

Vidal Aragonés

Unas notas sobre la reforma laboral en la República Bolivariana de Venezuela y la contrarreforma laboral en el Reino de España

En los últimos seis meses diferentes estados del mundo han optado por modificar su normativa laboral. Si hay dos de los que se debe destacar sus reformas o contrarreformas laborales, por su carácter cualitativo y cuantitativo, éstos son la República Bolivariana de Venezuela (RBV) y el Reino de España.

A su vez, podremos observar orígenes distintos, procesos de creación normativa diferenciados, contenidos, causas y efectos diametralmente opuestos.

Orígenes históricos recientes: la neoliberal Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1998 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980 como expresión socialdemócrata

En el año 1999 adquirió vigencia el Reglamento de la LOT de 1990, doce días antes de la toma de posesión del nuevo Gobierno del presidente Hugo Chávez. Esa práctica, más propia de un régimen bonapartista, fue la última expresión en órganos ejecutivos de las formas y el contenido del neoliberalismo en Venezuela.

No es baladí que se apresuraran a aprobar una modificación en materia laboral abiertamente antiobrera días antes del inicio de una nueva etapa política que cuando menos causaba incertidumbre entre la burguesía. Así, encontramos como antecedente de la reforma de la LOT un cuerpo normativo general heredado de los planteamientos más neoliberales de la IV República.

En el caso del Estado español, su marco regulatorio lo encontramos en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, que es una gran expresión dialéctica de las dos etapas que confluyen en ese momento. Por un lado, la finalización del sindicalismo mayoritario de confrontación y diez años de proceso ascendente del movimiento obrero, y por otra, la segunda etapa, la que se inicia, será la sustitución de la derecha por un Gobierno de la socialdemocracia, pero lo determinante es la consolidación de un sindicalismo mayoritario de concertación, en ocasiones incluso de renuncia. Se cosifica así un cuerpo normativo de derechos, si bien observamos en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 un primer paso hacia la renuncia de los mismos.

Tendencias anteriores a los cambios normativos: de las reformas laborales de la RBV a las contrarreformas laborales en el Estado español

Con independencia de que la normativa laboral aprobada en el periodo 1997-1999 tuviese una clara y nítida impronta neoliberal, con una gran plasmación en la reducción de los salarios, ello no fue un impedimento para que el Gobierno bolivariano adoptase toda una serie de medidas abiertamente *pro operarias*, esencialmente el Reglamento de Ley de Trabajo de 2006, pero también otras de ratificación anual o incorporadas en diferentes momentos de los últimos trece años: la eliminación de la normativa reguladora de las ETT y el contrato de jóvenes en formación; la inamovilidad laboral; el aumento del salario mínimo a los mayores niveles de Latinoamérica; la

maternidad; el bono en concepto de alimentación (la “cesta-ticket”, según la denominación venezolana); el aumento del salario por el día festivo; la eliminación de la multa de haber (sanción sin sueldo); la equiparación del salario mínimo de los aprendices al nivel general; la solvencia laboral (cumplimiento de la legalidad laboral para obtener contratos con la Administración) y prestaciones no contributivas, entre otras. Se puede observar una apuesta clara por incorporar derechos y garantías para la clase trabajadora.

Por lo que respecta al Estado español, podemos distinguir dos etapas previas al actual cambio normativo que se incorpora con la contrarreforma laboral: una primera, el periodo 1980-2010, en que se combinan contrarreformas laborales parciales contrarias a la estabilidad laboral (contratación temporal, reducción de la indemnización o de los salarios de tramitación, facilitación de la extinción de contratos, etc.) y la incorporación de algunos avances en materia de prevención de riesgos laborales y principio de igualdad. El segundo periodo se inicia en junio de 2010 con una contrarreforma laboral (RD-Ley 10/2010 y Ley 35/2010), prosigue con una contrarreforma del sistema de pensiones (Ley 27/2011) y se profundiza con la contrarreforma de la negociación colectiva (RD-Ley 7/2011). Se abre así una etapa de degradación de los derechos laborales y de ataques a las conquistas históricas del movimiento obrero sin precedentes desde la finalización de la Guerra Civil.

El proceso de formación normativa: de las enmiendas de la clase trabajadora al rodillo del Partido Popular

Curiosamente, en Europa se nos transmite una imagen caudillista de la realidad gubernamental de la RBV y se califica de demócratas de toda la vida a los que apoyaron el golpe de Estado en aquel país y los herederos políticos del franquismo.

Lo anterior choca con la realidad en virtud de la cual la LOTT (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras) contó con un proceso previo de participación de los trabajadores y las trabajadoras, con decenas de miles de aportaciones al texto de la que originariamente era la reforma de la LOT, y con un trabajo técnico y político previo no sectario, gestionado desde el Estado y el Gobierno pero con participación política y técnica. No queremos tampoco olvidarnos de las dudas que generó entre ciertos sectores la creación de un nuevo sindicato y su rápido reconocimiento por el Gobierno, así como un cierto secretismo semanas antes de la promulgación de la ley.

En el caso del Estado español, el proceso de creación fue a través de un Real Decreto Ley gubernamental, no sólo sin previa consulta con los sindicatos sino rompiendo un cierto consenso social que había supuesto la firma, dos semanas antes, del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014. No hubo participación ni diálogo, sino un tedioso monólogo en que el Gobierno optó incluso por privatizar el proceso de creación normativa. Explican sectores cercanos al Ejecutivo que el texto no está ni siquiera redactado por técnicos del Ministerio de Trabajo, sino por los habituales asesores de la patronal.

En todo caso, no debemos obviar que la mayor o menor participación social no es un requisito de la democracia formal con la que cuenta el Estado español.

La justificación: de la transición al socialismo [1] a la reducción del desempleo

La LOTTT y la transición al socialismo

La justificación para la nueva legislación laboral de la RBV, la LOTTT, ha sido la transición al socialismo. Deberíamos preguntarnos previamente si se puede transitar del capitalismo al socialismo sin conquistar el aparato del Estado y acabar con el capitalismo. El actual carácter de clase del Estado venezolano es burgués aunque el poder político no lo detenta la burguesía, pero lo determinante es que el capitalismo nunca construirá el socialismo. No se trata tan sólo de una cuestión de actuación legislativa del Gobierno o del Parlamento; ello sería muy sencillo: podríamos solicitar al presidente de la RBV la declaración de la sociedad socialista y la abolición del capitalismo, sin que ello cambiase de por sí la realidad.

Lo anterior no significa que un cambio en la normativa laboral no pueda tener efectos sobre la posibilidad de construcción del socialismo. Mantener a un sector importante de la clase trabajadora más próxima al lumpenproletariado que a una realidad de derechos aleja de la posibilidad de superación del capitalismo. A su vez, reforzar materialmente y como clase sienta las bases para acabar con la sociedad de clases, si bien debemos recordar que los procesos, cuando superan su punto de maduración, se pudren.

Acabar con el carácter burgués del aparato del Estado y empoderar política y económicamente a la clase trabajadora será lo determinante para el tránsito al socialismo. El control de los procesos de producción, la distribución y la comercialización de bienes y servicios serán los elementos constituyentes de una nueva sociedad. Por supuesto que puede haber medidas laborales y societarias que lo faciliten, pero ello no es compatible con un Estado burgués ni encontrará la aceptación de la burguesía venezolana y mundial. Ésta constituye la discusión sobre las medidas de transición y las consignas transicionales en una primera parte, pero también una segunda discusión sobre la organización socialista del trabajo, en que deberán tenerse muy en cuenta los grandes errores, y también éxitos, de los estados obreros burocratizados del siglo XX.

Así, la intensidad de las medidas laborales incorporadas en la LOTTT deberían ser una plasmación de los ritmos y correlaciones de fuerzas que se están valorando desde el Ejecutivo de la RBV para el tránsito al socialismo. Sin duda que la normativa laboral tiene una influencia directa sobre la construcción del socialismo, pero también los errores tácticos y estratégicos pueden acabar pagándose con el retorno de las fuerzas conservadoras.

El RD-L 3/2012 y la reducción del desempleo

La justificación del RD-Ley 3/2012 ha sido la creación de empleo o poner freno a su destrucción. Simplemente, debemos manifestar que ello es obsceno si nos atenemos al contenido del cambio normativo.

La apuesta por facilitar las causas del despido, reducir las indemnizaciones por despido improcedente y eliminar los salarios de tramitación se convierte en un llamamiento a que las empresas opten preferentemente por la extinción contractual ante cualquier situación objetiva de la mercantil y subjetiva del trabajador o la trabajadora.

Debilitar los derechos y las condiciones laborales tampoco tendrá un efecto en el sentido de reactivar la economía; lejos de ello, limitar o reducir la capacidad de consumo de la clase

trabajadora tiene un efecto directo retardante en la recuperación de la demanda.

En definitiva, las medidas aprobadas guardan la misma relación con la reducción del desempleo que la práctica de talar bosque con la reducción de los incendios.

Contenido

LOTTT

La LOTTT reconoce el trabajo como un derecho humano a la vez que se propone proteger el interés supremo del mismo como proceso liberador. Sin embargo, no estamos simplemente ante declaraciones de principios, sino ante un reconocimiento o desarrollo de los derechos de los trabajadores y trabajadoras sin precedentes a escala mundial en los últimos treinta años.

Antecede una declaración de principios, con previa caracterización de la etapa como de transición al socialismo y la exigencia de que los trabajadores y trabajadoras participen de los beneficios de forma digna y justa, de la misma manera que los patronos no reciban en virtud de la ganancia y la especulación.

El cuanto al contenido normativo, se inicia con los trabajadores de confianza, pasando los mismos al régimen general.

La nueva norma regula el concepto de Grupo de Entidades de Trabajo, lo que de facto es la teoría del levantamiento del velo y la efectiva responsabilidad de la empresa real más allá de la utilización fraudulenta de sociedades.

Se elimina la tercerización (subcontratación) para las actividades permanentes relacionadas directamente con el proceso productivo, al tiempo que se mantiene que deben operar las mismas condiciones que en la empresa principal. Ello supondrá que, en tres años, los trabajadores en tercerización prohibida deberán incorporarse a la empresa principal, teniendo inamovilidad laboral hasta su efectivo cambio de empresa.

En cuanto a la jornada laboral, se fija en 40 horas semanales con dos días de descanso semanal remunerados. La jornada diaria diurna será de 8 horas, la nocturna de 7 horas y la mixta de 7,5 horas. Se acorta también para las profesiones especiales. Las nuevas jornadas entrarán en vigencia el próximo 1 de mayo de 2013, tiempo durante el cual las empresas y la representación social deberán negociar la adaptación, si bien las potenciales reducciones de jornada no deben suponer disminución retributiva alguna. Las horas extraordinarias quedan limitadas a 10 semanales y a 100 anuales, y se retribuirán a un valor un 50% superior a las ordinarias.

Las vacaciones serán de 15 días hábiles el primer año, y se añadirá un día por cada año trabajado hasta un máximo de 30 días hábiles (superándose así el mínimo de 7 y el máximo de 21). En este periodo se deben mantener la inamovilidad, la cotización y el beneficio de alimentación.

El salario se construye como el instrumento para la distribución de la riqueza y garantizar una vida digna. Se elimina el salario atípico y se prohíben comisiones bancarias sobre las cuentas nóminas. Se fija un complemento salarial sobre los beneficios empresariales correspondiente al 15% de los mismos, que irán de una hasta cuatro mensualidades. Asimismo, la bonificación de fin

de año se incrementa de 15 a 30 días.

Se recupera y mejora el régimen de prestaciones. Se le depositará a cada trabajador dos días de salario, por cada año, hasta 30 días de salario. El tope máximo será de 15 años. En el momento de la causa de extinción contractual, se multiplican los años de servicio o antigüedad por 30 días por año a fecha de la extinción. Los y las que extingan su contrato recibirán lo que resulte más ventajoso de la garantía depositada anual o recálculo. Para las relaciones de menos de tres meses se deberán abonar cinco días por mes trabajado. Se refuerzan las garantías sobre los depósitos y el trabajador o la trabajadora pueden elegir entre diferentes posibilidades (fideicomiso individual, contabilidad en la entidad laboral o Fondo Nacional de Prestaciones Sociales).

Se generaliza la inamovilidad laboral, la readmisión en el supuesto de despido injustificado, para todos los contratos laborales (excepto los de dirección), siempre que se supere un mes de antigüedad. Se elimina la posibilidad de que el reenganche (readmisión) sea sustituido a instancias de la empresa por la extinción indemnizada. La falta de cumplimiento comportará embargo a la empresa y procedimiento penal por desacato a la autoridad judicial. Por el contrario, el trabajador o trabajadora con despido injustificado puede optar por la extinción indemnizada con “doblete” (pago doble de lo establecido en los artículos 92, 141 y 142 de la LOTTT). A su vez, el periodo de prueba en la contratación se rebaja de tres meses a uno.

El fuero sindical se clarifica, al tiempo que el recurso al reenganche sólo podrá realizarse con la efectividad del mismo. Se refuerza la inamovilidad a partir del embarazo y durante los dos años siguientes al parto, así como para los supuestos de hijos con discapacidad o enfermedad que les impida o dificulte valerse por sí mismos. Se prohíben los exámenes médicos precontractuales para las mujeres. Se instauran 26 semanas de descanso prenatal (6 semanas) y posnatal (20 semanas), se conceden 14 días de licencia de paternidad autónoma —que incluso podrán disfrutarse de manera continuada a las vacaciones— así como un permiso sin remunerar para atender a familiares, y se mantiene el centro de educación inicial, ahora con sala de lactancia.

La prescripción laboral se sitúa en 5 y 10 años por prestaciones sociales. Los buhoneros (autónomos precarios dedicados a la venta en espacios públicos) podrán cotizarse.

Por último, debemos recordar que la propia LOTTT crea instrumentos de desarrollo de la misma: el Consejo Superior del Trabajo, que debe asegurar la aplicación y analizar el impacto de la LOTTT; los Consejos de Trabajadores, que se definirán por una ley especial, y el Reglamento de la LOTTT.

RD-LEY 3/2012. Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral

El primer gran cambio normativo actúa sobre las extinciones de contratos, que se facilitan y se abaratan. Se posibilita el despido objetivo en el caso de que las empresas experimenten una reducción de ingresos o ventas durante tres trimestres. Ello supone que hasta empresas con beneficios multimillonarios puedan despedir pagando 20 días de salario por año trabajado, con el tope máximo de un año. Asimismo, con esta mínima indemnización se puede extinguir el contrato a los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en dos situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común que supongan el 20% de sus jornadas hábiles en 2 meses o el 25% en 4 meses discontinuos durante un periodo de 12 meses. Parece ser que, en el trámite de transformación en ley, se exigirá un 5% de las jornadas hábiles durante los 12 meses anteriores.

En las extinciones de carácter colectivo no sólo se incorpora el criterio de extinción objetiva antes explicado, sino que se elimina la necesaria autorización laboral existente hasta la fecha. Las empresas pueden despedir a todos sus trabajadores y trabajadoras con la indemnización mínima sin que necesiten para ello la autorización de la autoridad laboral.

Al mismo tiempo, se reduce la totalidad de las cantidades a abonar por parte de las empresas cuando el despido es declarado improcedente (injustificado, sin causa). Hasta ahora, el régimen general era de 45 días por año con el tope de 42 mensualidades y salarios de tramitación. Con la nueva normativa se reduce a 33 días por año con el tope de 24 mensualidades, eliminándose los salarios de tramitación, a abonar desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia.

Para clarificar la jurisprudencia, en lo caracterizado como sector público no sólo son aplicables las causas de despido objetivo o las extinciones colectivas, sino que habrá un nuevo supuesto de extinción por “insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente”.

Se desarrolla el contrato de aprendizaje, que en el primer año supone un salario de 481,05 euros, que ya no queda limitado a tres años, sino a tantos contratos entre los 16 y 30 años como actividades diferentes se desarrollen. Se crea un nuevo contrato denominado “indefinido para emprendedores”, que en la práctica, al contar con un *periodo de prueba de un año*, será utilizado como un contrato temporal acausal, con lo que invocar la no superación de la prueba supondrá extinguir el contrato sin indemnización alguna. El hecho de posibilitar que las ETT realicen funciones de agencias privadas de colocación hará que las mismas ofrezcan también contratación temporal para esos supuestos.

En cuanto a la práctica totalidad de las condiciones laborales (la jornada de trabajo, el horario, el salario y el sistema de rendimiento), podrán ser modificadas unilateralmente de una manera más sencilla que las causas y formalidades existentes hasta la contrarreforma. A su vez, el contrato a tiempo parcial podrá incorporar la realización de horas extraordinarias. La norma prevé también una obligatoria distribución irregular de la jornada (del 5% en el RD-ley, y parece que la ley lo ampliará hasta un 10%).

No sólo se podrán modificar o reducir las condiciones laborales que mejoren lo establecido en el convenio colectivo, sino inaplicar el mismo en empresas en dificultades, a la vez que se atribuye primacía a los convenios de empresa sobre los de sector en cuanto a las condiciones determinantes de la relación laboral, y fija la ultraactividad en dos años desde la denuncia (cuestión que en la convalidación del RD-ley como ley se reducirá a un año).

Efectos

LOTTT

La LOTTT no será un método de transición al socialismo, sino que nos encontramos ante una normativa que emana de un aparato del Estado capitalista y en el seno de una economía capitalista. El socialismo no es una construcción por decreto, sino un proceso político dirigido a acabar con el control del Estado por parte de la burguesía y a despojar a la misma del control de los medios de producción. Dicho lo anterior, debemos añadir que el contenido concreto de la LOTTT es determinante en la realidad de la República Bolivariana de Venezuela, su consolidación con naturaleza actual, su regresión a la IV República o la transición al socialismo.

Más allá de las enormes consecuencias que para la realidad política puede tener la nueva LOTTT, no debemos perder de vista la significación del Derecho Laboral para los trabajadores y las trabajadoras. Esta rama del derecho está destinada a remover la relación desigual entre las partes que forman la relación laboral. Debería inevitablemente tener un carácter *pro operario*, con apoyo en los principios protectorio y de progresividad.

El Derecho del Trabajo no es una rama jurídica más, sino la que separa o facilita una vida digna o plena a la mayoría de la sociedad, a aquellos y aquellas que viven de su trabajo frente a los que se valen de la explotación o la especulación. Es el mayor desarrollo de estos derechos y garantías lo que permite construir una vida plena.

En esta dinámica debemos manifestar sin duda que nos encontramos ante el mayor desarrollo de los derechos laborales en los últimos treinta años y, seguramente, entre los más importantes de la historia. Se hace una apuesta clara por el reparto del empleo, la mejora de las condiciones retributivas, la igualdad de condiciones, la eliminación de la fragmentación de los trabajadores, la estabilidad laboral y el desarrollo de la maternidad y la paternidad.

Lo anterior no es un programa de transición al socialismo, pero aporta importantes avances materiales sin precedentes en la historia de Venezuela. Ello generará una clase trabajadora más estable desde el punto de vista material y más unitaria desde el punto de vista político, quedando tan sólo al margen la buhonerización, si bien observa acciones de mejora aunque no de eliminación. Se sientan las bases sociales de una clase trabajadora que podrá dibujar entre sus reivindicaciones futuras la toma del poder político o la gestión democrática de las empresas, pero ello no será un proceso estable y permanente: o se desarrolla en el próximo período, o un sector de la aristocracia obrera se dedicará a reivindicaciones puramente economicistas y otro sector obrero precario y de la buhonerización se presentará como antibolivariano.

Sin duda que las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras mejorarán a corto y medio plazo, pero no debemos dudar de que, justo antes o después de las elecciones, un sector de la patronal utilizará el desarrollo de la LOTTT para boicotear el proceso político soberano y desestabilizar la realidad social.

RD-LEY 3/2012. Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral

Ninguna de las medidas aprobadas supondrá un freno a la temporalidad. Las modalidades más

precarias en la contratación se desarrollan, creándose otras nuevas en las que, bajo la forma de un contrato indefinido, se generará una finalización del contrato no indemnizado, lo cual creará mayor rotación y temporalidad, aunque en las estadísticas el número de contratos temporales disminuya. Que las ETT realicen funciones de agencias privadas de colocación equivale a poner a la zorra a cuidar de las ovejas. Cuando busquen colocación no podrán evitar pensar que la misma la ofrecen a través de un contrato temporal.

Facilitar el despido desregulando la causa, eliminar la intervención de la autoridad laboral en los convenios colectivos, reducir la indemnización por despido improcedente y eliminar los salarios de tramitación no constituyen únicamente una pérdida de derechos y garantías ante la extinción del contrato, sino que afectan sobre todo a la propia estabilidad del contrato y al cumplimiento de las características del mismo. Ahora, el hecho de no cumplir el trabajo en la forma en que lo requiera la empresa, sea legal o no, abocará a que ésta opte rápidamente por su extinción.

La significación de la nueva realidad en el sector público va más allá de una cuestión meramente laboral y abre la puerta al desmantelamiento de algunos servicios públicos en una combinación de ajuste del déficit público y despidos colectivos.

Las nuevas posibilidades de modificación de las condiciones de trabajo y el nuevo contrato a tiempo parcial no sólo obligarán a trabajar a la carta, sino que desarrollarán un proceso de pérdida de las mejoras laborales existentes, generadas durante años.

Pero, sin duda, el gran elemento de pauperización laboral lo encontraremos en la nueva organización de la negociación colectiva. Más allá de la posibilidad de soslayar la aplicación del convenio, la pérdida de ultraactividad en un año y la primacía del convenio de empresa tendrán unas consecuencias impredecibles. Por un lado, las patronales podrán dejar pasar el proceso de negociación colectiva para rebajar los costes de las nuevas contrataciones y obviar la aplicación del convenio superior o SMI y del Estatuto de los Trabajadores; no cabe duda de que las nuevas negociaciones colectivas serán muy tensas para los representantes de los trabajadores. Pero aún tendrá unas consecuencias peores la primacía del convenio de empresa sobre el del sector, lo que supondrá una presión permanente sobre los salarios y una desregulación competitiva entre las empresas, con el constante anuncio del cierre si no existe una adaptación a las condiciones de la competencia.

En definitiva, si la regulación de la extinción del contrato vigente hasta el RD-Ley 3/2012 ha supuesto la mayor destrucción de empleo en la historia del Estado español, facilitar el despido profundizará aún más esa tendencia. Asimismo, desregular las condiciones de trabajo, eso que denominan “flexibilidad”, tampoco supondrá una mayor productividad para las empresas. Seguramente provocará que las mismas intenten reducir sus costes a través de la pauperización de las condiciones de los trabajadores y las trabajadoras, y no mediante apuestas por el desarrollo tecnológico. Pero lo peor no es que se nos pretenda engañar a la hora de justificar la pérdida de derechos, sino que el proceso tampoco generará empleo: la degradación de sus derechos supone asfixiar económicamente a la clase trabajadora, lo cual actúa como un efecto retardante sobre la recuperación económica. Si las medidas tuviesen alguna relación con la crisis tendrían un carácter temporal, vinculado a la duración de la misma. Lejos de ello, vienen para quedarse y para consolidar una sociedad que, a las insostenibles cotas de desempleo, deberá sumar una generalización de la precariedad.

La teoría del caos en las relaciones laborales y la dialéctica de la lucha de clases

Aunque todavía no seamos plenamente conscientes, la mundialización de la economía, la globalización, más allá de pretender extender un modelo neoliberal y de llevar al extremo la fragmentación de los procesos productivos, provoca efectos en las relaciones laborales de unos estados sobre otros. En la medida en que los procesos productivos pueden ser mundiales, que el metal de Turquía conquiste mejores condiciones laborales tiene un efecto positivo para evitar la fuga de la metalurgia catalana. A su vez, una huelga de los estibadores en Tánger tiene un efecto directo sobre todo el tejido productivo de la bahía de Algeciras. Pero sin duda que la influencia más grande del avance de la RBV será en el Cono Sur, donde se producirá un efecto contagio sobre los estados más próximos. Y, evidentemente, la degradación que supone la contrarreforma en el Estado español tendrá también un efecto de presión sobre el conjunto del movimiento sindical europeo.

Hasta ahora observamos de una manera mecanicista los acontecimientos políticos en Latinoamérica y Europa occidental. Los procesos de conquista de derechos laborales en gran parte de Latinoamérica (recordemos que México ha sufrido una contrarreforma laboral) están íntimamente ligados a procesos políticos progresistas con un denominador común que es la no aceptación del neoliberalismo. Así, podemos encontrarnos con una realidad pendular en la que la maduración de los procesos o los golpes de Estado nos lleven nuevamente a la reacción del poder y la pérdida de derechos.

En Europa occidental todavía vivimos marcados por la realidad política de los últimos veinticinco años e incluso parece que el proceso de regresión de derechos continuará por un largo periodo, pero es posible que un accidente en forma de una nueva realidad política pudiera modificar la realidad actual. Sin duda que la plasmación electoral que supone Syriza en Grecia o el Partido Socialista en Holanda era impensable hace pocos meses, pero la batalla no es electoral, es de resistencia, de hegemonía cultural y, como siempre, con la lucha de clases como eje central.

Nota

[1] Para una profundización sobre la LOTTT y la transición al socialismo, consúltese “La reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de la República Bolivariana de Venezuela. La anunciada como ley revolucionaria

y de transición al socialismo”.