

A blurred photograph showing the lower legs and feet of several people walking on a grey carpeted floor. The background is out of focus, showing what appears to be a red and white striped banner or wall. The overall image has a sense of motion and is used as a background for the text.

Análisis y propuestas de la CNT frente al desempleo

¡QUE EL PARO, NO TE PARE!

Confederación Nacional del Trabajo

Edita y coordina: Secretaría de Acción Social
social@cnt.es

Secretariado Permanente del Comité Confederal CNT-AIT. Febrero 2013.
Historiador Domínguez Ortiz 7, local 2. 14002 Córdoba. Apartado 2138-14080 Córdoba.

sp_cn@cnt.es / www.cnt.es / @cnt1910

índice

Presentación. ¡Que el paro, no te pare!
4

Salarios, costes laborales y medidas
contra el desempleo: breves pinceladas
sobre la cuestión
8

Las asambleas de parados y paradas
11

Atacar al paro sistémico desde sus raíces
14

Los condicionantes del desempleo
masivo en el Estado español y las
alternativas
16

Reducción de jornada a 30 horas
semanales sin reducción salarial:
análisis y perspectiva de la propuesta
23



¡Que el paro, no te pare!

La CNT siempre ha abordado el problema del paro como una de sus prioridades, somos una organización sindical que basamos nuestra estrategia para el cambio social, por medio de la lucha de clases, en la lucha económica y en el engranaje que lo hace posible, el trabajo. Empleo-desempleo, activo-parado son y serán la eterna dicotomía del régimen capitalista.

Jose Luis Corrales

Secretaría de Acción Social / Secretariado
Permanente del Comité Confederal

Desde que se inició la crisis económico-financiera en 2007, el modelo capitalista español en su último “año triunfal” del período de “crecimiento económico”, el número de trabajadores/as desempleados/as era de 2.129.547, lo que equivalía a un 9% sobre el total de la población activa. En tan sólo cinco años, esta “crisis” saqueó y expolió sin precedentes del régimen capitalista contra la clase trabajadora, ha arrojado al paro a cerca de cuatro millones de trabajadores/as. Un total de 5.965.400, lo que equivale a más de un 26% de desempleados/as, según la última Estadística de Población Activa (EPA) correspondiente al último trimestre de 2012.

La CNT, sindicato anarcosindicalista, no tenemos la menor duda de quiénes, cómo y por qué hemos alcanzado cifras de desempleo, exclusión y pobreza tan graves para el conjunto de los/as trabajadores/as.

La destrucción del empleo responde a la consecución de las políticas neoliberales, cuyo único objetivo es la acumulación de capital, el “crecimiento” y el beneficio. Basta con analizar cuáles han sido las políticas

ejecutadas en estos últimos cinco años (PSOE-PP), para reafirmar que la clase política y económica de este país, ha legislado para consolidar los objetivos de una hoja de ruta no sólo marcada por Bruselas, el F.M.I y el Banco Central Europeo, sino fervientemente apoyada e impulsada en diferentes foros del poder por nuestra clase dominante, más allá de las fronteras geográficas de este país “en venta”.

800.000 puestos de trabajo destruidos en 2012. Reformas Laborales, rescates, recortes y sus consecuencias.

Dos reformas laborales (PSOE-2010 y PP-2012) que han ampliado la edad de jubilación, que aumentan los años de cotización para acceder a una pensión, que han generado nuevas fórmulas de contratación (fomento del empleo, prácticas etc.) para la explotación de la población joven sin ningún paraguas de protección, derechos y garantías laborales, que han disminuido las indemnizaciones por despidos etc. Plan de liquidación de la Negociación Colectiva para favorecer el descuelgue voluntario de las empresas de los convenios sectoriales. La supresión y casi la concesión de un “estado de gracia” para que las empresas puedan realizar ERE’s y ERTE’s sin ningún tipo de autorización administrativa y mediación de la autoridades laborales y su extensión a la administración pública, donde más de 200.000

empleados/as han sido despedidos/as desde esta última Reforma Laboral aprobada en febrero de 2011.

La Reforma del desempleo, reduciendo el porcentaje de prestaciones, endureciendo y llevando al límite los requisitos para acceder a un subsidio (Plan Prepara), destrucción del servicio de orientación para el empleo (3.000 orientadores/as despedidos en 2012) y recortes astronómicos en la partida para la formación. La entrada de capital privado (Empresas de Trabajo Temporal) en los servicios públicos de empleo y un Plan Especial para que los/as desempleados/as realicen trabajos forzosos, denominado eufemísticamente “Servicios de interés general” y que criminaliza al colectivo.

La Reforma de la Constitución para fijar los límites de la deuda (déficit) y garantizar su pago, por encima de los intereses y necesidades de los/as trabajadores/as y ciudadanos/as; realizando recortes multimillonarios en Sanidad, Educación, Ciencia, Prestaciones, Cultura, Servicios Sociales, que han traído como consecuencia, el golpe final para todos/as los/as trabajadores/as. La reforma de la Ley de Dependencia, que además de abandonar a su suerte a cientos de miles de familias, ha desencadenado la pérdida de miles de puestos de trabajo en el tercer sector, son algunas, -no todas- de las políticas de estos cinco últimos años; sin lugar a dudas los/as trabajadores/as estamos ante la consecución de un plan sistemático que garantiza y blindo como de costumbre, los intereses de las clases dominantes: Patronal, Banca y Gobierno.

Patronal, Banca, Gobierno (Clase política) y sindicatos institucionales; a ellos debemos nuestra miseria de hoy.

Nuestra fuerza de trabajo al servicio de la deuda; deuda ilegítima consecuencia de años de espejismos, burbujas, ladrillos y créditos, deuda criminal generada por el saqueo de las arcas públicas, por amnistías fiscales para los evasores de capital, de pequeñas “sanciones” para la clase política más corrupta e impune del escenario europeo, de banqueros sin escrúpulos, de rescates de millones de euros para “sanear” al sistema financiero y de toda una clase, la clase capitalista que en pleno S. XXI sigue siendo consciente de su posición y nos ha declarado una guerra sin tregua a la Clase Trabajadora.

Desde la Confederación Nacional del Trabajo denunciamos sin ninguna duda, que no hay políticas de empleo, que sus programas electorales y promesas son burdas mentiras y que cada vez que anuncian una nueva medida, cada vez que ejecutan un nuevo Decreto o aprueban

una Ley automáticamente se traduce en agravar más aún las ya de por sí precarias y débiles condiciones de los/as trabajadores/as y en la potenciación del desempleo.

La Patronal, la Banca y el Gobierno actúan para un mismo objetivo: defender sus intereses económicos por encima de todo. En esta encrucijada juegan un papel fundamental las centrales sindicales institucionales (CCOO y UGT a la cabeza) que se sientan a negociar y firmar ERE's, que no han querido hacer frente a todas estas agresiones y han amortiguado, cuando no paralizado, las luchas sectoriales y de empresa, que contribuyen a la privatización y han firmado durante más de tres décadas reformas laborales (gobiernos del PSOE y PP) que han ido dinamitando los derechos de los/as trabajadores/as y que son cómplices directos por su participación en el Pacto Social.

la destrucción del empleo responde a la consecución de las políticas neoliberales, cuyo único objetivo es la acumulación de capital

Trabajadores/as y desempleados/as: un único colectivo, una misma lucha!

La CNT siempre ha abordado el problema del paro como una de sus prioridades, somos una organización sindical que basamos nuestra estrategia para el cambio social, por medio de la lucha de clases, en la lucha económica y en el engranaje que lo hace posible, el trabajo. Empleo-desempleo, activo-parado son y serán la eterna dicotomía del régimen capitalista y de su estructura de explotación por medio del trabajo asalariado.

El medio más efectivo de luchar contra el paro es evitar los despidos y la destrucción de empleo, sean estos colectivos o individuales y esto pasa por la lucha y organización directa en las empresas y centros de trabajo. Si en el ámbito de la empresa no se reacciona y se articula una estrategia sindical, la Patronal y el empresario no se encuentra con ninguna dificultad para ejecutar sus medidas. La organización por medio de las secciones sindicales de CNT, son un medio directo de combatir el paro, porque allí donde haya trabajadores/as organizados/as en una empresa, se defienden las condiciones de trabajo, se lucha por mejorarlas y por tanto, se protegen los puestos de trabajo.

Tenemos que romper con la segmentación existente entre trabajadores/as en activo y parados/as; somos el mismo colectivo, con los mismos problemas e intereses globales, aunque estos cambien o se orienten específicamente en función de cuando tienes trabajo o cuando te encuentras desempleado/a. Los problemas y dificultades no son iguales, es cierto, pero el origen es el mismo.

En la CNT parados/as y trabajadores/as en activo nos organizamos en el mismo espacio

y tratamos los problemas y situaciones por igual, desde el nexo de unión que es la organización obrera y todos nuestros medios para emprender luchas, conflictos y extender la solidaridad entre afiliados/as. Si te has quedado en el paro, no olvides que el hecho de no tener trabajo no es dejar de ser trabajador/a; simplemente el sistema económico te ha excluido del “mercado laboral”, arrebatándote tu fuente de ingresos, pero no tu identidad como clase. Si eres joven y aún no has conseguido acceder a un puesto de trabajo, como si eres mayor, migrante, etc. somos un sólo y único colectivo, somos la Clase Trabajadora.

Parado/a si no luchas... nadie te escucha! Asambleas de parados/as.

El medio más efectivo de luchar contra el paro es evitar los despidos y la destrucción de empleo.

La organización a través del Sindicato y la vinculación entre las secciones sindicales, las asambleas de parados/as y las bolsas de trabajo, conforman en sí un espacio amplio de lucha

para desarrollar luchas que aborden los problemas y necesidades de todos/as los/as afiliados/as.

La interrelación entre trabajadores/as en activo y desempleados/as, así como el trabajo transversal entre las secciones sindicales y las asambleas de parados/as, además de dotarnos de múltiples posibilidades, se adapta a la realidad del mundo laboral, en el que la precariedad y la eventualidad potencian la inestabilidad y el cambio constante entre el tener empleo y encontrarte desempleado y viceversa.

El control de las condiciones de trabajo desde las secciones sindicales puede incidir también sobre la oferta de empleo, e incluso activar bolsas de trabajo y poder responder ante cierres patronales por vía de la recuperación y toma de empresas, poniendo en práctica la autogestión económica. Las asambleas de parados/as pueden ejercer una presión en los sectores económicos y productivos de su

entorno; por medio de la lucha, forzando a las empresas a la contratación. Del mismo modo que establecer una red de apoyo mutuo para hacer frente a muchas de las necesidades que el colectivo necesita y sin olvidar, las posibilidades de constituir proyectos de trabajo asociado autogestionados.

¡Por el reparto del trabajo y la riqueza! Las propuestas de la CNT.

Cuando en CNT reivindicamos la reducción de jornada para repartir el trabajo, lo hacemos desde la plena convicción de que el problema reside en que la riqueza que producimos los/as trabajadores/as es injustamente arrebatada por El Poder; mientras los medios de producción estén en manos privadas o estatales servirán para generar grandes fortunas para unos pocos con el esfuerzo y el trabajo de la mayoría, algo bien simple sobre lo que se cimienta el capitalismo y todo lo que hoy estamos padeciendo los/as trabajadores/as y desempleados/as. Nuestras propuestas van en la dirección contraria a las medidas y políticas socio-económicas actuales, colisionan frontalmente porque no legitimamos las

desigualdades sociales y económicas, pero son tangibles, reales y ahora más que nunca necesarias. Estas son algunas de las reivindicaciones y propuestas de la Confederación Nacional del trabajo:

- Por las 30 horas semanales sin reducción salarial. Trabajar menos horas para trabajar todos/as.
- Por la reducción de la edad de jubilación a los 55 años.
- Por una cobertura digna para todos/as los/as desempleados/as.
- Por la supresión de los contratos para la formación, prácticas y fomento del empleo.
- Aumento del período de vacaciones a 31 días laborables anuales y del permiso de maternidad-paternidad a los 3 primeros años.
- Cese de las prácticas gratuitas y similares en las empresas: todo trabajo debe ser remunerado dignamente.



Salarios, costes laborales y medidas contra el desempleo: breves pinceladas sobre la cuestión

El hecho de plantear la jornada semanal generalizada de 30 horas, como motor de mejora de las condiciones y calidad de vida, además de suponer una herramienta en contra del desempleo, implica que debemos hacer un análisis sobre este tipo de medidas y cómo aplicarlas. Ocurre lo mismo con otras herramientas de lucha contra el desempleo como son las bolsas de trabajo y asambleas de parados. La lucha contra el paro y la exclusión social mediante la adopción de este tipo de medidas va a suponer una dura lucha contra el capital.

Endika Alabort
CNT Bilbao

Con la escandalosa cifra de casi seis millones de parados oficiales, una destrucción del tejido económico galopante en el que comarcas enteras pierden toda fuente de empleo, parece que no hay alternativa a esta situación, donde la mentalidad del derrotado es la que quieren que impere. Si tomamos la media de las horas trabajadas en el estado (las legalmente computadas), en 2003 fueron 1.719 horas por persona trabajadora, mientras en 2011, se había reducido a 1.690. Lo más curioso es que desde 2007 esa cifra no ha parado de aumentar: 1.658 en 2007, 1.663 en 2008, 1.669 en 2009, 1.674 en 2010 y 1.690 en 2011. Cuando el paro ha aumentado, las horas trabajadas también. Si atendemos a los salarios, hemos de fijarnos en los salarios reales, no nominales. Los nominales están medidos en euros y no incluyen el incremento del coste de la vida, por lo que hacer comparaciones temporales no tienen sentido. Para eso utilizamos los salarios reales, que tiene en

cuenta el coste de vida: si los salarios nominales subieran más que el coste de la vida, mejoraría el salario real; pero si ese aumento fuese menor, el salario real estaría disminuyendo, esto es, se daría un empobrecimiento. A la hora de calcularlo, hemos de tener en cuenta cómo cuantificamos la variación del coste de la vida, y generalmente se utiliza el índice de precios al consumo (IPC).

El siguiente problema que podemos tener es cómo se ha calculado dicho índice, que mide el crecimiento de los precios de una determinada cesta de bienes de consumo. El Instituto Nacional de Estadística es el encargado de elaborarlo, de determinar ya que dependiendo qué bienes y servicios se incluyen en esa cesta, y el peso específico (ponderación) que van a tener. Esto implica un sesgo a la hora de valorar el aumento del coste de la vida, ya que depende que bienes y servicios se incluyan y cómo se ponderen, el IPC tendrá un signo u otro. Lo que nos arrojan los datos es que los salarios reales entre el año 2000 y el 2010 se han mantenido estancados. Podemos utilizar otro camino

a la hora de calcular los salarios reales, empleando el deflactor del PIB en vez del IPC. Este deflactor mide el incremento de precios de todos los bienes y servicios de una economía y por lo tanto es más adecuado para medir la capacidad adquisitiva. Midiendo la evolución en el periodo 1994-2007, el resultado que obtenemos no es un estancamiento de los salarios, sino su disminución. En el periodo 2007-2008 estadísticamente los salarios reales aumentan, debido a que los primeros despedidos son los precarios, temporales, etc, que son la capa de la clase obrera que menos cobra. Al haber menos trabajadores, y los que quedan ser los fijos y mejor remunerados, se da ese efecto de falso aumento de salarios.

Cuestión que rápidamente vuelve a la tónica anterior una vez que estos últimos empiezan a ser despedidos también, por lo que vuelven a caer los salarios. Esto es una tendencia de las últimas dos décadas, haya crisis o no.

Los costes laborales unitarios, que incluyen los costes del salario y los de las cotizaciones sociales, tendieron a disminuir entre 2009 y 2011, siendo de un aumento del 1,5% en 2009, una disminución del 2% en 2010 y otra disminución del 1,4% en 2011. Además, la remuneración de los asalariados (que incluye los salarios nominales y cotizaciones) en el periodo 2010-2011 ha ido muy por debajo de la productividad de la economía. Todos estos datos demuestran la falacia de que el problema de las empresas y de la economía son los costes laborales y que la responsable de la baja competitividad de la economía es la clase trabajadora. Con este bombardeo de cifras, la conclusión queda medianamente clara. Estamos en un contexto de aumento del paro y de recesión, donde la economía tiene problemas. Desde que comenzó la crisis en 2007, las horas trabajadas han sido más, pese a los despedidos.

Los salarios reales han caído durante la última década, a la vez que los costes laborales han disminuido y los salarios han estado por debajo de la productividad de la economía. Aun así, el capital nos sigue exigiendo bajas salariales y trabajar aún más horas, utilizando para ello los medios de comunicación de masas, intelectuales de pago...

Desde CNT la apuesta es que la jornada laboral sea de 30 horas sin disminución de salario. Es la vía para disminuir el desempleo, y sacar de la marginalidad y pobreza extrema a cada vez mayores capas de la sociedad. Imaginémosnos que, por un casual, se volviera a reabrir el debate de las 35 horas.

Si con los datos en la mano respecto a salarios reales, horas trabajadas, costes laborales, productividad... nos siguen mintiendo y manipulando sin vergüenza alguna, ante este tipo de medida la oposición sería brutal.

Vamos a analizar la propuesta muy brevemente, centrándonos en la de 35

horas de trabajo por semana, por ser la propuesta de la que existen datos. Durante la década de los 90, en gran parte de Europa diferentes movimientos sociales y sindicales apostaron por reducir las horas de trabajo, llevando a cabo diferentes movilizaciones y medidas de presión. El hito fue el establecimiento de la medida en Francia por ley a partir del año 2000, lo que animó al resto de colectivos en Europa a apostar por el reparto del trabajo, con resultados desiguales, como la carta de derechos sociales en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Pero la experiencia francesa ha valido para tumbar mitos, ya que no es ninguna panacea ni la varita mágica contra el desempleo y por el reparto del trabajo. La oposición por parte de la patronal está clara: el pleno empleo no interesa, ya que poder tener disponible un ingente ejército de reserva sirve de buen disciplinador de la mano de obra.

el pleno empleo no interesa, ya que poder tener disponible un ingente ejército de reserva sirve de buen disciplinador de la mano de obra

Defienden que una reducción del horario de trabajo, si no viene acompañada por una reducción salarial de la misma proporción, no es suficiente para aumentar el empleo. Algo falso, ya que economistas han constatado que las reducciones de jornada se compensan al menos al 50% con aumentos de productividad. La reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional de salario redistribuye las rentas a favor del capital, por eso es la versión que gusta a la patronal: de un contrato a jornada completa, a dos de parcial, dividiendo el salario. Sólo es un reparto de la miseria, no del trabajo. Y con aumento de productividad gratuito para el capital. De hecho, la aplicación de expedientes de regulación de empleo es una medida para trabajar y cobrar menos, sólo que favorable a la patronal y negativa para la clase obrera. La problemática que se planteó en Francia era que la patronal siempre ha estado en contra y la Administración tampoco fue a por todas con la medida.

Fue una medida de aplicación generalizada, pero para lograr una efectividad en su funcionamiento exige un fuerte control a la hora de crear los nuevos empleos sustitutorios y de eliminación de horas extraordinarias. Algo que la Administración nunca va a hacer.

El hecho de plantear la jornada semanal generalizada de 30 horas, como motor de mejora de las condiciones y calidad de vida, además de suponer una herramienta en contra del desempleo, implica que debemos hacer un análisis sobre este tipo de medidas y cómo aplicarlas, ya que ante el ataque de los intelectuales de pago, los medios de comunicación, etc., debemos tener las cosas muy claras, y ser capaces de explicarlas y justificarlas con una lucidez importante. Lo que requiere formación y análisis. Ocurre lo mismo con otras herramientas de lucha contra el desempleo como son las bolsas de trabajo y asambleas de parados. Este tipo de medidas y herramientas son positivas para la clase obrera y

la ciudadanía en general siempre que se utilicen de una manera ética, pero van contra los intereses del capital. La lucha contra el paro y la exclusión social mediante la adopción de este tipo de medidas va a suponer una dura lucha contra el capital, ya que la actual situación le favorece e interesa, por lo que la resistencia a su aplicación va venir condicionada por la correlación de fuerzas que haya en un momento dado.



Las Asambleas de Parados y Paradas

Desde una perspectiva anarcosindicalista, elementos como la autoorganización de los trabajadores para la consecución de sus objetivos, la acción directa y el trato directo con la patronal o la construcción de herramientas de empoderamiento y autonomía de la clase obrera, son junto al valor de la unidad de clase, elementos comunes y que impregnan la actividad de las asambleas de parados, acercándolas a la práctica anarcosindicalista.

Pablo Martínez
CNT Córdoba

1. Un poco de historia

Las asambleas de parados han sido una de las respuestas del movimiento obrero al paro masivo, fundamentalmente en los momentos de crisis económica, reconversión industrial y destrucción masiva de empleo, cuando el paro se ha convertido en el principal problema de la clase trabajadora, y se ha convertido en un elemento de división de clase y de debilitamiento del movimiento obrero.

En el estado español, surgieron con fuerza en los años 80, ante los efectos de la crisis

económica y la reconversión industrial, especialmente en zonas como la Margen Izquierda en Bizkaia, y en otras zonas industriales. Y también en zonas rurales de Andalucía, con un alto porcentaje de población jornalera, y un paro masivo. También en otros países como Argentina, el movimiento de desocupados y piquetero surgió como respuesta al paro masivo entre otros efectos de la crisis de 2001, y guarda algunas semejanzas con las prácticas de las asambleas de parados.

De nuevo aquí, desde finales de los 90, con el boom inmobiliario y la burbuja especulativa, se puso en marcha un ciclo económico marcado por una fuerte generación de empleo, especialmente en sectores como la construcción y otros sectores, intensivos en mano de obra. Creación de empleo marcada por la precariedad, los bajos salarios, y que recaía en muchos casos en la economía sumergida, pero que hizo disminuir las tasas de paro. Tras el pinchazo de la burbuja inmobiliaria y financiera, entran en crisis los sectores que habían impulsado la creación de empleo en el ciclo anterior, lo que unido a la falta de alternativas y a las políticas de austeridad y recortes han conducido al mayor incremento del paro, que alcanza tasas del más del 25%.

Ante esta situación, con 6 millones de trabajadores en paro, con una tasa de paro que en determinados territorios, sectores y edades supera el 50%, con cerca 2 millones de hogares con todos sus miembros en paro y el mismo número de trabajadores en paro que no reciben ninguna prestación, las asambleas de parados vuelven a surgir como herramienta y alternativa de lucha ante una situación sin perspectivas de cambio, si no viene de la autoorganización de los propios parad@s.

2. Las asambleas de parad@s ante la crisis económica y paro masivo.

Las asambleas de parad@s se caracterizan por tratar de recuperar el control social sobre

los procesos de búsqueda y selección de trabajadores, tratando de arrancarlos del control del Estado y de las empresas privadas, intentando enfrentar los mecanismo de división de clase de coacción que el desempleo ejerce sobre el conjunto de la clase trabajadora.

Las Bolsas de Trabajo.

Un elemento fundamental en este sentido son las bolsas de trabajo vinculadas o controladas desde las Asambleas de parados. Estas bolsas de trabajo han sido en muchos casos el núcleo del funcionamiento de las asambleas y en torno a las cuales se ha dinamizado la organización de los trabajadores y trabajadoras en paro.

Las bolsas de trabajo tratan, desde esta perspectiva, de romper con la gestión estatal de la búsqueda y de la oferta de empleo, cada vez más privatizada, a través de empresas de intermediación y ETT, y de imponer a las empresas que la contratación se haga a través de una bolsa de trabajo que se rija por criterios de solidaridad, rotación y reparto del empleo.

Planes de empleo públicos: Solidaridad, transparencia y control social.

La acción de las asambleas de parados, tratan también de presionar a las empresas y a las instituciones para aumentar la oferta de empleo, tratando de implantar medidas de reparto del trabajo existente que aumenten la oferta como la reducción del tiempo de trabajo, la supresión de horas extras y destajos, entre otras. De igual forma se actúa promoviendo la creación de empleo por parte de la administración pública y incidiendo en los criterios de selección para estas contrataciones imponiendo criterios de solidaridad, reparto, rotación, transparencia y control social.

Prestaciones dignas y gratuidad de servicios.

Las asambleas de parados actúan de igual forma como mecanismos para la presión social en favor de una mayor cobertura pública mediante prestaciones económicas y

servicios públicos, y de la gratuidad del transporte y la energía, de la promoción del alquiler social y de la reducción de los bienes básicos.

Autogestión para la satisfacción de las necesidades

Las asambleas de parados y paradas no son solo una vía de reivindicación, sino que pueden ser también la base de iniciativas autogestionarias destinadas a la satisfacción de las necesidades más básicas de los trabajadores, tanto desde la puesta en marcha de cooperativas de consumo, como en la recuperación de empresas para su autogestión.

3. Las asambleas de parados desde el anarcosindicalismo.

Para el anarcosindicalismo, la ruptura de la división entre empleados y parados, que es en muchos casos una cuña en el debilitamiento del sindicato y del movimiento obrero en general, es una necesidad fundamental. No podemos olvidar que ese, precisamente, es una de las principales efectos que se buscan con la promoción y el fomento del paro masivo desde la patronal y el gobierno.

Sindicatos, secciones sindicales y asambleas de parados

Desde esta perspectiva, la vinculación entre el sindicato, las secciones sindicales, y las asambleas de parados y bolsas de trabajo es una vía de trabajo imprescindible a desarrollar, desde las distintas fórmulas organizativas que los sindicatos están ya empezando a poner en marcha.

Dentro de la actividad de las asambleas de parados, el sindicato es fundamental a la hora de imponer condiciones laborales que maximicen la oferta de empleo (reparto del trabajo, eliminación de destajos y horas extras, etc), de la misma forma que lo es a la hora de tratar de imponer el control sobre la oferta de empleo o facilitar la actividad de la bolsa de trabajo.

También el sindicato es fundamental desde la perspectiva de la recuperación de empresas y la autogestión.

Esta vinculación es aún más necesaria, en un entorno laboral tan precario, donde el paso de la situación de empleado a desempleado, y viceversa, es continuo, a fin de revertir el handicap que supone para la acción sindical.

Las asambleas de parados potencian además la vocación unitaria, y proporcionan una fuerte vinculación con el territorio y su problemática social, siempre más difícil desde la acción sindical en la empresa, y que puede ser muy importante para el apoyo a huelgas y conflictos sindicales, especialmente aquellos que se dirijan a implantar el control sindical y social del empleo.

Desde una perspectiva anarcosindicalista, elementos como la autoorganización de los trabajadores para la consecución de sus objetivos, la acción directa y el trato directo

con la patronal o la construcción de herramientas de empoderamiento y autonomía de la clase obrera, son junto al valor de la unidad de clase, elementos comunes y que impregnan la actividad de las asambleas de parados, acercándolas a la práctica anarcosindicalista.

No en vano la promoción de las asambleas de parados y bolsas de trabajo y su vinculación de los sindicatos, ha sido un elemento recurrente de los acuerdos de la CNT, y en determinados momentos históricos de su práctica.

La actual coyuntura, la especial incidencia de los efectos de la crisis sobre los sectores más precarios de la clase obrera, a los que la CNT se dirige y que forma buena parte de su afiliación, a hecho que se esté recuperando y actualizando esta línea de trabajo, con experiencias en distintos sindicatos, que ya se están poniendo en común y discutiendo.



Atacar al paro sistémico en sus raíces

El objetivo prioritario del movimiento obrero actual es atacar al paro sistémico en sus raíces. Hay que detener de inmediato la sangría de puestos de trabajo estables y socialmente necesarios, hacer descender la cifra de los parados por la vía más directa, más inmediata y más eficaz: el reparto del trabajo.

César Alberto Rosón
CNT F.C. Sur Villaverde

Cuando una persona, acuciada por las deudas y acosada por los bancos, tiene la oportunidad de aceptar un empleo, la presión de los acreedores, las necesidades insatisfechas de su familia y la falta de futuro de sus hijos, son circunstancias que pesan de forma determinante para que acepte unas condiciones de trabajo miserables e indignas. ¿Quién puede decirle que no acepte estas condiciones mezquinas impuestas por el empleador aun a sabiendas de que ni siquiera aceptándolas va a satisfacer sus necesidades?

Cuando la estabilidad del trabajo está en peligro y con la disculpa fácil de la “crisis” se presiona a los trabajadores para que cedan en sus derechos laborales y económicos, ¿quién puede decirle a quién tiene su vivienda y toda su vida hipotecada por la banca que resista y defienda sus derechos poniendo con esto en peligro su empleo?

Ante la pasividad y falta de respuesta contundente de los sindicatos institucionales se destruye el empleo estable que es inmediatamente sustituido por el empleo temporal y subcontratado. Más del 90% de los nuevos contratos son temporales y de los indefinidos una parte muy importante son contratos a tiempo parcial.

Por todas partes asistimos al retroceso, a la derrota, a la claudicación. Cada día se dibuja

con más claridad el carácter de las relaciones laborales que nos imponen: la precariedad.

Antaño sumamente combativos en la conquista de derechos económicos y sociales, están hoy los trabajadores en manos de los patronos, atados de pies y manos. ¿Cómo es posible que hayan permitido que las cosas lleguen hasta este punto? El camino por el que hemos llegado a una situación tan lamentable no ha sido cosa de un día: treinta años de sindicalismo estatal presto a la negociación, es decir, a las concesiones, ha permitido el desmantelamiento del movimiento obrero, la instauración de la pasividad, la rotura de los viejos lazos solidarios y en definitiva, la instauración de la precariedad como fórmula generalizable en todas las relaciones laborales.

Aún con todo hubiera sido esperable una respuesta espontánea, una radical reacción del pueblo trabajador contra la injusticia de las sucesivas reformas laborales que han supuesto verdadera manga ancha para el capital, las empresas y las corporaciones, la ley del embudo.

Al individualismo propio de la cultura capitalista, a la insolidaridad y la apatía instalada en el seno de la población trabajadora se ha unido el miedo. Porque el miedo es el arma fundamental con que desde que hay memoria histórica, se ha sojuzgado a los pueblos. Y hoy los trabajadores tienen miedo; miedo a engrosar el enorme ejército de parados, de excluidos y miserables, miedo a verse formando parte de las filas, cada día más largas, donde impera la pobreza.

Por cada oferta laboral miserable, hay una multitud de aspirantes. Así, nuestro trabajo se ve minusvalorado y mientras las condiciones laborales se degradan, el nivel de vida y la propia dignidad de los trabajadores caen en picado.

En esta situación, la natural aspiración a disfrutar de una vida digna para nosotros y para las generaciones venideras, adquiere tintes de un deseo utópico e irrealizable.

Los más de seis millones de desempleados, los casi dos millones de hogares con todos sus miembros en el paro, son una terrible losa que pesa sobre el movimiento obrero e impide una respuesta enérgica y definitiva contra la explotación laboral.

En tanto no descienda la tasa de paro y se restablezca al menos un cierto equilibrio, seguirán perdiéndose derechos, seguirá la patronal abusando prepotente mientras los sindicatos timoratos que no confían en la potencia de la lucha solidaria, seguirán consintiendo recortes salariales y laborales; dirán que muy a su pesar y como “mal menor” han de ser aceptadas nuevas agresiones. ¿Cómo no darse cuenta de que CEOE-CEPYME y CCOO-UGT son dos caras de la misma moneda, piezas de la misma maquinaria?

El objetivo prioritario del movimiento obrero actual es atacar al paro sistémico en sus raíces. Hay que detener de inmediato la sangría de puestos de trabajo estables y socialmente necesarios, hacer descender la cifra de los parados por la vía más directa, más inmediata y más eficaz: el reparto del trabajo.

Es ya el momento de reaccionar con energía y atacar a los problemas de frente. Por esto, hacer horas extras, pagadas o no, es inmoral y debe de condenarse, hay que extender la consigna: ni una hora extra. Y por lo mismo hay que denunciar y atacar también a aquellas empresas que obliguen a sus trabajadores a hacerlas, cualquier herramienta

de las tradicionales puede ser útil: la denuncia, la protesta, el plante, el boicot, el sabotaje o la huelga.

En la misma línea debe de lucharse sin vacilaciones por la reducción de la jornada a 30 horas semanales. Esto generaría potencialmente varios millones de puestos de trabajo con lo que de positivo tendría en las condiciones de vida del pueblo, permitiéndole satisfacer sus necesidades básicas además de reactivar la maltrecha economía. También en coherencia y con la misma intención debe de reducirse la vida laboral, reivindicando la jubilación voluntaria a los 55 años.

¿Y mientras tanto se consiguen estos objetivos?

¿Podemos abandonar al enorme ejército de parados a su suerte?

En primer lugar condenar sin tapujos cuantos intentos de criminalización se hacen contra este colectivo: los desempleados no son vagos ni inútiles o personas mal formadas, hoy parado puede ser cualquiera de nosotros.

Hay que reivindicar la protección social a los desempleados y a sus familias: el derecho a una vivienda digna, el transporte, educación y sanidad públicas y gratuitas, subvenciones dignas a todos es decir, cobertura al cien por cien para los desempleados, moratoria de impuestos...

Favorecer la autoorganización de los parados, su toma de conciencia. También apoyar las iniciativas de trabajo mancomunado y cooperativo...

En resumen: la lucha contra el paro ha de ser prioritaria para el pueblo trabajador. Tenemos mucho que ganar en ésta batalla decisiva y muy poco que perder; ganar con nuestra lucha solidaria el derecho a disfrutar de una vida digna y perder el miedo que nos atenaza y nos hace esclavos.

Los condicionantes del desempleo masivo en el Estado español y las alternativas

Los discursos que articula el poder -económico y político- van desde la bondad de las reformas para “generar confianza” y “facilitar la contratación”, hasta la necesidad de “reducir la dualidad” entre fijos y precarios, garantizar la “flexibilidad” para los empresarios y la “seguridad” para los trabajadores. Se habla también de reformas “equilibradas”. Todos estos discursos son trampas dialécticas utilizadas para legitimar la imposición de dichas medidas.

Lluís Rodríguez Algans. Economista
Gabinete Técnico Confederal de CNT.

1.- Introducción

¡El desempleo es una característica esencial de la dinámica de funcionamiento de las economías capitalistas. Mucho más en contextos de crisis económica, también en el contexto actual, el desempleo es una herramienta de disciplina contra la clase trabajadora. En este artículo vamos a esbozar los orígenes del desempleo masivo en España, así como las políticas económicas y laborales que se han ido implementado en los últimos años para incrementarlo. Veremos pues a quien está perjudicando seriamente la política de los gobiernos del Estado, y quien se está beneficiando de ellas. Para finalizar haremos un repaso con las conclusiones y algunas vías alternativas de intervención anarcosindicalista respecto al desempleo.

2.- Crisis económica, desempleo y mercados de trabajo.

¡Para entender la situación en la que nos encontramos, es conveniente remontarse

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

Por el lado de la oferta, es evidente que el patrón de especialización productiva de la economía española, basado en el peso crucial

de la construcción y el turismo, era y es insostenible. En este punto cabe apuntar que los responsables de la política económica e industrial, gobiernos tanto del PP como del PSOE, son cómplices de sostener esta situación. Es obvio que mantener una evolución de crecimiento económico sostenido, aunque fuera con bases endeblas y con tendencia a la inestabilidad, interesaba política y económicamente¹. La inacción por parte de los gobiernos en cuanto a la política agraria e industrial, y la losa de la Unión Europea que limita el desarrollo de ciertos sectores productivos, supuso reforzar un crecimiento en sectores inestables, de baja productividad y con la característica de generar empleos precarios y con bajos salarios. Por el lado de la demanda, la crisis estaba larvada por la dinámica continuada de pérdida de poder adquisitivo de las clases trabajadoras -la mayoría de la población-. El efecto del incremento de precios en el sector de la construcción de vivienda provocó que las familias se tuvieran que endeudar y contener el consumo en otros aspectos, o mantenerlo también en base a crédito limitando el ahorro. Este patrón de distribución de la renta, auspiciado por el poder de la patronal y el apoyo de los gobiernos y el Estado, fue legitimado por los sindicatos oficiales al ir pactando sucesivamente contención salarial y reducción de derechos laborales en época de bonanza. En definitiva, el tipo de crisis en el Estado español y sus consecuencias tangibles solamente se puede entender por factores estructurales característicos del capitalismo local, entre otros por la fuerza de los capitalistas, para maximizar sus beneficios y el fraude fiscal con el apoyo del Estado, imponiéndose a los trabajadores y trabajadoras.

Así pues, hablar de las causas del desempleo es hablar de capitalismo, de su estructura

de funcionamiento y de las políticas que lo regulan. Sin embargo no todas las corrientes de análisis y política económica coinciden en identificar las causas del desempleo masivo tal y como se exponen en los párrafos anteriores. Normalmente el discurso oficial de los gobiernos y las patronales -masivo en los medios de comunicación- se centran en identificar las causas del desempleo masivo por un mal funcionamiento de los mercados de trabajo. Obviamente, identificar culpables facilita legitimar políticas y reformas contra esos supuestos culpables. En ese mismo sentido se articulan

En contextos de crisis económica como el actual, muchas empresas aprovechan el impacto psicológico para imponer ajustes de plantilla

las políticas sociales en la era neoliberal, puesto que se pone el énfasis en el individuo como responsable de su situación. Es el trabajador/a el responsable de encontrar empleo. Es el trabajador/a que debe reciclarse, formarse y adaptarse a las condiciones de los mercados de trabajo. Esto se materia-

liza en el impulso de las denominadas políticas activas de empleo. Por lo tanto, este discurso de la activación solamente favorece la estigmatización, el señalar como culpable quienes no somos más que víctimas del sistema socioeconómico y de sus gestores.

Cabe decir también que para algunos empresarios son útiles las recesiones y crisis, ya que les permite disminuir costes y restablecer las condiciones necesarias para llevar a cabo una inversión rentable. Aunque es posible que de vez en cuando los capitalistas necesiten de una recesión, eso no garantiza que vaya a producirse: como hemos visto ya, las recesiones no se deben a ninguna conspiración, sino que es el propio capitalismo como sistema y su dinámica, los que generan recesiones y crisis de forma periódica. Desde perspectiva estrictamente empresarial, es necesario apuntar que las crisis económicas refuerzan a algunas



empresas, las que tienen mayor liquidez, absorbiendo a la vez, parte del mercado de ventas de otras empresas e incluso a esas otras compañías. En contextos de crisis económica como el actual, muchas empresas aprovechan el impacto psicológico para imponer ajustes de plantilla que les ayuden a mejorar sus beneficios en un futuro inmediato.

3.- El impacto de las reformas laborales. ¿Quién se beneficia de ellas?

Las llamadas reformas laborales se están sucediendo en los últimos años en el Estado español como fórmula para, supuestamente, atajar el incremento del desempleo y facilitar la recuperación de la contratación. Los discursos que articula el poder-económico y político- van desde la bondad de las reformas para “generar confianza” y “facilitar la contratación”, hasta la necesidad de “reducir la dualidad” entre fijos y precarios, garantizar la “flexibilidad” para

los empresarios y la “seguridad” para los trabajadores. Se habla también de reformas “equilibradas”. Todos estos discursos son trampas dialécticas utilizadas para legitimar la imposición de dichas medidas. Sin embargo, estos discursos nada tienen que ver con la realidad ni con un análisis riguroso de la situación. Por lo tanto nada tienen que ver con buscar una solución real al drama del desempleo y la pobreza crecientes. Es asimismo evidente que la aplicación de estas reformas suponen reforzar el poder y la autoridad empresariales en los centros de trabajo.

Un repaso de los preámbulos de las reformas laborales nos sirve como indicador para constatar lo anteriormente apuntado. Es necesario concebir la reforma laboral del PSOE de 2010², como la primera de toda una serie de modificaciones que ahondan en la precarización laboral y el resquebrajamiento del derecho del trabajo. A dicha reforma se deben incorporar las reformas

de la negociación colectiva de 2011³ y la reforma laboral del PP en 2012⁴ La tendencia apuntada por todas ellas se puede resumir en los siguientes aspectos:

- Paulatina reducción de la indemnización por despido de los 45 días por año con máximo de 42 mensualidades a 33 días con máximo de 24 mensualidades.
- Facilidad para aplicar masiva y sistemáticamente una indemnización por despido menor que la referida a causas objetivas, fundamentalmente económicas y productivas, de 20 días por año trabajado con máximo de 12 mensualidades. Ampliación de este tipo de despido -individual y colectivo- también al sector público.
- Indemnización por despido vinculada a contratos temporales en 8 días por año trabajado.
- Facilidad para incrementar la contratación temporal con la creación de un contrato con periodo de prueba de un año.
- Fomento de las Empresas de Trabajo Temporal para su intervención en cualquier sector, incluida la gestión de la contratación temporal del Sector Público.

A este respecto, podemos decir que a menor indemnización y facilidad para el despido, más fácilmente las empresas destruirán empleo en vez de buscar formulas alternativas. Esta cuestión, por ejemplo, se apuntaba en un informe elaborado por el Banco Mundial en septiembre de 2010⁵ donde se evidencia que en aquellos países con mayor empleo temporal y consecuentemente con más contratos con bajas indemnizaciones por despido, la destrucción de empleo en un contexto de crisis es mayor. Por lo tanto una de las conclusiones contrastadas es que precisamente a mayor contratación temporal (con indemnización por despido muy baja) y a menor indemnización por despido en los contratos fijos, la consecuencia será un incremento de los

despidos y por lo tanto del desempleo en momentos de crisis. A esto se le debe sumar la obvia precarización de la calidad del empleo.

- Por otra parte se pone énfasis en la reducción de jornada y suspensión de contratos con el pago del subsidio de desempleo como alternativa a la extinción de contratos, lo que supone cargar a los trabajadores y la seguridad social, no a los beneficios empresariales, el peso del ajuste.
- Por último, se articulan los mecanismos para facilitar prácticamente sin causa la modificación de condiciones de trabajo y el descuelgue o inaplicación de los convenios colectivos. Todo ello afectando a la totalidad de las materias que los regulan, como son salarios, horario, descansos, etc. Se limita la ultraactividad de los convenios a un año por lo que una vez decaídos la única norma de referencia será el Estatuto de los Trabajadores y el salario mínimo interprofesional.

¿Quién se beneficia de estas reformas laborales?

La pregunta lógica que debemos hacernos, si realmente las reformas no sirven a los intereses de la población trabajadora —la mayoría—, es ¿cuál es el objetivo real de las mismas? o mejor aún ¿quién se beneficia de la aplicación de estas reformas y a quienes perjudica? Para responder a estas preguntas es útil hacer un breve repaso de algunos datos significativos.

Por un lado, los indicadores del desempleo no han dejado de empeorar desde el inicio de la crisis y las consiguientes reformas y ajustes laborales, fiscales y presupuestarios. El empleo, medido en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, acentúa su decrecimiento interanual lo que supone la reducción en los últimos 12 meses del número de asalariados en 903.700 empleos netos (del IV trimestre de 2011 al mismo de 2012). La tasa

de paro se establece según la encuesta de población activa en el 26'02%, esto es 5.965.400 parados y paradas. Tanto el empleo público como el privado presentan variaciones anuales negativas. El empleo público registra una tasa del -6,98%, mientras que la ocupación baja a un ritmo del 4,30% en el sector privado. El número de hogares que tienen a todos sus miembros activos en paro se incrementa en 95.800 y se sitúa en 1.833.700. Estos datos superan todas las previsiones negativas elaboradas hasta el momento. Los resultados de la política económica y laboral implementada se encuentran desagregados por comunidades y provincias, siendo algunas comunidades mucho más afectadas por el desempleo, tales como Andalucía (36%), Extremadura (35%), Canarias (33%), Castilla La Mancha (30%), Murcia (30%), Comunitat Valenciana (29%), mientras el resto oscila entre el 19-23% con la excepción de País Vasco (16%), Navarra (17%) y La Rioja (18%)⁶. Las vías para la destrucción de empleo desde el inicio de la crisis han sido la finalización de contratos temporales, el despido improcedente y objetivo por causas económicas, así como los despidos colectivos que suman de media alrededor de 6000 despidos mensuales desde 2009 hasta finales de 2012.

Desde una perspectiva económica, los datos de la distribución de la renta -entre salarios y beneficios empresariales- son clarificadores para entender el impacto de la crisis y las reformas asociadas. Los salarios y cotizaciones sociales, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), han pasado de representar el 53% del PIB a principios de los 80, frente al 41% de los beneficios empresariales, a solamente el 46% del PIB en 2011 frente al 46'2% de los beneficios empresariales, superando ya los beneficios a los salarios. Dicho de otra forma, la renta generada en el Estado español por los asalariados -la mayoría de la población- ni tan sólo supone una parte mayoritaria de la renta del país. Los datos más recientes publicados por el INE a mediados de noviembre de 2012 apuntan a que la tendencia se

va a agudizar, puesto que la remuneración de asalariados ha caído un -5'5% en el tercer trimestre de 2012 respecto al mismo trimestre del año anterior, mientras que los beneficios empresariales han incrementado un 2'7% en el mismo período. Esta tendencia a la caída de los salarios se ha agudizado en 2012 (caída interanual de los salarios del -2'8% en el primer trimestre, -5'0% en el segundo y del -5'5% en el tercero) mientras los beneficios han tenido una tendencia creciente en los últimos trimestres 6'3% de incremento el II trimestre de 2011 respecto a 2010- aunque desacelerándose en 2012. Esto se explica tanto por la caída en el número de empleados como en la reducción media del salario percibido. Por lo tanto las empresas se están viendo beneficiadas tanto de la crisis como de las políticas a ella asociadas que promueven desempleo y reducción salarial.

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

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

pública-, dificultando su renovación -ultraactividad- y dificultando también los mecanismos automáticos de subida salarial. Precisamente la profundidad de dichas reformas -sobre todo la de 2012- y el hecho de que tendrán un mayor impacto en los próximos trimestres, supone que los resultados estimados puedan ser peores para los intereses de la clase trabajadora.

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

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

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

quitan poder institucional a los sindicatos oficiales con las reformas de la negociación colectiva.

4.- Conclusiones y vías alternativas

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

La aplicación de las recientes reformas laborales se puede y debe contrarrestar por medio de la acción sindical con negociación colectiva de empresa y localidad a la que la CNT tiene acceso con la presión sindical asociada. Las situaciones de conflictividad elevada y de naturaleza colectiva no son reguladas por la ley sino por el poder y la fuerza sindical. Las recientes reformas laborales obligan a las Secciones Sindicales en las empresas y administraciones a tener un control más exhaustivo del funcionamiento económico, productivo y laboral de las mismas para poder combatir las políticas empresariales de empeoramiento de condiciones y despidos masivos. Estas cuestiones para la CNT son una reafirmación de los pasos previos necesarios para la consecución

El número de hogares que tienen a todos sus miembros activos en paro se incrementa en 95.800 y se sitúa en 1.833.700

de un control total de las empresas, las administraciones, y de la economía, promoviendo la recuperación y cooperativización autogestionada de empresas, una gestión social de las administraciones, así como un cambio en el sistema económico y social.

Por otra parte, el alto nivel de desempleo exige la formulación de propuestas alternativas. Obviamente estas propuestas se implementarán en función de la correlación de fuerzas y de la capacidad de presión para su aplicación, tanto en las empresas y localidades vía negociación colectiva, como ante las diferentes estructuras de la administración del Estado. Es necesario repartir el empleo y la riqueza, por medio de la reducción de la jornada laboral a 30 horas semanales sin reducción salarial, eliminando pluriempleo, horas extra y subcontratas. Respecto al reparto de la riqueza son necesarios los incrementos salariales lineales que cubran también la pérdida de poder adquisitivo por la inflación creciente, así como aumento de la cobertura de la prestación por desempleo, tanto en período de cobertura como en la cuantía de la prestación. A su vez es necesaria una cobertura universal de los trabajadores y trabajadoras en paro, que agoten su prestación o no tengan derecho a ella, mediante un ingreso que le permita satisfacer sus necesidades básicas. Ello debe ser financiado recuperando el expolio al que se está sometiendo a la clase trabajadora con el sistema de impuestos indirectos que convierten a la clase trabajadora en el contribuyente fundamental beneficiando a los más poderosos económicamente, proponiendo la aplicación de medidas destinadas a la consecución de un reparto de la riqueza que penalice las desproporcionadas rentas y beneficios del Capital.

La elevada tasa de desempleo también aconseja el impulso de políticas específicas por parte del anarcosindicalismo para tener un control de la oferta de trabajo y una articulación de asambleas de parados y paradas. Que se organicen los no organizados

es un reto para poder ejercer la presión social suficiente con el ánimo de conseguir los objetivos marcados. Junto a ello se debe intervenir ante el desempleo y la pobreza mediante el impulso de cooperativas de trabajo y consumo que puedan realizar inversiones necesarias socialmente. Por último, la coordinación entre sindicatos, parados y cooperativas puede promover estrategias de desarrollo económico local que se opongan al neoliberalismo y el capitalismo estatales.

Notas:

1. El crecimiento económico genera estabilidad social, a la vez que ingresos fiscales y posibilidad de enriquecimiento de los aparatos políticos y los propios políticos por medio de la corrupción inmobiliaria, entre otras.
2. Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y posterior ley homónima 35/2010, de 17 de septiembre.
3. Real Decreto Ley 7/2011 de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva
4. Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y Ley homónima 3/2012, de 6 de julio.
5. Gamberoni, Elisa et al. The Roles of Openness and Labor Market Institutions for Employment Dynamics during Economic Crises. Number 29. september 2010. World Bank Economic Premise.
6. Encuesta de Población Activa (IV Trimestre de 2012). Publicada el 24 de enero de 2013. Consultable en: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0412.pdf>
7. European Commission's Statistical Annex of the European Economy, Spring 2012
8. Nótese que no solamente el incremento del desempleo perjudica las cotizaciones e impuestos, sino también la reducción salarial puesto que los beneficios empresariales quedan mínimamente afectados por la estructura impositiva española.

Reducción de jornada a 30 horas semanales sin reducción salarial: análisis y perspectivas de la propuesta

La propuesta de reducción de jornada laboral y reparto del empleo (sin reducción salarial o con ella) supone una medida para frenar el incremento del desempleo e incluso para crear empleo, a la vez que es un mecanismo para un reparto de riqueza aplicado al sistema productivo. La reducción de la jornada laboral, ya sea defensiva (con reducción salarial) u ofensiva en aquellas empresas donde sea posible (sin reducción salarial), no resuelve por sí sola a corto y medio plazo el problema estructural del desempleo y la pobreza, aunque permite caminar en su implementación en un mayor control anarcosindicalista en las empresas.

Gaspar Fuster y Lluís Rodríguez
CNT Barcelona

1.- Introducción

Con este artículo pretendemos establecer un marco de discusión de las propuestas de política económica y laboral que se lanzan desde la CNT a la sociedad para reducir el desempleo. Tomamos como ejemplo la propuesta de reducción de jornada laboral a 30 horas semanales sin reducción salarial, así como las medidas relacionadas a la luz de los análisis y la contrastación empírica realizada hasta el momento respecto a estas cuestiones.

Así pues pretendemos situar estas reivindicaciones en su contexto económico, social e institucional actual para que puedan ser defendidas y aplicadas. El objetivo es pues doble: por un lado situar los principales factores que objetivamente entran en liza cuando defendemos una política económico-laboral de este tipo, visualizando la complejidad de

la misma para avanzar en su concreción. Por otro lado, apuntar las objeciones que habitualmente articulan tanto la patronal como los gobiernos a la aplicación de este tipo de propuestas de forma que se puedan contrarrestar en los argumentos -discurso- como en su aplicación práctica.

La reducción de jornada sin reducción salarial -y medidas relacionadas- se plantea como reivindicación para la concreción de diferentes objetivos. El primero es reducir el desempleo que, en un contexto de crisis como éste, es un objetivo de primer orden para la resistencia al impacto de la misma contra la clase trabajadora. Es preciso tener en cuenta que estructuralmente el capitalismo destruye más empleo en las crisis que el empleo que crea en las recuperaciones. Asimismo esta medida permite reforzar la cohesión y conciencia de clase al caminar hacia recomponer la fractura que impone el sistema entre empleados y desempleados -expulsados del empleo-¹. Un segundo objetivo, también de primer orden y vinculado al nivel de empleo, es el reparto de la riqueza

por la vía de la presión sobre el capital productivo-servicios y rentista-financiero: negarse a reducir los salarios implica que la financiación de la medida irá a cargo de la patronal con los beneficios pasados y/o presentes. De la presión anterior se deriva un tercer objetivo que es el forzar escenarios para sustituir la empresa capitalista por una gestión cooperativa y autogestionada donde el control del tiempo de trabajo, de la renta y de la inversión -entre otros aspectos- esté en manos de la clase trabajadora. Pueden existir otros objetivos que no estén solo vinculados con la propiedad, la renta y el empleo, como pueden ser una mejor gestión del tiempo para las relaciones sociales, para el contacto y cuidados de la familia (con una redistribución equitativa por género entre trabajo productivo y reproductivo) o también más tiempo para el trabajo comunitario. Asimismo, una reducción y reorganización de los tiempos de trabajo puede tener efectos positivos en aspectos ecológicos si se ajusta el gasto energético o el nivel de producción y consumo.

Dicho esto, esta ponencia va a acotar el debate de la reducción de jornada de laboral para el reparto del empleo, sin olvidar que existe una estrecha relación entre el trabajo productivo, reproductivo y el comunitario. Es pues en este equilibrio, donde la reducción de la jornada laboral y el reparto del empleo, condiciona de forma más general el reparto del trabajo entendido en su forma completa (tanto productivo -mercantil-, reproductivo -doméstico y de cuidados- y comunitario -militante-).

2.- Formas de reducción de jornada laboral y reparto del empleo.

Dentro de las propuestas de reducción de jornada laboral para repartir el empleo existen tres variantes: con reducción proporcional de salario, con reducción parcial de salario o sin reducción de salario. Analicemos las implicaciones y significados de dichas opciones.

Una primera opción es reducción de jornada y correspondiente reducción de salario². Esta propuesta la desarrolló la CNT durante la crisis económica de los años 30, lo que en su momento se defendía como reparto del trabajo³, como una respuesta temporal

a la situación particular de las empresas en crisis con gran caída de la demanda. Esto hoy tendría su traslado en la aplicación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo⁴ o un expediente de suspensión de contratos o reducción de jornada⁵, para toda una plantilla sin recurrir a la compensación de los subsidios de desem-

pleo. Esta medida por otra parte no permitiría que fuera la patronal quien cargara con el ajuste, en este caso tomando los beneficios empresariales pasados y presentes como variable⁶.

Esta medida afectaría negativamente a la renta salarial y por lo tanto a las condiciones de vida si no fuera posible reducir también los precios -o mejorar la provisión- de vivienda (hipotecas y alquileres), alimentación, luz, agua y el mantenimiento de la provisión de sanidad para asegurar un estándar mínimo. Asimismo una reducción de jornada y su correspondiente reducción de salario afectaría negativamente a la prestación por desempleo y a las cotizaciones por jubilación en los actuales sistemas de protección social.

de entrada es importante notar que una reducción de la jornada laboral que no sea drástica (por ej. pasar de 40h a 30h semanales), va a suponer que las empresas la vayan absorbiendo con la productividad del trabajo y por lo tanto no haya un incremento del empleo

La otra opción que se ha barajado en la literatura especializada es la reducción de jornada y reducción parcial de salario. Esta reducción de salario puede ser mayor para los salarios más altos y menor o nula para los salarios más bajos. Asimismo esta reducción de salario se ha propuesto que pudiera ser complementada por transferencias de la seguridad social o desde impuestos como fórmula de “segunda nómina”⁷ que se podría financiar por la reducción del gasto en subsidios de desempleo y el incremento de las cotizaciones. Esto es lo que en rigor supone un expediente de suspensión o reducción de jornada con la particularidad de que en ese caso la financiación va a cargo del “salario diferido” -prestación por desempleo aportada previamente- depositado en la seguridad social. El resto de objeciones a esta propuesta coinciden con las de la propuesta anterior.

Por último la tercera fórmula sería una reducción de jornada sin reducción de salario. Esta medida supondría una presión sobre las cuentas de resultados de las empresas para lo que deberían revertir los beneficios distribuidos en épocas anteriores para sostener el empleo, si no es suficiente con ajustar otros costes o la estructura salarial de la dirección. En un contexto de crisis es obvio que no todas las empresas podrían sostener una reducción de la jornada sin reducción de salario aun cuando se tratara de recuperar la renta distribuida en época de bonanza, sin embargo es obviamente una postura de máximos para combatir el desempleo desde la acción sindical en la empresa. En cualquier caso la cuestión de la financiación del salario asociado a la reducción de jornada estará siempre presente en el debate.

Vías para la reducción de jornada laboral y reparto del empleo

La forma para implementar una política de reducción de jornada laboral para el reparto del empleo no es única y por eso mismo

tendrá diferentes implicaciones. Por un lado tenemos una intervención sindical en la política económica de forma que se aplique por ley. Esto puede significar que exista un periodo para su entrada en vigor, con una definición de su aplicación según el tamaño de la empresa⁸, con obligatoriedad de negociación sindical en su aplicación, con implementación o no de ayudas del Estado sujetas a la creación neta de puestos de trabajo, con reducción o no de salarios, etc. Asimismo podría contemplar la modificación en paralelo de la regulación del trabajo a tiempo parcial para limitarlo, las horas extras para eliminarlas, la distribución irregular de jornada y trabajo a turnos, etc. Una alternativa a la aplicación por ley es que se de una consecución de un acuerdo marco o que se introduzca en la negociación de convenios colectivos sectoriales. Por último se puede promover -o consolidar- desde la negociación colectiva de empresa.

3.- Variables para analizar la reducción de la jornada laboral sin reducción salarial

De entrada es importante notar que una reducción de la jornada laboral que no sea drástica (por ej. pasar de 40h a 30h semanales), va a suponer que las empresas la vayan absorbiendo con la productividad del trabajo y por lo tanto no haya un incremento del empleo. Esto sucede por ejemplo en aquellos convenios colectivos con una reducción paulatina pero pequeña de la jornada laboral anual.

Un factor importante sería el tiempo, por el retraso entre la aplicación y la generación de empleo tanto a nivel de empresa como a nivel más general. Sin embargo el impacto a corto y medio plazo sobre la economía y el empleo se puede resumir en la afectación de variables tanto desde la perspectiva macroeconómica como microeconómica y de empresa.

Desde una perspectiva macroeconómica una reducción de jornada laboral general

que implique un incremento del empleo va a afectar tanto a la oferta de trabajo⁹ (personas dispuestas a trabajar -tasa de actividad-, que incrementará) que puede afectar al menos estadísticamente a la tasa de paro, como a la demanda de trabajo (vinculada con la generación efectiva de empleo en las empresas). Respecto a la demanda efectiva de trabajo, ésta vendrá determinada también en función de que la aplicación de la reducción de jornada se vea compensada o no por un incremento de la productividad de los empleados (producción por trabajador). Algunos estudios apuntan en esa dirección¹⁰, por lo que el impacto en incremento del empleo en ese caso sería menor. También la estrategia empresarial puede afectar al incrementar los ritmos o la intensidad del trabajo, además en cómo se reorganice la producción¹¹. Esto además irá en función de la empresa¹², de la rama de actividad y del sector donde se aplique esta reducción de jornada laboral¹³. Respecto a la Seguridad Social, una reducción de la jornada laboral que provoque incremento del empleo va a suponer una reducción del gasto por subsidios del desempleo, a la vez que un incremento de los ingresos por cotizaciones por lo que se puede dar también un reforzamiento de los subsidios de desempleo y de los sistemas de pensiones en un contexto de crisis. En función de como se aplique esta reducción de jornada (con reducción salarial o no) y de cómo se pague esa diferencia puede afectar también a la gestión de los sistemas de pensiones.

Por otra parte, si la reducción de jornada se financia vía beneficios empresariales puede suponer que las empresas traten de incrementar precios de bienes y servicios para compensar la caída de beneficios, con un consiguiente impacto en la inflación. A este respecto, afectar a los beneficios empresariales a corto plazo tiene implicaciones también a medio plazo de difícil concreción: por un lado al afectar a los costes relativos de diversos sectores y empresas, lo que en una economía mercantil

puede generar resultados inciertos. Asimismo el impacto de la reducción de jornada laboral sin reducción salarial pero que impacte solamente sobre los beneficios puede suponer que con su caída, caigan también las perspectivas de inversión de los empresarios y por lo tanto se genere menos actividad económica y empleo. Sin embargo, entre otros factores, hay que tener en cuenta la posibilidad que un aumento del empleo genere una recuperación del consumo suficientemente fuerte para compensar el impacto negativo sobre el tipo de beneficio¹⁴, mediante una mayor utilización del capital instalado. En ese caso esta forma de financiación de la reducción de jornada no afectaría a la inversión y no pondría en marcha mecanismos que actuaran a la baja sobre el nuevo nivel de empleo, siendo también factible el reparto de la riqueza por esta vía. Además en otra línea de análisis, los beneficios no solo se dirigen a la inversión, sino también se gastan en consumo de lujo de las élites dominantes, se dilapida en inversiones innecesarias o simplemente se invierte en actividades especulativas que generan enriquecimiento personal a costa del conjunto de la sociedad.

Pueden darse también impactos vinculados con las exportaciones y la importaciones. Una caída de los beneficios y un incremento de precios puede disminuir la competitividad de las empresas exportadoras y hacer menos atractivas las inversiones a medio plazo. Sin embargo en un contexto de crisis es más complicado que las empresas puedan incrementar sus precios, de la misma manera que las exportaciones en la economía española suponen una parte pequeña de la renta por lo que el impacto sería limitado.

Desde la perspectiva microeconómica y de empresa, aparte de lo apuntado ya en conexión con la empresa, la aplicación efectiva de una reducción de la jornada laboral puede implicar un efecto negativo en las subcontrataciones¹⁵, en la tensión para

¡Que el paro, no te pare!

**POR LA
IGUALDAD
ECONÓMICA
Y SOCIAL**

¡QUE EL PARO, NO TE PARE!

POR LAS 30 HORAS SEMANALES, SIN REDUCCIÓN SALARIAL; TRABAJAR MENOS PARA TRABAJAR TOD@S

POR UNA COBERTURA UNIVERSAL DIGNA PARA TODOS/AS LOS/AS DESEMPLEADOS/AS

POR LA JUBILACIÓN A LOS 55 AÑOS **POR LA** LUCHA Y DEFENSA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

POR EL REPARTO DEL TRABAJO Y LA RIQUEZA

Confederación Nacional del Trabajo
www.cnt.es @cnt1910



descuelgues salariales y de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo -que la reforma laboral permite a la empresa de forma unilateral-, incluso tensiones para la deslocalización empresarial o una estrategia de inversión en capital para sustituir a medio plazo al trabajo. Cuestiones todas ellas a tener en cuenta para hacerles frente.

4.- Medidas complementarias.

A continuación vamos a detallar algunas de las medidas complementarias para por un lado reforzar la medida de reducción de jornada (relacionadas con los mercados de trabajo), y por otro medidas relacionadas con el refuerzo de esta política laboral para generar mayor empleo.

Desde la primera perspectiva es obvio el debate intrínseco sobre la financiación de la medida, la regulación de la contratación (a tiempo parcial, temporal, pluriempleos, etc) o la gestión de las políticas de tiempo de trabajo (horas extra, distribución irregular de la jornada, etc). Asimismo són relevantes las políticas de retraso de la incorporación al mercado de trabajo o adelanto de la jubilación. Ambas medidas tienen también efectos tanto en las familias, como en los sistemas educativos, productivos y de seguridad social. Desde una perspectiva de los mercados de trabajo locales y en las empresas, juegan un papel importante los factores de hegemonía en la afiliación y control del empleo como determinantes para asegurar un peso específico en la definición de las políticas laborales a nivel micro.

Desde una perspectiva más general, se puede implementar para generar sinergias una propuesta de reducción de jornada laboral con el impulso en el desarrollo económico local¹⁶. Este impulso puede venir tanto del gasto e inversión social de cooperativas autogestionadas con nuestros propios proyectos económicos para generar y repartir el empleo, o de gasto e inversión pública con generación de demanda global

o como mínimo de no reducción de la misma¹⁷. Asimismo sería necesaria la intervención en los aspectos financieros, tanto para limitar el impacto de la deuda cómo para recuperar del capital financiero las rentas que se deberían destinar a la economía productiva y socialmente necesaria con tendencia a la desconexión de los sistemas de mercado capitalista. Los ámbitos de actuación para ello pueden pasar por la mejora de infraestructuras, tanto económicas¹⁸ cómo sociales¹⁹. En este sentido se trata también de explorar las posibilidades en el ámbito agrícola para el abastecimiento de mercados locales, industrial enfocado a la exportación o de servicios²⁰, analizando sectores emergentes y nuevos yacimientos de empleo. Por último sería necesario la creación de redes de economía alternativa para una planificación social de este desarrollo territorial.

5.- Estudios de impacto sobre la reducción de la jornada laboral en la generación de empleo y otras variables.

En este apartado vamos a resumir brevemente los diferentes estudios de impacto realizados sobre medidas de reducción de jornada laboral con el objetivo de generación de empleo. A este respecto, en cada caso habría que contextualizar bien el fondo de los estudios y de las propuestas realizadas en su marco institucional, económico y social para entender bien los resultados de la aplicación de la medida.

Desde una perspectiva de la Unión Europea, un informe del eurodiputado Michel Rocard en 1996 evaluó que una reducción media de la jornada semanal a 34 horas supondría un ahorro del 28% de los gastos sociales, generando suficiente ahorro para cubrir la contratación de un nuevo 10% de empleados/as, lo que podía suponer la creación en ese momento de 3 millones de puestos de trabajo en Europa.

Un estudio en Francia en 1979 estableció que por cada 1% de reducción de jornada

se incrementaría un 0'61% el empleo para el conjunto de la economía, con un reparto desigual entre categorías profesionales. Una misma reducción del tiempo de trabajo supondría una necesidad del doble de obreros que de cuadros superiores.

Otro estudio publicado en 1992 por Michel Albert establecía para Francia que con una reducción de jornada del 50%, cobrando esa mitad de la empresa y complementando un 30% por el Estado, se podía financiar exclusivamente con los fondos destinados al desempleo. Con un 30% de empleo a tiempo parcial se llegaría a niveles de pleno empleo según el autor.

Respecto a Francia, en 1997 se planteó la reducción de jornada laboral por ley de 39 horas a 35 horas semanales, a partir del año 2000 para empresas de más de 20 trabajadores y de 2002 para todas las empresas (leyes Aubry 1 -1998- y 2 -2000-). Las previsiones previas eran de creación de entre 200.000 y 700.000 empleos netos. La estimación del impacto de la medida es una reducción media del tiempo de trabajo de entre un 5-9% (siendo la reducción de jornada de un 10'5% aprox.). Finalmente la creación de empleos netos se cifró en aproximadamente 350.000, un impacto modesto teniendo en cuenta que se redujeron las cotizaciones patronales a la seguridad social, se compensaba íntegramente el salario mínimo y se fijaba a la negociación colectiva de empresa y sector el resto, se ayudó financieramente a las empresas que crearan puestos de trabajo, se restringieron las horas extraordinarias, etc.

En Bélgica se legisló en 1982 (“decreto 5-3-3”) para conseguir una reducción del tiempo de trabajo en un 5%, una reducción salarial del 3% y un aumento del 3% en la contratación mediante convenios colectivos. Entre 1983 y 1987 se acogieron 49 empresas con incrementos de empleo del 5%. En el estado español, tenemos un estudio de Albarracín y Montes en 1993 con una estimación del potencial de generación de

empleo de la reducción de jornada (en fase de recesión económica). La visión general concluye que una reducción del 20% de la jornada laboral (de 40 a 32 horas semanales) tendría un efecto débil sobre la generación de empleo, entre un 3% y un 4%. Por sectores, los servicios podrían ver inducido un incremento de la productividad (Administración Pública, banca o seguros). En sectores como comercio, hostelería o transportes, reparaciones, educación, sanidad, trabajo doméstico, etc- vinculados a la prestación personal, se podría dar un incremento de la productividad o del empleo dependiendo de como se gestionara (concentración o no de servicios, mantener el mismo nivel y calidad de servicio o reducirlo, etc). En el caso de la industria, el impacto iría en función de si la empresa-sector trabajase a plena capacidad o tuviese excedente de plantilla (acumulando producción sin vender o teniendo plantilla subocupada). En el primer caso se daría incremento del empleo, en el segundo también en función de si en paralelo hubiera disminución salarial. En cualquier caso el crecimiento del empleo se estimaría en un 5% (un 1% desde la industria para el conjunto de la economía). Este estudio sin embargo contempla la acción sindical como poco intensa, así como no incluye el impacto de otras medidas complementarias a la reducción de jornada laboral para incrementar el empleo.

Por otra parte tenemos una estimación de Muñoz de Bustillo en 1997 que con una reducción de jornada de alrededor del 20% (hasta las 30 horas) daría la posibilidad de crear un millón de nuevos empleos a tiempo completo. En todo caso tiene en cuenta que debido al incremento de la productividad la reducción efectiva se situaría alrededor del 13%. Calcula también que la medida tendría unas necesidades de financiación de 4 billones de pesetas. Apunta la posibilidad de que se genere un ahorro de las prestaciones por desempleo del 50% y por lo tanto la posibilidad de aplicar alrededor de un billón de pesetas de los presupuestos de esta partida a la financiación de la misma. Considera también que alrededor de la quinta parte de la

cantidad anterior correspondería a cotizaciones sociales y con el incremento de ingresos fiscales implicaría un impacto final de alrededor 1'9 billones (7'6% de la masa salarial neta de cotizaciones y retenciones).

6.- Conclusiones

La propuesta de reducción de jornada laboral y reparto del empleo (sin reducción salarial o con ella) supone una medida para frenar el incremento del desempleo e incluso para crear empleo, a la vez que es un mecanismo para un reparto de riqueza aplicado al sistema productivo. La reducción de la jornada laboral, ya sea defensiva (con reducción salarial) u ofensiva en aquellas empresas donde sea posible (sin reducción salarial), no resuelve por sí sola a corto y medio plazo el problema estructural del desempleo y la pobreza, aunque permite caminar en su implementación en un mayor control anarcosindicalista en las empresas. Asimismo la propuesta deja abierta la cuestión de su complementariedad o no con otras medidas de generación de actividad económica y de control de las rentas del capital financiero para reforzar dicha actividad.

Es necesario un análisis detallado de todos los factores que intervienen para promover propuestas concretas, rebatir los ataques argumentales de la patronal y el gobierno, e implementar dichas medidas en las empresas y administraciones de forma que el impacto sea máximo para los intereses de las clases trabajadoras (en renta y empleo). Los impactos concretos de la aplicación de dicha medida van a depender de muchos factores y en cualquier caso los propios límites del capitalismo (productivos, financieros, ecológicos) suponen que las crisis se van a suceder de forma que se hará necesario aplicar y justificar sucesivamente medidas para paliar los impactos negativos sobre las poblaciones a la par que caminar hacia una transformación social de cariz comunista libertaria.

Notas:

1. Sostener altas tasas de paro no solo es cuestión del funcionamiento capitalista normal, sino sobretudo es cuestión de los intereses de las clases dominantes de imponer políticas económicas -neoliberales- estrictamente diseñadas para mantener elevado el nivel de desempleo como instrumento de poder y disciplina contra la clase trabajadora. Con pleno empleo -poco paro- el despido dejaría de desempeñar su papel como medida disciplinaria.
2. O vincular la reducción de salario a la reducción de producción, no a la jornada efectivamente reducida.
3. Ver por ejemplo Espuny, María Jesús. Ocupación, paro y género en las bases de trabajo de la Segunda República Española, en Crisis y ocupación, coord. por Olga Paz Torres; María Jesús Espuny i Tomás, 2010, Bosch., págs. 109-113. Ver también en el mismo libro la ponencia de Bengoechea, Soledad y Borderías, Cristina. "Paro, políticas laborales y género en la cataluña republicana (1931-1936)" págs. 130-135. Esta medida también se suele conceptualizar como "reducción de jornada defensiva", "reparto del empleo a tiempo parcial", "reparto del paro" o "solidaridad dentro de una sola clase social".
4. Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y RD 1483/2012 de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. En este caso suponiendo que no se recurriera a las prestaciones por desempleo.
6. En cualquier caso, la aplicación de este tipo de medidas requeriría especialmente un control sindical de la situación económica de la empresa, así como mecanismos de seguimiento de la medida a la vez que un control de la oferta de trabajo en la empresa para que se generara efectivamente el empleo previsto y no se destruyera ninguno. Ver sobre la cuestión distributiva los acuerdos de acción sindical del X Congreso. Sobre los despidos y expedientes de regulación de empleo: <http://www.cnt.es/xcongreso/accion-sindical-sobre-los-despidos-y-expedientes-de-regulacion-de-empleo>
7. En este sentido, la campaña "permanente" de CNT al respecto apunta: "En cuanto a las empresas pequeñas, es el estado el que debe dar las ayudas pertinentes para que puedan aplicar la reducción de jornada. ¿Y de dónde saca el Estado todo ese dinero? De los gastos militares, policiales, subvenciones a organizaciones políticas, sindicales y religiosas, etc." <http://archivo.cnt.es/Documentos/Cam30h.htm>

8. En todas las empresas por igual, aplicable a partir de un número de trabajadores/as, etc.

9. La oferta de trabajo viene también condicionada por la distribución familiar entre trabajo productivo y reproductivo, los flujos migratorios o las políticas específicas de jubilación para mayores y obligatoriedad de la educación para jóvenes, entre otros. En todas las empresas por igual, aplicable a partir de un número de trabajadores/as, etc.s.

10. Menor tiempo diario o semanal, mejor capacidad de trabajo; menor absentismo; etc.

11. La estructura económica y el margen técnico de reorganización de la producción pueden afectar también en la generación o no de puestos de trabajo. También hay que tomar en cuenta el número de horas efectivas de trabajo y las resistencias a dejar de realizar horas extra.

12. Puede existir un efecto tamaño de la empresa pues reducir 10 horas semanales en un taller con un solo puesto de trabajo de esas características no permitiría contratar a tiempo completo a otro trabajador/a, cuando en una empresa de 4 trabajadores/as sí sería factible contratar a uno más a tiempo completo. Por lo tanto el impacto de la reducción sobre la pequeña empresa también será menor que sobre las empresas de más trabajadores.

13. El impacto de la reducción de jornada sobre el incremento del empleo será mayor, si la empresa y la rama de actividad es intensiva en trabajo (por ej. construcción o servicios), que si es intensiva en capital (por ej. industria).

14. Una reducción de jornada laboral a cargo de los beneficios significa que incrementa el salario por

hora y con nuevos contratos incrementa el volumen de salarios de una economía, por lo que se recupera capacidad adquisitiva.

15. Que se aplique reducción de jornada en la contratista pero se utilice la subcontratación para compensar y empeorar sus condiciones.

16. Con crecimiento o redistribución de la renta global, así como también de los bienes y servicios. Entendemos como local no solo municipio sino comarca o área metropolitana.

17. Gran parte del debate sobre los determinantes de la inversión -pública, en este caso- se puede centrar en el origen de los recursos -impuestos a trabajadores y trabajadoras principalmente- y el destino -incrementando los gastos inútiles o del pago de intereses de la deuda pública-. Al no controlar los trabajadores y trabajadoras estos recursos, tenemos obviamente nula capacidad de control sobre la inversión socialmente útil y necesaria que podríamos implementar por medio de nuestros propios proyectos económicos.

18. Transporte y comunicaciones, suelo agrario e industrial, parques tecnológicos, etc.

19. Sanidad, educación, cultura, deporte, patrimonio artístico y cultural, así como entorno natural, etc.

20. De la vida diaria -por ej. servicios a domicilio-, de mejora del marco de vida -rehabilitación de vivienda, transporte colectivo local-, culturales y de ocio -turismo, deporte-, servicios de medio ambiente -gestión de residuos, zonas naturales, energías renovables-, etc.



CNT

Confederación Nacional del Trabajo
Secretariado Permanente del Comité Confederal
Secretaría de Acción Social