

LAS ÚLTIMAS HUELGAS

Los últimos meses han traído algún conflicto tanto de tipo sectorial como dentro de puestos de trabajo concretos que ha roto el silencio informativo habitual y logrado, por lo tanto, cierta relevancia.

Vivimos una época sumamente complicada. Por un lado, resulta prácticamente un cliché hablar de la dureza de las condiciones de vida que padecemos los trabajadores y hasta la prensa se refiere habitualmente de la pérdida acumulada de poder adquisitivo de los salarios, la inflación sostenida sobre todo en los productos de primera necesidad para las familias obreras (vivienda, comestibles, energía...). Por otro lado, no existe una respuesta de clase, basada en la lucha obrera como vía para obtener una situación mejor en el ámbito salarial, de condiciones laborales, etc. La lucha de clase sigue ausente mientras que la situación del proletariado se degrada más y más.

Con esto no queremos decir que no existan los conflictos obreros. De hecho, estos no paran de surgir e incluso de concentrarse en sectores como el metal, la educación, la limpieza, etc. Pero no constituyen luchas de clase propiamente dichas en la medida en que se circunscriben, en la mayor parte de los casos, a ámbitos corporativos, y se libran a través de medios (huelgas fantasma sometidas a una legalidad que las desnaturaliza, movilizaciones simbólicas, etc.) que impiden que incluso las posibles mejoras obtenidas a través de ellas se generalicen, siquiera como experiencia para otros sectores de la clase, porque quedan limitadas al capricho de la patronal y su Estado. Es decir, las tres características principales que condicionan cualquier tipo de conflicto obrero (fines, medios y métodos empleados para lograrlos) tienden a pervertirse y con ello pierden su contenido de clase para convertirse en una reclamación de tipo legalista, casi protocolaria, que se desarrolla con la garantía dada a la burguesía de que no afectará verdaderamente a sus intereses. El malestar de los trabajadores se canaliza a través de este tipo de pseudo luchas y con ello se disipa la energía, el potencial clasista, que nace del malestar que se va acumulando en uno de los polos de la sociedad.

Por supuesto, nadie es culpable de ello. Las grandes organizaciones sindicales, pilares fundamentales del pacto social que rige en todas las sociedades capitalistas desarrolladas y que se basa en la colaboración de proletarios (que renuncian a sus intereses generales e inmediatos a cambio de unas

condiciones de vida tolerables) y burgueses (que aceptan aplicar una política mínimamente redistributiva sobre sus beneficios para lograr esas condiciones tolerables) afirman que este tipo de pseudo lucha obrera es la que ha permitido lograr el «bienestar» y los derechos de los que hoy disfruta la clase trabajadora. Y, en cualquier caso, que poco recorrido hay más allá de ellas. Por su parte, los propios trabajadores, habituados a décadas y décadas en las que esta política de colaboración entre clases les ha permitido, al menos, sobrevivir sin demasiados problemas, y hechos a la idea de que respetar este estatus quo social es algo incuestionable a la hora de luchar, no logran ver otra posibilidad que la canalización de su descontento hacia las fórmulas rituales e ineficaces de lucha que hoy son la norma. Respecto a las pequeñas organizaciones sindicales, cualquiera que sea su color, permanecen igualmente presas de una dinámica general que en el peor de los casos las absorbe y convierte en uno de sus engranajes y, en el mejor, se les presenta como un mal a aceptar si quieren garantizar su supervivencia.

Lo exacto de este cuadro que estamos dibujando no se le escapará a nadie que preste atención al mundo obrero. Se podrá -con razón- intentar señalar posibles líneas de fuga, tendencias a la ruptura... pero no se puede negar la verdad que persiste de fondo. O se podrá, fruto de la desesperación que se niega a sí misma, abandonar toda esperanza y dejar los problemas asociados a esta dura realidad para otro momento, para cuando se solucionen por sí mismos, con el desahogo que proporciona hablar de futuros de lucha a gran escala sin preocuparse por el trabajo de intervención, organización, etc. que es necesario hoy en día. En cualquier caso, la realidad es bien tangible y es más sencillo huir de uno mismo que de ella.

Los últimos meses, como decíamos unas líneas más arriba, han traído al menos dos conflictos de los que es necesario hablar. Precisamente porque muestran cómo la fuerza social de la clase obrera no ha desaparecido y sigue atemorizando a la burguesía y, a la vez, las dificultades reales que se le presentan a los proletarios que toman el camino de la lucha.

El primero de ellos es el que protagonizaron los trabajadores del metal de la bahía de Cádiz cuando dos de sus compañeros, incluidos en las listas negras de la patronal por su historial combativo, se encaramaron

a una grúa y se negaron a bajar de ella hasta que se eliminasen esas listas negras. Estuvieron varios días encerrados en la cabina de la grúa mientras la policía y la empresa trataban de hacerles bajar a cualquier precio. Un gesto simbólico, sin duda, pero que arrancó una corriente de solidaridad que se manifestó en forma de paros espontáneos en las puertas del astillero, donde los proletarios se negaban a entrar hasta que no se garantizase trabajo para sus dos compañeros. Fue un ejemplo, poco habitual aún pero que ya comienza a no resultarnos extraño, de un gesto, una protesta sin mayor carga aparente, que moviliza en torno a sí a una fuerza mucho mayor que la que podía imaginarse en un principio. Es la vía más básica de la lucha obrera, la espontaneidad abrupta y firme sobre un hecho concreto que súbitamente moviliza a un sector de nuestra clase sin atender a requisitos legales, fórmulas rituales, etc. Es la recuperación de la sana tradición consistente en hacer pesar el valor de la fuerza de trabajo imponiendo la huelga inmediata y sin contemplaciones. Como se hacía hace ya muchas décadas ante los accidentes laborales, ante los despidos o ante las agresiones de la policía.

Estas son las luces en la oscuridad que hay que trabajar para generalizar. Esta es la experiencia, pasada y actual, que hay que extender. En la medida en que queda reducida a un sector, una ciudad, etc., especialmente combativos, es relativamente sencillo encapsularla y aniquilarla por aislamiento. Es lo que trató de hacer no sólo la empresa, sino también Podemos (el partido que en 2021 envió las tanquetas contra estos mismos trabajadores) con su lacrimógena visita encaminada a reconvertir la lucha en un esper-

SUMARIO

Las últimas huelgas.....	1
Condiciones de trabajo en los invernaderos de frutos rojos de la comarca del Carracillo (final)	2
Introducción a la cuestión del trabajo para personas con discapacidad	3
Desde Inglaterra... un proletario	4
Capgemini e Inetum: la IA como escudo de la ofensiva patronal	5
Pintan bastos	6
Entrevista al SOV de Albacete de la CNT-AIT	7

pento de personajes públicos. La fuerza de este tipo de luchas es hoy más potencial que real. Evidentemente, tienen un impacto fortísimo entre los trabajadores de las empresas afectadas, los más próximos, etc. Pero el terreno por el que puede extenderse es inmenso y, en la medida en que lo haga, contribuirá a que el resto de proletarios tomen nota de cuál es su verdadera fuerza.

El segundo de ellos ha sido la reciente huelga de profesores en la Comunidad Valenciana. Se ha tratado de un conflicto casi rutinario, típico de los últimos años y fácilmente catalogable a priori como cosas de profesores. Las habituales reclamaciones sobre ratios de alumnos por clase, excesiva temporalidad, etc. todo ello aderezado con consignas en defensa de la educación pública. Pero, y esto es característico de la posición de la clase obrera en el mundo capitalista, la fuerza real de la clase existe pese a las capas de control, sumisión, etc. que se ponen encima de cualquier conflicto. En este caso, la prepotencia normal de la patronal (que en este caso es el Estado), sumada al buen hacer tradicional de las organizaciones sindicales, que pretendían liquidar la huelga como un ritual más, llevaron a una reacción

por parte de los trabajadores que permitió aflorar esa auténtica fuerza de clase. En este caso, se trató de asambleas unitarias capaces de desobedecer la consigna de vuelta al trabajo que lanzaron los sindicatos, a la vez que ponían en pie una organización intercentros dotada de caja de resistencia, una estructura anti represiva mínima, etc.

No tenemos ninguna intención de hacer elogios delirantes ante cualquier lucha por cuestiones de forma (asamblea frente a sindicato, caja de resistencia frente a caridad...), pero es innegable que los trabajadores de la enseñanza de Valencia han dado un paso muy importante para mostrar medios y métodos de lucha que van más allá de aquellos habituales con los que patronal y sindicatos de concertación garantizan derrota tras derrota a los proletarios. De nuevo, no se trata sólo del alcance de la lucha en la Comunidad Valenciana y en el gremio de los profesores. De hecho, dadas las características del sector, el peso que tendrá en el mismo podrá ser limitado. Pero el ejemplo que se lanza al resto de trabajadores, primero de los propios centros escolares (personal no docente, siempre dejado de lado) luego de la región y así nivel a nivel, es muy importante. Los

propios medios de comunicación han tenido que reconocer que, frente a la represión en forma de sanciones económicas, la existencia de una caja de resistencia ha fortalecido a los trabajadores. Y, de nuevo sin que esto sea la panacea ni el remedio a todos los males, es evidente que es una manera de avanzar.

El trabajo que asumimos al publicar este boletín, igual que el que asumen quienes ponen en pie otros medios de comunicación obreros, quienes militan en grupos, comités o cualquier tipo de organización encaminada a reforzar y extender la lucha de clase, no es hoy la labor a gran escala que a todos nos gustaría acometer. No hablamos de conflictos masivos que movilicen a una parte sustancial de la clase proletaria. A eso nos referíamos más arriba, al hablar de las verdaderas dificultades de nuestra época. Pero es, si cabe, más importante. Tratamos de mostrar una tendencia que siempre está ahí pero que siempre se trata de ocultar. Intentamos poner de relieve la verdadera fuerza de una clase que hoy únicamente muestra dicha fuerza con ejemplos de alcance muy limitado. Y al hacerlo intentamos sentar las bases que un día puedan ser utilizadas para un trabajo de mucho más alcance.

CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS INVERNADEROS DE FRUTOS ROJOS DE LA COMARCA DEL CARRACILLO (SEGOVIA)

(final)

Lo que ocurre dentro de los viveros de frutos rojos y plantón de fresa de la comarca del Carracillo (Segovia) goza de un hermetismo atípico en la zona. Si nunca has trabajado allí es complicado saber con exactitud cuáles son las condiciones laborales de lxs trabajadorxs por varios motivos. Aun así, siempre hay voces que consiguen romper estos muros, y gracias a ellas conseguimos saber lo que ocurre dentro y podemos denunciarlo. El primero es el costumbrismo social de los pueblos donde se ubican los viveros para con estos trabajos (que realizan gente foránea que no les importa nada), que hace a lxs vecinxs callarse o pasar del tema; el segundo es el racismo y el clasismo que impera y que distancia la relación entre lxs trabajadorxs nativxs y los extranjerxs; el tercero es la complicidad de la administración con lxs dueñxs de los viveros, desde ayuntamientos hasta la misma guardia civil, que tapan y encubren todo tipo de irregularidades y abusos. El último se refiere a la presión que sufren lxs propixs trabajadorxs, su vulnerabilidad y la necesidad de mantener el puesto de trabajo para la siguiente campaña provoca que además de soportar condiciones de trabajo que en otro caso sería impensable, no estén por la labor de proyectar hacia afuera sus condiciones laborales y menos aún de generar conflicto hacia dentro. Por ello las posibilidades para llevar a cabo una lucha obrera que mejore sus condiciones de trabajo y de vida son muy limitadas, al menos de momento. La situación del trabajador migrante es perfecta para la empresa.

Debido a sus necesidades acepta un trabajo con condiciones duras (altas temperaturas, largas jornadas), por poco salario y de forma sumisa. Entre los países de origen de estxs trabajadorxs se encuentran Marruecos, Mali, Senegal, Guinea, Rumanía o Colombia entre otros. Una parte vive en los pueblos de la zona como mano de obra temporal o fija ligada al sector agrario y de transformación alimentaria, no sólo en los viveros, y otra es traída con contratos en origen para trabajar un tiempo determinado en los grandes enclaves productivos que son los viveros.

La vivienda es uno de los temas más conflictivos con el que tenemos que lidiar. Nos encontramos con que hay una masa de trabajadorxs fijxs, asentados en la zona, que viven en las casas que quedaron vacías en los pueblos en mejor o peor estado, dependiendo de los casos, o en los barracones fijos, casetas prefabricadas situadas al lado de los viveros en las que se dispone de una zona para dormir y luego se comparte entre varias casetas cocina y baño. Estos serían los barracones «premium». En ambos casos se paga un alquiler directo o se descuenta del salario.

Para lxs trabajadorxs temporales la situación empeora. En algunos casos se amontonan en casetas de obra de chapa, que en verano pueden alcanzar temperaturas que impiden la vida dentro. Con un alquiler de 2€ diarios en algunos casos según informan lxs propixs trabajadorxs. En otros casos, se crean pequeños asentamientos de chabolas o tiendas de campaña en medio del pinar, sin agua corriente y con condiciones insa-

lubres, como los asentamientos de Huelva del mismo sector, otro motivo por los que indicamos que había muchas similitudes entre ambos territorios. En empresas de menor tamaño también se da la situación de llegar a vivir en las propias naves, en colchones tirados en el suelo.

La falta de salubridad se ejemplifica en la denuncia, por parte de lxs trabajadorxs, de plagas de chinches en unos barracones situados en la localidad de Samboal (Segovia) en temporadas pasadas, encargándose el propio ayuntamiento de la localidad de la fumigación. Lo que les hace conocedores y cómplices de la situación.

Para analizar las condiciones de vivienda es muy importante conocer el tipo de contrato de trabajo. Existe la modalidad de «contrato en origen», que consiste en contratar al trabajador en su país de origen con la condición de que éste, una vez acabada la temporada, regrese a su país. En esta modalidad el empresario está obligado a proveer de vivienda al trabajador, por lo que es responsabilidad suya las condiciones de la vivienda que ofrece, y no le puede descontar un alquiler del salario (en teoría). Esta modalidad de contrato no es la más habitual en la zona que nos ocupa de Segovia-Valladolid, pero en Huelva sí que es la más empleada.

Otra de las cuestiones abusivas se refiere a la existencia o no de contrato de trabajo. A pesar de que se haya conseguido dar un lavado de cara en el sector en lo que se refiere a la contratación formal de lxs jornalерxs, siguen saltando a los medios todos los años

casos de abusos en el campo a trabajadorxs en condiciones infrahumanas que ni siquiera tienen contrato.

«Liberado después de tres años retenido para trabajar en el campo en Segovia. La víctima se hallaba en un cuarto de dos por tres metros y llevaba varios días sin comer». (*La Razón*, 03-03-2023)

«Detenido en Valladolid por explotar a 16 jornaleros sin contrato. Los trabajadores carecían de contrato laboral y alta en el Sistema de la Seguridad Social aunque se encontraban en situación administrativa regular en España». (*ElDiario.es*, 16/01/2024)

Pero no es suficiente con que exista un contrato de trabajo, pues es fácil vulnerar la legalidad o lo reflejado en el propio contrato. Incluso, aunque sea una práctica en declive, se dan casos dónde la inexistencia de contrato beneficia a las dos partes. Porque ello no implica necesariamente que el trabajador esté explotado (más de lo que la ley permite) ni que cobre una miseria. Aunque es verdad que, en la mayoría de los casos, sea pequeño o grande el contratante, cuando se establece un contrato de palabra las condiciones de trabajo son más precarias que dignas. Por un lado el contratante ahorra impuestos y la seguridad social del contratista y por otro un trabajador en situación irregular puede trabajar. Que se explique en la ley de extranjería cómo puede una persona migrante vivir durante dos años sin poder trabajar legalmente porque no tiene papeles y/o sin tener papeles porque no puede trabajar. El contrato en origen ha sido el diamante en bruto de la patronal agraria. Trabajadores a demanda sin necesidad (permiso) de residencia.

En cuanto a la jornada de trabajo, nos encontramos con que no se respetan las jornadas de forma sistemática, siendo la distribución horaria de lunes a domingo, lo que implica la disponibilidad total de lxs trabajadorxs. Jornadas extenuantes en las que las horas extraordinarias o festivas se pagan prácticamente al mismo precio que el resto.

Además de todo esto, varixs trabajadorxs denuncian un trato vejatorio por parte de lxs encargadxs y distinción en el trato por nacionalidad, teniendo en cuenta que existen trabajadorxs de varias nacionalidades.

Otra de las cuestiones a tener en cuenta es la creación desde hace pocos años de las empresas de servicios, a modo ETT, que han brotado como setas por todos lados. A priori, cada vez es menos común encontrarnos a una cuadrilla trabajando en el campo sin contrato. Pequeños y grandes contratantes necesitan mano de obra de forma puntual para diversas campañas, como la recogida de patata o la vendimia. Lo que ocurre en la actualidad es que en vez de contratar directamente a lxs trabajadorxs se acude a un intermediario, que antes se conocía como «furgonetero». Habitualmente esta persona era de la misma nacionalidad que la cuadrilla de trabajadorxs. Era quien pactaba las condiciones de trabajo con el contratante y gestionaba los salarios de sus compatriotas porque conocía mejor el idioma o algo más al empresario. Por su labor de intermediario esta persona se quedaba con una parte del salario de lxs trabajadorxs, trabajase o no con ellxs.

Actualmente, esta figura de «furgonetero» se ha profesionalizado y convertido en una empresa de servicios a modo ETT. El agricultor contrata sus servicios y este le emite una factura por los servicios realizados, de esta forma el agricultor se quita la responsabilidad de

tener que dar de alta a lxs jornalерxs. Al otro lado nos encontramos con que estas nuevas empresas de servicios se quedan con una parte desproporcionada del dinero que pagan al trabajador. No se asegura que todxs los trabajadorxs estén correctamente dados de alta (aunque el contratante está obligado a requerírsele a la empresa de servicios), que se cumplan las jornadas laborales... incluso, en algunos casos, se intercambian trabajadorxs de unos sitios a otros sin ningún control. En definitiva, el problema de la existencia de una intermediación continúa pero enmascarada de otra forma. Entre lxs agricultorxs se habla de que cada vez es más difícil encontrar cuadrillas que no estén asociadas a estas empresas.

Si esto no fuera poco, lxs trabajadorxs migrantes tenemos que sufrir discriminaciones y marginación social en las comunidades rurales o urbanas donde residimos por el racismo, el clasismo y el machismo del español-ito que nos sigue viendo como pobres criaturas que les quitamos su trabajo y okupamos sus casas. Pero no se dan cuenta que realmente hacemos los trabajos (esenciales) que ellos rechazan porque pueden acceder a otros dónde aumentan de estatus (moral) y se creen con derecho a mirarnos por encima del hombro. Mientras no se dan cuenta que ellxs también están explotadxs por el capital o el estado y son un engranaje más.

Lxs capitalistas necesitan una mano de obra (cuánto más barata mejor), sea del color que sea y venga del país que venga, para mantener su control, su dominio y su nivel de vida. El nacionalismo y el consumismo ayudan a mantener ese control social introduciendo la división, la competencia y el miedo al otro, a perder eso, a no adquirir aquello, a no poder hacer lo otro... mientras, el trabajo asalariado es la zanahoria para poder comprar la vida que nos venden a la par que la perdemos trabajando... esa donde dicen que no hay clases sociales y que todxs tenemos las mismas oportunidades...

Pero en definitiva, el campo no es más que todos esos sectores que en unos cuantos años han sido ocupados en su mayoría por trabajadorxs migrantes debido a su precarización y su baja consideración social y económica. Sectores como la construcción, el transporte, la restauración, los cuidados o los mataderos no han recibido las mejoras laborales que se merecen y por ello somos los migrantes quienes ocupamos esos puestos de baja cualificación, pero igualmente necesarios. Es en estos curros, y en todos aquellos temporales, precarios y subcontratados, donde debemos intensificar nuestra lucha y tensar la cuerda para conseguir la dignidad que merecemos.

Es prioritario luchar para mejorar nuestras condiciones laborales: aumento del salario, menos horas, no currar con determinado calor y mejores viviendas. Debemos obligar a la administración, las OPA's, CCOO y UGT a que ello se materialice en los convenios provinciales firmados por todos ellos. Seguido de un estricto control en su aplicación. Pero como sabemos que no podemos fiarnos del cacique y empresario ni del gobierno de turno, debemos estar al tanto y denunciar cualquier abuso que se cometa y mantener una lucha continua para mejorar las condiciones laborales a través de la unión y la solidaridad de toda la clase obrera.

Trabajo digno, seguro, más salario y anual.

Caja obrera rural para la lucha y la resistencia antirrepresiva.

INTRODUCCIÓN A LA CUESTIÓN DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Repartidas por todo el territorio nacional, las personas discapacitadas engrosan una gran parte de la población del país, llegando a casi 3.4 millones de personas reconocidas legalmente, formando un amplio espectro de condiciones donde coexisten una gran variabilidad de situaciones personales. Desde salud mental hasta la movilidad reducida, pasando por la discapacidad intelectual y las enfermedades crónicas, las personas con discapacidad suelen encontrarse en situaciones donde la cuestión laboral juega un papel más del que pueda parecer en un primer momento. Contrariamente a la creencia popular, a pesar de que existen tanto ayudas públicas como soporte a través de entidades asociativas privadas, estas personas suelen acabar teniendo que recurrir igualmente a la venta de su fuerza de trabajo para poder subsistir, ya que por norma general estas ayudas

son insuficientes para cubrir el coste de sus necesidades básicas.

Dentro del abanico de posibilidades laborales, las más comunes son la empresa ordinaria, los Centros Especiales de Trabajo (CETs o CEE) y los servicios de terapia ocupacional (STO).

La primera de las opciones que se le presenta a una persona con discapacidad que quiere insertarse en el mercado laboral es la incorporación en centros de trabajo ordinarios. Hay que mencionar que desde 2013, con la promulgación de la Ley General de la Discapacidad, es obligatorio para cualquier empresa de más de 50 trabajadores tener a un 2 % del personal con un grado de discapacidad superior al 33 %, el mínimo para ser reconocido como tal por la Administración. Los trabajadores discapacitados que acceden al mercado laboral a través de la empresa ordinaria pues, lo hacen en muchas ocasiones

debido a una combinación de obligatoriedad legal y de remuneración económica, ya que, por cada persona con discapacidad contratada, la empresa se lleva una subvención estatal. Es necesario comentar que dichos puestos deberían ir acompañados de ciertas adaptaciones para que la persona en cuestión pueda desempeñar sus funciones con la mayor comodidad posible según sus circunstancias específicas, pero lo cierto es que rara vez las adaptaciones son lo suficientemente efectivas, empujando a este colectivo a la temporalidad y al estigma. Estos puestos de trabajo son creados con la finalidad, en muchas ocasiones, de recibir estos beneficios económicos y fiscales; las características de los puestos en cuestión y sus adaptaciones, pero, dependen, como aquel que dice, de la buena voluntad de la empresa o centro de trabajo concreto.

Para suplir las carencias del sistema anterior, entran en juego los Centros Especiales de Trabajo o de empleo (CET o CEE, por sus siglas). Estos nacieron con la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) de 1982 como una herramienta de transición hacia el empleo ordinario para las personas con discapacidad. Su lógica original era ofrecer un trabajo productivo y remunerado, y servir de puente hacia el mercado laboral común. Los CETs pueden ofrecer una gran variedad de servicios, pero predominan limpieza, jardinería e industria. Actualmente se configuran como empresas que ofrecen oportunidades laborales específicamente a personas con discapacidad cuyas características individuales (lo que se traduce en, como venimos diciendo, la falta total de adaptaciones del puesto de trabajo) impiden que desempeñen funciones en empresas ordinarias. No debemos olvidar que, pese a que los CETs tienen una cara más amable, siguen siendo entidades privadas cuya supervivencia depende de cuán rentable es un trabajador y, por tanto, sigue existiendo un señalamiento y un cribaje discriminatorio hacia las personas con unas capacidades de trabajo más limitantes. Es común, por ejemplo, la creación de contratos de trabajo con periodos de prueba excesivamente largos, facilitando el despido e invitando indirectamente a que el trabajador oculte sus dolencias durante más tiempo, o directamente careciendo de adaptaciones específicas. El salario percibido de estos trabajadores también suele diferir sustancialmente de los otros trabajadores del sector laboral en el que realizan su actividad profesional, usualmente tratándose del Salario Mínimo Interprofesional. Podemos encontrar un ejemplo de esto en un caso que fue elevado hasta el Tribunal Supremo en la que los trabajadores de un CET que

ofrecía servicios de jardinería en un hotel percibían el SMI, a diferencia de otros trabajadores ordinarios, que cobraban según el convenio del sector. El Tribunal Supremo ratificó finalmente la decisión que tomaron los tribunales previos: que al estar los CETs catalogados como empresas con un objetivo social, esta remuneración estaba justificada, reforzando así el concepto de los centros especiales de empleo como maquinarias donde reside disponible mano de obra barata con máscara de inclusión social. Es importante mencionar que estas subcontratas se producen de manera recurrente, especialmente para aquellas empresas en las que «no es posible» contratar al mínimo legal obligado de personas con el certificado de discapacidad, salvándose así de cumplir la normativa. Este tipo de CETs, que como norma son subcontratados, se acaban convirtiendo en una empresa ordinaria que ofrece sus servicios con un coste reducido a cambio de participar en la llamada misión social de inclusión de la empresa.

Respecto a los Servicios de Terapia Ocupacional (STO), estos suelen estar dirigidos a personas con casuísticas psicológicas o/ y neurológicas (que pueden ir –o no– acompañadas de dificultades a nivel físico) cuyas circunstancias dificultan el trabajo ordinario o el trabajo especial. Desarrollando actividades que, en la práctica, son procesos de trabajo en cadena realizados por personas especialmente vulnerables, aunque dichas actividades no sean reconocidas formalmente como empleo. Los centros de STO presentan una vinculación con empresas externas las cuales proporcionan materiales para su manipulación o ensamblaje; por ejemplo, pueden suministrar bolígrafos y cajas para que los trabajadores realicen tareas de empaquetado, introduciendo los bolígrafos en las cajas antes de la entrega al destinatario final. Si bien dentro de los servicios del STO hay cierta programación y objetivos donde si se trabaja la autonomía personal como si de un centro asistencial se tratase, se les «recompensa» su trabajo con «salarios» que oscilan entre los 2 y los 15 euros semanales aproximadamente, por jornadas de no menos de 15 horas semanales.

En definitiva, la situación laboral de las personas con discapacidad se puede resumir en cómo el sistema aprovecha hasta el límite personal la capacidad productiva de estos trabajadores, independientemente de sus condiciones físicas y mentales. Si bien este tema a nivel técnico y legal es mucho más complicado, este pequeño texto introductorio busca derribar la creencia de que las personas con discapacidad viven sin trabajar o viven de ayudas públicas.

DESDE INGLATERRA... UN PROLETARIO

[Sobre] un par de conflictos laborales que hay en Reino Unido, así como la nueva ley de huelga aprobada por el gobierno, la cual se llama Employment Act 2025.

Esta ley ya está en vigor y se supone que busca eliminar ciertas restricciones que los gobiernos anteriores de los tories habían implementado. No voy a entrar a valorar el porqué de esta ley, pues sería por un lado desviarnos del tema (o no, pero para ir más al grano) y aparte, no estoy muy puesto, con lo cual no te comento algo que no domino.

Primero facilitar las convocatorias de las huelgas eliminando un umbral del 40 % de votación que en los servicios públicos se requería para llevar a cabo una huelga. Con la nueva ley se requiere una mayoría simple y el permiso legal para llevarla a cabo son 12 meses y no 6 meses como hasta ahora, además se reduce el preaviso de 14 días a 10 días. Se eliminan las obligaciones que el gobierno tenía en la teoría para obligar a los trabajadores a trabajar durante las huelgas para garantizar los servicios mínimos. (Desde mi punto de vista esto es claramente cuestionable, habría que verlo en la práctica y ya sabemos lo que ocurre).

Se elimina el límite de 12 semanas para el despido improcedente por el motivo de ser huelguista. Ahora, independientemente del tiempo que dure la huelga, el empresario no puede despedir al trabajador por realizar la misma.

Otro cambio es que los sindicatos no tienen por qué informar sobre el número de trabajadores que van hacer la huelga, sino informar de las categorías y los lugares de trabajo. Por ejemplo, en un hospital concreto y si son enfermeros o si son médicos de una atención u otra. Se elimina también la obligación de nombrar a un supervisor

de posibles piquetes.

Estas medidas entraron este mes, para abril se esperan otras que afectan a los trabajadores:

En la baja por enfermedad se cobrará desde el primer día sin tener que esperar 3 días como hasta ahora.

Y algo importante es que se elimina el límite de ingresos mínimos, por lo tanto, independientemente del salario que tengas, o si estás trabajando a tiempo parcial, podrás recibir tu salario con baja médica. Antes tenías que ganar más de un mínimo y trabajar jornada completa.

Respecto a los despidos colectivos, cuando estos necesiten compensación, será de 180 días de salario por trabajador y no 90.

Por último, subida salarial anual, pasando el salario mínimo de 12.21 a 12.71. Cincuenta centavos más por hora, que equivale a unas 90 libras más al mes. Eso se traduce en unas 1800/1830 libras, que en euros son cerca de 2100 euros. (Hasta aquí te digo que depende, porque yo he hecho el cálculo para un trabajador que realiza una jornada de 9 horas diarias durante 5 días semanales y cobrando este salario mínimo por horas. Ahora bien, existen muchos puestos de trabajo que no tienen una jornada diaria estricta, por ser trabajadores de agencias tipo ETT en España.) Este salario, aunque teniendo en cuenta el IPC da un poder adquisitivo algo superior que el que disponen los trabajadores en España, no es lo debidamente aceptable, teniendo en cuenta la subida de precios en los últimos años y el precio de la vivienda y la energía. Sería, comparándolo con España, donde la media salarial de los trabajadores está en una horquilla de 1200 y 1500, como si un trabajador ganara 1650 o quizá 1700, mejor claramente, pero teniendo en cuenta que un alquiler cualquiera te

CAPGEMINI E INETUM: LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO ESCUDO DE LA OFENSIVA PATRONAL

Las consultoras tecnológicas Capgemini e Inetum han anunciado ERE's que afectan a más de 1.100 trabajadores, golpeando especialmente a las plantillas asturianas de Langreo, Blimea y Oviedo. ¿La excusa? La ya manida «transformación digital» y la supuesta «incidencia de la inteligencia artificial». Pero detrás de ese discurso tecnocrático se esconde la función real que la IA cumple hoy en el capitalismo: la de servir de coartada para abaratar costes, disciplinar a la plantilla y aumentar la extracción de plusvalía.

Capgemini comunicó su intención de iniciar un despido colectivo alegando un «entorno operativo incierto» y el impacto de la IA. Sin embargo, cerró 2025 con 22.465 millones de euros de facturación y un margen operativo del 13,3 %, cumpliendo holgadamente los objetivos marcados para sus accionistas. Mientras lo presenta como un plan global de «adaptación de competencias», en la práctica significa recortar salarios y eliminar puestos de trabajo. No hay tal crisis, pero sí una estrategia consciente de maximizar beneficios a costa de quienes producimos la riqueza. La misma lógica se reproduce en Inetum, con 722 millones de euros facturados en España en 2024, la compañía ha anunciado un ERE que afectará hasta al 5 % de su plantilla, unos 425 trabajadores que, en Asturias, el golpe recae sobre las sedes de Oviedo y Blimea, heredera de la antigua Informática El Corte Inglés. Mientras que la dirección habla de «desafíos» y «presión competitiva», la empresa sigue creciendo y el expediente se ceba con los perfiles técnicos, los mismos que generan el valor del que luego se apropió el accionista.

El modo en que se comunicó la medida es, por sí solo, un síntoma: un aviso telemático, brevísimo, anunciado diez minutos an-

tes, con el CEO leyendo un guion sin levantar la vista de la pantalla. Ni respeto ni diálogo. Para la empresa, no somos más que una línea en una hoja de cálculo, y ahora se escudan en una narrativa que los datos desmienten. En Inetum, la tasa de trabajadores sin proyecto asignado es del 6,4 %, la mitad que en 2020, cuando no hubo despidos masivos, y en Capgemini los beneficios no dejan de crecer. La IA no es la causa material de los despidos, sino la coartada que justifica una ofensiva contra las condiciones laborales. Que tanto Capgemini como Inetum anuncien los despidos de forma casi simultánea no es algo casual. Forma parte de una estrategia patronal coordinada en un sector en expansión, donde las empresas aprovechan la introducción de nuevas tecnologías para reestructurar plantillas, aumentar la precariedad y debilitar la capacidad de negociación de los trabajadores. Es la fórmula clásica del capital.

Y como ofensiva patronal que es, solo puede ser respondida con una ofensiva obrera. No capitulando ante la patronal, no firmando ERE's «voluntarios», jubilaciones anticipadas o primas de salida. La cuestión no es cómo nos echan, sino que no nos echen. La respuesta no puede limitarse a gestionar el daño: debe enfrentarse a la maquinaria del capital, que se escuda en la IA para profundizar la desigualdad y desmantelar el tejido productivo asturiano. Por eso debemos organizarnos de forma consciente, porque la ofensiva patronal solo puede frenarse con unidad, movilización y defensa colectiva de los puestos de trabajo. Porque la tecnología no es el enemigo, tampoco la IA. El futuro digital debe construirse sobre la reapropiación social de los medios de producción y el control democrático de las tecnologías que producimos entre todos, no sobre la precariedad ni la claudicación.

sale a 1200. pues tampoco es tanto.

Respecto a conflictos te comento alguno.

Tenemos uno mediático que afecta a la recogida de basura en Birmingham. Los trabajadores (representados por el sindicato GMB) protestan contra un plan de reestructuración del ayuntamiento que busca recortar gastos tras declararse en quiebra técnica. Denuncian que los cambios en las rutas y horarios están diseñados para reducir el pago de horas extras y eliminar puestos de trabajo. Han votado para prolongar más la huelga hasta septiembre.

La ciudad acumula basura en puntos críticos y por supuesto se prioriza los barrios más pudientes que los barrios de trabajadores, como en Madrid si comparas Vallecas con otras zonas de la capital. El ayuntamiento ha intentado contratar empresas privadas externas para cubrir los turnos, lo que ha escalado la tensión entre huelguistas y los trabajadores contratados.

En el ámbito de la logística y el transporte por carretera/rail, el enfoque ha pasado de ser puramente salarial a un tema de salud y seguridad.

En el ámbito del ferrocarril el conflicto actual se centra en la falta de personal en las estaciones. Los sindicatos argumentan que dejar estaciones sin personal humano aumenta las agresiones a los conductores y guardias. Hay paros programados para marzo de 2026 en líneas operadas por Northern y LNER.

En el transporte de mercancías hubo un aumento salarial en 2024-2025 pero el conflicto es por las instalaciones de descanso. Los conductores de larga distancia en el Reino Unido están exigiendo que el gobierno obligue a mejorar la seguridad en los aparcamientos de camiones, debido al aumento de robos de carga.

Por último, tras la entrada en vigor de la Ley de Derechos Laborales que te he comentado, muchos repartidores están exigiendo ser reconocidos como empleados con plenos derechos (vacaciones pagadas y salario mínimo garantizado), en lugar de trabajadores autónomos. Hay protestas activas en centros logísticos de Leicester y Birmingham. Estos trabajadores argumentan a modo de eslogan que si la empresa controla el precio, el uniforme y las rutas, el repartidor

no es un empresario independiente, sino un empleado sin derechos. Y es que, a pesar de que la ley ya lo prohíbe en algunos puestos de trabajo, las empresas buscan triquiñuelas.

Huelgas en el sector automotriz (Jaguar Land Rover) en Solihull. Alrededor de 300 conductores de DHL, que se encargan de entregar piezas críticas para la producción de Range Rover en la planta de Jaguar Land Rover (JLR), han estado en proceso de votación para ir a la huelga, ya que los trabajadores denuncian que no han recibido una oferta de aumento salarial para 2026, a pesar de la alta rentabilidad de la empresa. El sindicato UNITE ha advertido que cualquier paro causaría una «interrupción severa e inmediata» en la producción de vehículos, que apenas se estaba recuperando de un ciberataque previo.

Por último, [...] algo que afecta a trabajadores de la empresa donde yo estoy, la cual se llama Evry. En la zona de West Midland que incluye Birmingham y alrededores, como Wolverhampton y Coventry, se han realizado una serie de redadas por parte del ministerio de interior que lleva a cabo el Home Office, una organización gubernamental que busca trabajadores extranjeros en situación irregular y que al parecer se han centrado en el aspecto físico, vamos en el color de piel. Muchos trabajadores se han visto afectados en el peor de los casos, porque no estaban en situación irregular (pero estaban trabajando y buscándose la vida) y su posterior internamiento en un centro de detención. Algo que conozco de cerca porque a una amiga cercana de mi mujer que es filipina le paso y estuvo un tiempo interna hasta que se resolvió la situación, no tenía antecedentes, lleva muchos años aquí, cerca de 15, no ha pedido ayuda al gobierno en cuanto a un tipo de paga ni nada parecido y se ha demostrado que trabaja para pagar una habitación y comer, pero, al ser una persona cercana a nosotros sabemos el mal trago que ha pasado al estar unos meses en un centro.

En el mejor de los casos, estos trabajadores solo han sido retenidos durante horas, pero claro, en más de una ocasión es ridículo, ya que en el caso de mi empresa, Evry, así como en otras, es imposible trabajar si no tienes los papeles en regla.

PINTAN BASTOS

Semestre de huelgas

Según el Ministerio de Trabajo, hasta el 30 de abril de 2026 el número de trabajadores en huelga en España ha sido de 323.360, frente a los 110.118 del mismo periodo de 2025. Las horas no trabajadas por causa de huelga han pasado de 244.480 a 649.576. Un aumento de casi el triple en ambos casos.

Y el trimestre de abril a junio no ha hecho más que confirmar esta tendencia en distintos sectores: sanidad, educación, metal, aeropuertos, transporte, etc. Por un lado tenemos a un gobierno que presume de logros sociales. Por otro, una situación cada vez más insostenible para la mayoría de los trabajadores, que parece que comienza a reflejarse en el número de huelgas, justo cuando el mandato del gobierno de izquierdas está llegando a su fin. Curiosamente, el empresario que más está contribuyendo a este aumento de las horas de trabajo perdidas en huelgas es... el propio Estado. El personal sanitario (médicos principalmente) y educativo del sector público es el que está protagonizando las luchas más masivas, por el propio volumen de sus plantillas.

Tradicionalmente, las luchas de los trabajadores en el sector público (sobre todo en lo que respecta a la enseñanza y la sanidad) han sido un terreno abonado para la manipulación política por parte de los partidos y sindicatos de izquierda, que se valen de ellas para tratar de acosar a las administraciones autonómicas y municipales gobernadas por la derecha. Esta influencia generalmente se refleja en toda una serie de consignas y métodos de lucha que hasta ahora han supuesto un freno para orientar dicha lucha en un sentido clasista, capaz de extenderse y pasar por encima de las barreras de empresa, profesión y categoría.

La «defensa de los servicios públicos» adquiere habitualmente un carácter interclasista en el que la propaganda y el discurso no se orienta ni apela a los trabajadores, sino al consumidor de dichos servicios: el ciudadano desclasado. La dicotomía «público-privado», en gran medida falsa, termina teniendo efectos perniciosos sobre los proletarios y el desarrollo de su conciencia de clase. Por una parte, se identifica al Estado como un «buen patrón» capaz de ofrecernos la ayuda providencial que necesitamos. Si no lo hace, es que algo está perturbando su normal funcionamiento: sin duda se debe al «mal gobierno», es decir, a la derecha, que se dedica a privatizar y a deteriorar los servicios. Toda la tradición histórica de mutuas de socorro y cajas de seguro obreras (que por supuesto eran instituciones privadas, como lo son los propios sindicatos) desaparece así de un plumazo. Ni los anarcosindicalistas se acuerdan de ella.

Y con la misma facilidad desaparece la crítica al Estado como gestor de los intereses de la clase dominante, entre los que se cuentan también los servicios públicos. El

Estado, hay que recordarlo, es el mayor empresario en todos los países, y maneja unos presupuestos anuales que ya quisiera para sí cualquier compañía privada. Ni que decir tiene que esta concepción de la propiedad estatal como propiedad «pública» y común, bajo un régimen capitalista, sólo conduce a confundir las mentes de los trabajadores y a diluir las fronteras de clase.

Además, de cara a la lucha, su extensión y su unidad, este planteamiento de la cuestión de la división entre lo público y lo privado supone levantar un muro ante los trabajadores de la misma profesión (sanitarios, profesores) contratados por empresas privadas. Y generalmente también ante los trabajadores del sector público que no son funcionarios o están contratados por terceras empresas.

En cualquier caso, este modo de enfocar la defensa de los servicios públicos ha demostrado ser un fracaso, pues éstos no han dejado de deteriorarse a lo largo de las últimas décadas. Quizá ya va siendo hora de plantear las cosas como trabajadores que desconfían de la patronal y su Estado, no como ciudadanos desamparados que aguardan a que los políticos y las instituciones de la clase dominante acudan en su ayuda.

España: ¿la paz social se agrieta?

De todas formas, este incremento del número de huelgas, mencionado al principio, tampoco debe llevarnos a engaño. Por un lado, por el peso que han tenido en él de las huelgas en el sector público, como hemos comentado. Y por otro, porque también hay que tener en cuenta el contexto.

El acuerdo marco entre CEOE, Cepyme, CCOO y UGT (el AENC), que emplazaba a subir salarios al menos un 3 % anual (10 % en 3 años) y que patronal y cúpulas sindicales presumían de haber usado para mantener la paz social, ha caducado sin renovación, y esto también explica en parte que las huelgas se hayan multiplicado.

CCOO y UGT han mantenido su fidelidad al gobierno de izquierdas durante todos estos años. Entretanto, se ha producido un proceso de empobrecimiento y proletarianización social sin precedentes en las últimas décadas. En esta mala obra de teatro que es la política parlamentaria burguesa, el bloque político-sindical de izquierdas que está en el gobierno hace como que se enfrenta a la patronal y sus representantes de la CEOE en la cuestión del salario mínimo y el acuerdo marco para los salarios. El bloque de izquierdas puede aparecer así en la televisión como defensor de los trabajadores. Puro teatro, si atendemos a la realidad y las condiciones de vida que sufrimos. Por otro lado, el gobierno aprueba una regularización de emigrantes que garantiza a la patronal el flujo de mano de obra barata que necesita para seguir acumulando, a costa de un proletariado que crece al mismo ritmo en que se generaliza la miseria. Aquí también, el gobierno sale sonriente en la foto. ¡Qué bueno es con los emigrantes!

¡Cómo se preocupa por ellos!... Hasta que entran en el centro de trabajo. Y si, además, los prejuicios racistas, abundantemente promovidos por los medios de comunicación, generan división y enfrentamientos entre los explotados, pues mucho mejor.

Por tanto, aún es pronto para saber si este significativo incremento en el número de huelgas es accidental o el inicio de una tendencia. En todo caso, más importante que la cantidad de huelgas, es su calidad: la capacidad de los obreros para romper el marco que la patronal y el Estado imponen a las luchas, para mellar su filo y frenar su posible desarrollo.

¿Qué pasa en Europa?

En Portugal, el 3 de junio la CGTP paralizó buena parte del país contra la reforma laboral del Gobierno socialdemócrata de Montenegro, una reforma llamada «Trabajo XXI» que incide en el deterioro de las condiciones laborales. El metro de Lisboa cerró sin servicios mínimos, los trenes quedaron parados, se cancelaron vuelos, cerraron escuelas y la participación del personal de los hospitales públicos en el turno de noche alcanzó entre el 95 % y el 100 %. En algunas empresas industriales privadas los paros fueron también completos. Los trabajadores exigen que se retire el paquete laboral contra el que llevan meses movilizándose. La reforma finalmente ha sido rechazada en el Parlamento, pero sigue pendiente sobre la cabeza de los trabajadores de Portugal: el gobierno ha prometido que volverá a intentar sacarla adelante.

En Bélgica, la ofensiva del Gobierno De Wever —recortes sociales para financiar el rearme— sigue chocando con una respuesta obrera sostenida. El 12 de mayo, entre 40.000 y 70.000 personas se manifestaron en Bruselas convocadas por los tres grandes sindicatos, exigiendo mejores pensiones, aumento del poder adquisitivo y la indexación automática de los salarios frente a la subida de precios. El transporte público funcionó bajo mínimos y los aeropuertos de Bruselas y Charleroi cancelaron la mayoría de los vuelos. El telón de fondo es un programa de gasto militar de 33.800 millones de euros hasta 2034. Hay dinero para tanques, pero para pensiones no.

Los trabajadores de Francia han vivido un semestre de fuerte movilización marcada por la crisis presupuestaria: el plan de recortes de 44.000 millones de euros del primer ministro François Bayrou provocó su caída tras perder una moción de confianza. Y su sucesor, Sébastien Lecornu, tuvo que hacer frente a varias jornadas de huelga general a finales del año pasado, contra un presupuesto para el 2026 que preveía la congelación de prestaciones y sueldos públicos, recortes en servicios y hasta la eliminación de dos días festivos. Tras meses de tensión y varias mociones de censura, el Gobierno logró finalmente sacar adelante el presupuesto en febrero de 2026, pues el Partido Socialista

accedió a no rechazarlo a cambio de algunas concesiones, sobre todo la suspensión de la reforma de las pensiones (que retrasaba la edad de jubilación a 64 años). Esta reforma de las pensiones sigue bien presente en la agenda de la burguesía francesa, y a no mucho tardar volverá a ponerla sobre el tapete.

En lo que respecta a Alemania, se ha vivido un repunte de conflictividad tras un 2025 relativamente tranquilo. En conjunto, para 2026 están en juego renegociaciones de convenios colectivos que afectan a unos 10 millones de trabajadores, en un contexto en que los días de trabajo perdidos por huelgas llevan más de una década al alza. Hay que destacar la reforma laboral que el gobierno de coalición (con la ministra de Trabajo socialdemócrata Bärbel Bas y el canciller conservador Friedrich Merz) quiere aprobar: pretende eliminar el límite legal de 8 horas diarias de la Ley de Jornada Laboral (Arbeitszeitgesetz), vigente desde hace más de un siglo, para sustituirlo por un cómputo semanal de 48 horas, permitiendo así jornadas de hasta 13 horas algunos días a cambio de

compensarlas otros. El gobierno lo presenta como una medida de flexibilización para conciliar vida familiar y necesidades empresariales, acompañada de registro horario electrónico obligatorio como salvaguarda. De momento la Confederación Sindical Alemana se ha opuesto frontalmente.

Las barbas de tu vecino

Viendo este panorama a nuestro alrededor, uno diría que en España nos estamos librando de los recortes presupuestarios y las reformas laborales. ¿Es realmente así? Uno de los logros del gobierno del psicópata y canino Pedro Sánchez (y de todos sus lameculos que pasan por izquierdistas) es haber sido capaz de traernos las consecuencias de los recortes y las reformas sin recortes ni reformas. Efectivamente, no los ha habido (la reforma laboral aprobada no es comparable a la de otros países). Pero la miseria se ha extendido como nunca, acompañada de un aumento exorbitado del precio de la vivienda y una concentración de los salarios en las franjas más bajas legalmente establecidas.

Las cifras macro-económicas de las que tanto presume el gobierno, y que le permiten también mantener las apariencias, obedecen en buena parte al constante aumento del turismo y de la población obrera, vía inmigración. Es decir, un aumento del trabajo precario, pero que naturalmente tiene el milagroso efecto de subir unas décimas un PIB raquítrico. Lo suficiente para sacar pecho ante una Europa que económicamente no termina de levantar cabeza. De momento, pues, no han hecho falta grandes reformas para que nuestras condiciones de vida sigan empeorando, mientras mejoran las condiciones para el enriquecimiento de la burguesía. Pero no podemos engañarnos. Las reformas y los recortes llegarán, conforme se acerque ese horizonte de guerra que nos anuncian a todas horas como algo casi inevitable.

El capitalismo nos ofrece únicamente más trabajo, más miseria y más guerra. Frente a esto, la única vía de escape para los proletarios es la lucha a ultranza y la solidaridad entre los explotados, en defensa de nuestros propios intereses y de un futuro sin clases.

ENTREVISTA AL SOV DE ALBACETE DE LA CNT-AIT

¿Cómo surge la iniciativa «accidente laboral, terrorismo patronal»? ¿Cuánto tiempo lleváis con ella?

La iniciativa surgió a partir de que la Federación Local de Madrid de la CNT-AIT pusiese en marcha la campaña «EL TRABAJO MATA Y LAS MUTUAS REMATAN». Desde el SOV de Albacete de la CNT-AIT se valoró la necesidad de hacerlo de una forma continuada, sin caer en el habitual corporativismo sindical, que fuera un espacio de neutralidad que permitiera la interacción donde denunciar la situación por la que pasa la clase trabajadora; darle la visibilidad necesaria para que la sociedad sea consciente de lo que tenemos que vivir día a día como personas trabajadoras y como consecuencia de nuestra necesidad, la patronal no tiene ningún impedimento de anteponer beneficios económicos a nuestras vidas, con explotación, precariedad y abandono por su parte. En este orden capitalista el sistema de Mutualidades de accidentes es un colaborador necesario, ya que su objetivo es acelerar las altas o limitar los diagnósticos en las enfermedades laborales ¿Pero, qué se puede esperar de quien es mantenido por esta patronal? Podemos ver como dichas mutuas buscan un mayor control sobre los procesos de bajas y altas para según ellos «agilizarlos». Por todo esto en 2017 se decidió crear la página de «ACCIDENTE LABORAL = TERRORISMO PATRONAL», intentando buscar todos aquellos casos que salen en la prensa convencional.

¿Qué pretendéis conseguir con este seguimiento exhaustivo de los accidentes laborales?

Lo que queremos conseguir es darle una visibilidad que llegue a la conciencia precisamente por la terrible cotidianidad que supone, buscando y publicando diariamen-

te todas las noticias referentes a accidentes laborales, lo que a veces nos es bastante complicado, porque la prensa suele dividir dichos accidentes. Por ejemplo, los accidentes in itinere los recoge como accidentes de tráfico, pero son accidentes cuando vamos o volvemos de nuestro puesto de trabajo, que con la inestabilidad laboral, cada vez es o más lejano o más precario en cuanto a las franjas horarias. Esto suele pasar bastante y tenemos que ver, por ejemplo, si en los accidentes publicados están involucrados camiones o furgonetas de reparto. Tampoco se reflejan todos aquellos casos que el trabajador no estaba dado de alta en la empresa, que como siempre, suele ser demasiado habitual, especialmente en el trabajo agrario o de hostelería.

También en ocasiones la prensa a nivel nacional no lo recoge, a no ser que haya un gran número de víctimas, lo que nos hace el tener que buscar por comunidades y provincias.

Hemos de señalar que, gracias a la participación de seguidores, nos suelen llegar denuncias y casos que la prensa no recoge, especialmente sangrantes cuando hablamos de las malas praxis de las Mutuas o en resoluciones judiciales que dejan a las personas trabajadoras indefensas.

¿Cuál pensáis que es la causa principal de este reguero de sangre, de cientos de muertos al año y miles de heridos y mutilados?

La imposición de la productividad capitalista que pasa por encima de cualquier cosa, aunque sea la propia vida.

Es tal la importancia de mantener la productividad que, a pesar de tener legislación que en teoría protege a lxs trabajadorxs, la realidad es que las empresas presionan di-

recta o indirectamente siempre para hacer más en menos tiempo e incumpliendo los protocolos de seguridad, descansos, comprobaciones, análisis de riesgos concretos, formación, etc.

Cuando ocurre un accidente laboral se suelen valorar de tres formas, los actos inseguros (factor humano), las condiciones inseguras (factores técnicos y ambientales) y accidentes «In itinere» (en desplazamiento) y en gran medida todas tienen que ver con hacer más tareas en menos tiempo.

En el primer caso la «responsabilidad» recae en el trabajador o trabajadora, bien por incumplimiento de normas o protocolos, por uso inadecuado de equipos de protección o maquinarias, exceso de confianza o negligencia, por realizar trabajos sin la formación necesaria, etc. En gran medida las empresas intentan hacer pasar por esa forma la mayoría de accidentes... En el segundo caso son aquellos fallos o peligros presentes en el entorno físico que no son controlados, pero raramente se señala al empresario. En el tercer caso se achaca a las condiciones inherentes al tráfico.

Pero tenemos bastante claro, como explicamos en la primera pregunta, que vivimos en un sistema capitalista donde prima el beneficio, les da igual las vidas que se lleven por delante, siempre y cuando se cumpla con la producción. Trabajamos en demasiadas ocasiones de manera precaria, con una explotación demasiado asumida por nuestra parte y por parte de la patronal, con una individualidad personal, especialmente en el mundo del trabajo, que hace que no estemos organizadas. Nos llegan casos de como en muchas ocasiones no se reciben los EPIs (Equipos de Protección Individual) necesarios, esto suele pasar en todos los sectores,

pero especialmente en el mundo agrario, hostelería, construcción y planes de empleabilidad de corta duración, incluso de las propias administraciones. Las Mutuas en muchas ocasiones son parte y conocedores de este problema, se hace formación de riesgos laborales que con el tiempo se quedan obsoletas, los contratos no se corresponden con las funciones, inspección de trabajo no tiene las herramientas necesarias para cubrir todos los territorios y empresas.... Pero sobre todo es «la prisa» por tener que cumplir con los «objetivos», sí o sí, «u otro con más necesidad lo hará».

Lleváis un seguimiento diario de los accidentes laborales. En este tiempo, ¿Habéis notado alguna mejora, algún cambio?

No, de hecho, pensamos que la clase trabajadora no es consciente de ello, vivimos en un «aparente progreso de seguridad laboral» pero los datos de los últimos años son que la siniestralidad laboral en 2023 se contabilizó en más de 450.000 personas accidentadas, de las cuales 721 murieron en su puesto de trabajo. Y ante todo esto la prensa lo vende como un triunfo ya que son 100 personas fallecidas menos que el 2022. En 2024 fue de 1.200.102 accidentes con baja médica, disminuyendo un 1.43 %. Pero los accidentes mortales ascendieron a 830 personas fallecidas. En 2025 fueron alrededor de 620.000 accidentes con baja médica, de las cuales 735 personas perdieron la vida.

El pasado 13 de mayo, según los datos provisionales del Ministerio de Trabajo y Economía Social publicados, en el primer trimestre de 2026, es decir de enero a marzo, se han contabilizado 170 víctimas mortales, ocho más que en el mismo periodo del año anterior, lo que implica un ascenso del 11.5 %. Esto demuestra que además de que no es real esa seguridad, es un intolerable y grave problema social.

Viendo las estadísticas de índices de incidencias por sector y gravedad, sin duda alguna donde más accidentes laborales hay es en la construcción, seguido de la industria y el sector agrario, por ese orden.

Esta información se puede/debe consultar en páginas como <https://www.insst.es> donde se recogen los informes anuales de acciden-

tes de trabajo.

Acabáis vuestras entradas con «El trabajo mata y las mutuas rematan» ¿Por qué? ¿Cuál es el papel de las mutuas en la siniestralidad laboral? ¿Tiene la seguridad social y sus médicos un papel similar o complementario?

Lo primero que hay que entender es que las Mutualidades Laborales son organizaciones patronales, no son objetivas y buscan una recuperación acelerada del accidentado, generando recaídas o recuperaciones deficientes que generan secuelas, de ahí lo del «rematan». Su papel fundamental es el de minimizar los costes patronales, ya sea a través de recuperaciones tempranas u obstaculizando las declaraciones de enfermedad laboral, fruto de la propia actividad laboral. Un ejemplo de esto se puede observar al comparar los datos de Francia de enfermedades laborales, donde el seguimiento de la salud laboral es pública, por cada 100.000 trabajadores se declaran 400 enfermedades laborales, aquí 140. Y no es precisamente porque tengamos un sistema de prevención mejor, al contrario, es por el control y manejo de las Mutuas de la salud laboral. Y añadimos que, para que se reconozcan los casos aquí hay que pleitear normalmente. Pero no solo dificultan la vida a la clase trabajadora de forma directa, indirectamente las Mutuas han sido y son muy útiles para facilitar el desmantelamiento y privatización de la Sanidad Pública, y es que, aunque son entidades sin ánimo de lucro, su existencia ha permitido mantener la facturación de aseguradoras y clínicas privadas, que ha crecido lo suficiente para presionar, políticamente, hacia la privatización, han facilitado la doble función médica (trabajar en la pública y en la privada) y generan unos sobrecostos enormes a la sanidad pública al endosarles enfermedades que son laborales, o recaídas y secuelas por recuperaciones aceleradas. Son organizaciones parasitarias en todos los sentidos y todo señala a que el Estado les quiere dar más poder, con el control de las bajas por contingencias comunes, algo en lo que, parece, están colaborando los sindicatos de Estado y sus mesas de diálogo...

¿Qué creéis que puede hacer la clase

obrera, los trabajadores, contra los accidentes laborales?

La clase trabajadora tiene que tener claro que el poder está en sus manos, porque si nosotros paramos, se para todo. Debemos organizarnos hasta llegar al control obrero de la producción, que sean los obreros quienes decidan como se trabaja, cuanto se trabaja y cuando se para, esto implicaría mucho más que lo que se circunscribe a los riesgos laborales, esto cambiaría las reglas del juego. Pero para llegar a ello hay que romper con las inercias que nos han llevado hasta aquí. Debemos comenzar desde la conflictividad y la movilización organizada y permanente, en los centros de trabajo y fuera de ellos, sin delegar en quien se encierra en despachos para negociar nuestra salud y nuestra vida. Tenemos que ser conscientes de que no podemos ir a «ganarnos la vida» y perderla en el puesto de trabajo, que cada vez que ocurre un caso, la empresa debe tener el peso de esa muerte o accidente laboral de una forma real. No podemos seguir asumiendo enfermedades, mutilaciones y muertes, nos basta con indemnizaciones que de poco le sirven a quien lo sufre y perpetua que siga ocurriendo. Hablamos de una media de 600 personas fallecidas en los últimos años. Sin tener en cuenta en muchos casos aquellas personas que no están dadas de alta en la seguridad social, que las mutuas no reconocen sus enfermedades, achacándolas por ejemplo a la edad y no al esfuerzo del trabajo o a la presión por conseguir los objetivos.

Seguimos luchando por ese control obrero de la producción, pero por desgracia creemos estar a años luz de recuperarla. Cada vez las personas obreras estamos más desclasadas y menos organizadas. De esto mucha responsabilidad la tienen los sindicatos mayoritarios y sectarios, dividiendo más a la clase trabajadora, haciendo «clases, dentro de la propia clase», fomentando un individualismo atroz y que todo termine en «y que hay de lo mío», sin apoyo mutuo, ni solidaridad. A esto debemos sumar el que nos creamos que vivimos en un estado de bienestar trabajando jornadas maratónicas, para poder tener las necesidades básicas cubiertas, en muchas ocasiones ni se cubren, por ejemplo, la vivienda. En otras ocasiones para poder consumir sin control cosas innecesarias. Estamos sumidos en un letargo aterrador y, como decimos, asumiendo situaciones surrealistas. Por ejemplo, una de las publicaciones que vimos sangrante (referente a la pregunta, ya que todas lo son) fue una noticia del 13 de junio del 2023, la empresa de Grupo Konecta BTO. Según sus trabajadores, la empresa obligó a sus teleoperadores a seguir trabajando cuando una compañera murió al sufrir un infarto, estando más de 2 horas con el cadáver presente. Los 2 sindicatos «representantes» de las y los trabajadores UGT Y CGT (en este caso), en una nota de prensa, denunciaron los hechos por no mandarlos a trabajar a casa y obligarles a seguir trabajando allí, solución, «crear un protocolo de actuación»...

Ni una muerte más en el tajo.

¡ ESCRIBE A LA HUELGA !

Los redactores de *La Huelga* invitamos a colaborar a todos los trabajadores y parados que piensen que esta publicación es de algún interés. Estamos abiertos a recibir y publicar todo tipo de informes y noticias sobre las condiciones de trabajo en las empresas y las luchas locales, así como a enviar ejemplares del boletín a quien lo solicite a nivel individual o para su distribución en las empresas, sindicatos y barrios. Para todo esto y cualquier otra cosa, los interesados pueden escribirnos a la dirección: boletinlahuelga@proton.me.