La dictadura empresarial del trabajo asalariado

Cualquiera que haya pisado un centro de trabajo, cualquiera que sea o haya sido trabajador asalariado, sabe perfectamente que cualquier atisbo de libertad y democracia quedan fuera de las puertas de la empresa, en cuyo interior, la dictadura del capital se muestra abiertamente, siendo el trabajador un esclavo asalariado – *"El esclavo es vendido de una vez para siempre; el proletario debe venderse diariamente y por horas"*; Friedrich Engels -, sin poder de decisión ni libertad siquiera para expresarse si sus opiniones no son acordes con lo que los dueños de la empresa quieren. La única libertad en el capitalismo para un trabajador asalariado es la de morirse de hambre.

Esta realidad aberrantemente injusta es maquillada por parte de la burguesía, de los empresarios, mediante los aparatos del estado, un conjunto de organismos y mecanismos supuestamente imparciales que regulan las relaciones de producción, las relaciones entre quienes poseen los medios de producción y quienes tenemos que vender nuestra fuerza de trabajo. Pero a poco que uno acuda a dichos organismos, como son la Inspección de Trabajo o los Juzgados de lo Social entre otros, acaba advirtiendo que no existe imparcialidad alguna y que todo el aparato del estado está destinado a salvaguardar los intereses de los empresarios.

Esto lo podemos ver perfectamente los trabajadores de NTT DATA, que llevamos años sufriendo el abuso por parte de la empresa y la complicidad de los organismos del estado, que en el mejor de los casos no pasan de advertir a la empresa, cuando no directamente se lavan las manos permitiendo que se sigan vulnerando los derechos de los trabajadores.

Entre los abusos que NTT DATA comete sistemáticamente contra

los trabajadores, se encuentra la imposición de vacaciones en determinados periodos, una cuestión que se repite cada año y genera decenas de consultas de trabajadores que ven cómo pretenden imponerles un calendario de vacaciones que ni está pactado con la RLT ni está regulado en ningún convenio. Ante dicha vulneración de la legalidad y tras denuncia en Inspección de Trabajo, ésta directamente se lava las manos redirigiendo la denuncia a los juzgados de lo social.

Otro abuso recurrente cometido por NTT DATA es el uso del despido disciplinario como norma encubriendo un despido improcedente. La forma estándar de privar a un trabajador de su sustento en esta empresa es la de plantear una sanción disciplinaria máxima, en base a una supuesta bajada de rendimiento, de la que no se aporta ninguna prueba, a la vez que se envía al trabajador una papeleta para el servicio de mediación correspondiente y se le indica que en dicho acto de conciliación se le reconocerá la improcedencia del despido. Este uso fraudulento del despido disciplinario queda después legitimado por servicios de mediación y arbitraje que son otro de los organismos del estado para salvaguardar los intereses de los empresarios, llegando a un supuesto acuerdo extrajudicial que en realidad ya estaba decidido antes de presentar el propio despido disciplinario. De esta forma, la empresa puede alegar que su intención siempre fue despedir disciplinariamente al trabajador, pero que finalmente se llegó a un acuerdo con el mismo. Toda una pantomima de la que participan las empresas, los sindicatos amarillos CCOO y UGT que forman parte de esos servicios de mediación y el estado en su conjunto que facilita este tipo de mecanismos sin cuestionar su uso fraudulento.

Llama la atención también el trato inhumano que NTT DATA da a muchos de sus trabajadores, a pesar de llenar los buzones de correos de propaganda sobre diversidad, talento, el valor de las personas y mucha otra palabrería vacía. Para no hacer eterno este escrito, vamos a comentar sólo dos casos.

El primero de ellos es el caso de un trabajador que provenía de otra empresa en la que acumulaba más de 10 años de antigüedad. Antes de firmar su contrato en NTT DATA, este compañero mostró preocupación por la cláusula que indicaba un periodo de prueba de 6 meses, ya que al cambiar de empresa iba a perder esos más de 10 años de antigüedad. La persona encargada de su contratación le dijo que era una cláusula estándar y que no se preocupara. Justo antes de cumplir los 6 meses este trabajador fue despedido por no superar el periodo de prueba.

El segundo caso es el de una trabajadora que solicitó poder teletrabajar desde su país de origen una vez finalizado el permiso del que disponía para poder cuidar de un familiar enfermo mientras este se recuperaba. Tras conceder verbalmente la empresa este permiso y una vez la trabajadora ya estaba en su país y una vez finalizado su permiso, la empresa le negó la posibilidad de teletrabajar, obligándola a coger vacaciones y a volver a España tras finalizar estas. Una vez de vuelta en España, la empresa despidió fulminantemente a la trabajadora.

Todo esto ocurre porque este sistema, el capitalismo, deshumaniza por completo al trabajador, lo convierte en un recurso cuyo único fin es producir para el beneficio del empresario de turno, formar parte del engranaje de acumulación de capital para, una vez prestados los servicios, ser descartado como basura.

Estos son sólo ejemplos de una empresa concreta, pero esta realidad se reproduce de una u otra forma en cualquier empresa, mostrando la esencia misma del capitalismo, la esclavitud asalariada.

Los problemas de la clase obrera no tienen solución en un sistema cuya propia naturaleza genera esos problemas. Sólo la superación dialéctica del capitalismo para construir el socialismo, un sistema donde el fin último sea el bienestar social de la mayoría, que es la clase obrera, puede resolver

todos los problemas que los trabajadores sufren cada día en sus puestos de trabajo. Solo el socialismo resuelve los problemas que el capitalismo genera irremediablemente.

Célula Jorge Dimitrov del Partido Comunista Obrero Español