosas le van bien al capital, nuestras subidas requieren que ellos puedan crecer más; cuando las cosas van mal, ellos deben seguir incrementando beneficios mientras nosotros perdemos lo ganado.

Pero si los partidos social-liberales han asimilado la lógica del capital, aceptando en la práctica el famoso “No Hay Alternativa” de Margaret Thatcher, igual de dañina nos parece la postura del resto de partidos de la izquierda reformista, haciendo creer que no hay tal lógica del capital. Según estos enfoques llenos de prefijos “post” o “neo” (post-moderno, post-marxista, neo-keynesiano, etc.) o simplemente progres, no hay tales normas básicas del capitalismo y, sin necesidad de tocar las estructuras básicas del sistema, se puede legislar de cualquier forma por encima. En realidad, el pretender ignorar la importancia de estas reglas no es sino la forma más estudiada de evitar superarlas. En estos relatos, la propiedad privada de los medios de producción no es cuestionada (o simplemente se complementa con otros de titularidad estatal), la explotación del trabajo no se considera tal hasta que no se llega a la sobre-explotación más sangrante, y la ley del valor no es aceptada. Se traslada “la injusticia” desde el nivel de la producción hasta el nivel de la distribución, y se transmite la idea de que lo que falla es la distribución posterior de la riqueza creada.

En realidad, en el capitalismo la producción y la distribución son indisolubles. En el proceso de producción no solo se generan los bienes y servicios que la sociedad va a consumir, sino que, en función del papel que ocupes en él, así será la parte que te corresponda en la distribución. Si entras en el proceso de producción como asalariado, te corresponderá en la distribución el valor contenido en tu salario, una cantidad que, por cierto, te ha sido asignada antes de que el propio proceso comience. Si entras como capitalista, te corresponderá todo el plusvalor generado durante la producción que no hayas cedido en salarios. Así pues, y en contra de lo que afirman los progres, los desequilibrios se generan en la producción, no en la distribución. No podemos pretender arreglar desde el reparto (desde los Presupuestos Generales del Estado) el desaguado que se genera en la producción. Es imposible corregir desde unos PGE que cuentan con 400.000 millones de euros en 2018, lo que se ha generado en la producción, que en ese año ha sido tres veces más grande: los 1,2 billones del PIB. Y más cuando los capitalistas también se llevan importantes subvenciones con cargo a esos presupuestos.

El capital tiene así una lógica interna que trabaja a favor de la agudización de sus contradicciones, no para corregirlas. La búsqueda del beneficio como motor del sistema lleva -a través de la competencia entre capitalistas y su lucha contra los asalariados- a una automatización creciente, al desempleo, a unas condiciones salariales y laborales a la baja y a la concentración de los capitales. Cualquier persona sentada en el Consejo de Ministros se ve obligada a seguir esa lógica, porque las leyes del capital se imponen, la competencia lleva a ello. La solución no puede ser la reforma. La única alternativa es pelear por el Socialismo. Organizarnos nosotros, organizar a la clase con criterios de clase, y sabiendo que, mientras estemos limitados a dar la pelea de la reforma, solo podremos aspirar a alivios momentáneos. Como decía Rosa Luxemburgo, la lucha por las meras condiciones salariales y laborales es, dentro del capitalismo, un trabajo de Sísifo: aunque necesario, está condenado a empezar de nuevo cada vez que nos hacen retroceder.

## La necesidad de un análisis de clase

Durante las dos reuniones fue muy común que los intervinientes manifestaran su sorpresa porque los compañeros y compañeras de trabajo no parecieran advertir el nivel que ha alcanzado la explotación, a veces ni siquiera la existencia de esta. Es incluso bastante común que siempre haya quien comprenda “lo mal que están las cosas” para disculpar a la empresa. Lo que hace unas pocas décadas se hubieran considerado derechos irrenunciables, ahora han caído en el olvido, y no solo entre las nuevas generaciones.

Desgraciadamente, hay una premisa que se abandonó hace tiempo, que es la del análisis de los problemas desde la contradicción existente entre el capital y la clase obrera. Y es que estamos acostumbrados a que supuestos expertos y tertulianos, ya se digan conservadores o progresistas, se limiten a *relatar* lo que ha ocurrido. Hablan de hipotecas que se concedieron sin garantías, de globalización o de precarización. Es posible incluso que el relato describa bien la situación en la que se fija. Pero esos relatos no parecen sustentarse en nada, no van hacia atrás en busca de las causas, en última instancia siempre son achacados a decisiones egoístas, equivocadas o de simple robo. Parece como si una mañana el capital se hubiera levantado neoliberal, y hubiera decidido por las buenas joder el fabuloso orden de crecimiento -incluido el propio- que se vivía el día anterior. La característica central de este enfoque es que siempre se detiene antes de apuntar al sistema capitalista y a su lógica interna.

Así pues, no se trata de lo que quiera contar un “politólogo” o el economista progre de guardia. Explicar bien lo que está pasando, hacerlo comprensible con una lógica racional y radical -que vaya a la raíz-, es el paso primero y necesario para hacer patente la necesidad de la organización de la clase. A partir de ahí podremos empezar a hablar de ver cómo enfrentamos el problema. Si no hacemos esto, todo quedará al nivel de que “son muy malos” o de que los políticos -incluidos los nuevos engañan.

Desde esta perspectiva es importante nuestra intervención como comunistas en nuestro entorno social y laboral. Requiere de cierta formación, de cierta práctica, que podemos adquirir en reuniones específicas de formación o en reuniones de trabajo como las que han dado lugar a este documento. Dentro de nuestras posibilidades, hay que estar ágiles para advertir y resaltar el enfoque de clase en los acontecimientos del día a día, ya sea en nuestros trabajos -donde no nos faltarán ocasiones-, en la interpretación de la actualidad, de las discusiones políticas del momento, de las medidas gubernamentales, etc.

## ¿Similitudes o diferencias?

El objetivo de la reunión era intentar comprender qué tienen que ver, por ejemplo, un funcionario público con un taxista autónomo o asalariado y un vigilante privado. Todos ellos son trabajadores de sectores completamente distintos, pero cuando ponemos las cosas en común aparece un hilo conductor. ¿Por qué necesita el capital a estas alturas dinamitar las garantías laborales en todos y cada uno de los sectores? ¿Por qué disminuye o privatiza los servicios públicos? ¿Por qué invaden sectores en los que hace cuarenta años no estaban interesados? Entender por qué nos pasan estas cosas es el primer paso para poder enfrentarlas; sin esa premisa no se entiende la necesidad de la organización. La gente no se une porque no sabe qué es lo que está pasando. Muchos de los miedos de la clase obrera, de los peligros que ésta ve, les retrae de la tarea, ya que no entienden -y nadie les explica- sobre la necesidad que tienen de organizarse, con todas sus dificultades.

Frente a esto, uno de los elementos que han aparecido recurrentemente son las infinitas fragmentaciones que han aplicado a la clase trabajadora. Nos fragmentan en fijos, indefinidos, temporales y subcontratados; en senior, junior y becarios; en estatutarios o laborales; en “conocimiento retenido” y tareas externalizables; en con papeles y sin papeles; en Sanidad y en Justicia... El proceso está perfectamente escalonado como una sucesión de reformas legales y laborales, y en cada fragmentación perdemos fuerza como clase. Si el capital debe hacer concesiones momentáneas, se puede permitir dar medio paso para atrás y proponer anular “los efectos más lesivos” de la reforma laboral de Rajoy, pero nadie recuerda que un año antes Zapatero realizó una propia, y que contenía la esencia de la que después perfiló el PP.

Por desgracia, la acción de contestación también ha caído en la trampa de la fragmentación. Una cosa es que la acción sindical tenga que dar respuesta a un problema concreto en una empresa concreta, y otra que se haya perdido de vista por completo la perspectiva política global, no digamos la de clase. Se negocian así los convenios uno a uno, sector por sector, consejería por consejería, etc.; se negocia solo en nombre del personal propio y se ignora a los subcontratados, que pueden ser el grueso de la plantilla; se mantienen en conflicto varios convenios en una empresa según cuándo entraron los trabajadores; se negocian acuerdos para beneficio de un pequeño grupo de trabajadores a espaldas del resto del colectivo en lucha; el empresario que consigue el descuelgue del convenio consigue “negociar” individualmente, etc... La situación general ha llegado a tal punto que desde la cúpula de CCOO y UGT se avisa a sus secciones sindicales que tienen que prestar algo de atención a todo el personal externo, pues el nivel de sindicación es casi nulo entre ellos, que son ya la mayoría. En realidad, esta atención será solo temporal, pues su intención final es conseguir que los trabajadores tengamos que pagar una cuota para que se les aplique el convenio que les corresponda, momento en que las grandes centrales sindicales podrán echarse a dormir con unos ingresos asegurados por recaudación obligatoria.

El capitalismo nos tiene presos en un callejón sin salida. Cuando la extensión del conocimiento y los avances tecnológicos deberían garantizar el bienestar real y el fin del trabajo penoso para toda la humanidad, la lógica del beneficio actúa en sentido contrario, llevando de vuelta hacia la proletarización y/o al desempleo incluso a las zonas donde hace décadas el sistema presumía de “bienestar”. Hemos podido comprobar que el Estado y las instituciones burguesas no son neutrales, sino que actúan decididamente a favor del trasvase de rentas desde el trabajo hacia el capital. No se trata de una cuestión de maldad o de incapacidad de los individuos, sino de la necesidad de actuar dentro de la lógica de la competencia mientras se acepta el marco social del sistema de producción capitalista. Por eso no acusamos al neoliberalismo o a la financiarización, sino al capitalismo; los primeros son la respuesta coyuntural a la crisis de este último. Por eso tampoco podemos prestar atención a los que afirman que ellos podrían gestionar el capitalismo en nuestro nombre y a nuestro favor. Acabar con la lógica del capital y hacer funcionar la sociedad desde una lógica de los intereses de los y las trabajadoras, solo puede ser una tarea de la clase trabajadora misma. Una tarea que pasa ineludiblemente por la necesidad de la organización. Pero eso será el objetivo de nuevos debates y de nuevos escritos.

**¡No os lamentéis, organizaos!**

Espacio de Encuentro Comunista, noviembre 2018 – febrero 2019

<https://encuentrocomunista.org/>

[encuentrocomunista@yahoo.es](mailto:encuentrocomunista@yahoo.es)

## Referencias

Josep Bel, Pep Valenzuela, Joan Tafalla (coords.). *Miradas sobre la precariedad. Debate y propuesta para una “encuesta sobre el trabajo” y la reconstrucción del sindicalismo de clase*. Ed. el viejo topo.

Ley de Relaciones Laborales de 1976

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>

Constitución Española

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

Estatuto de los Trabajadores

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Encuesta de Población Activa, web oficial

[http://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm)

Encuesta de Población Activa, histórico de Javier Sevillano

<https://javiersevillano.es/EPADatos.htm>

Rolando Astarita. Lógica del capital y crítica marxista (en 2 partes). 2014.

<https://rolandoastarita.blog/2014/08/16/logica-del-capital-y-critica-marxista-1/>

<https://rolandoastarita.blog/2014/08/25/logica-del-capital-y-critica-marxista-2/>

Rosa Luxemburgo. *Reforma o revolución*. 1900.

[https://www.marxists.org/espanol/luxem/01Reformaorevolucion\\_0.pdf](https://www.marxists.org/espanol/luxem/01Reformaorevolucion_0.pdf)