

**Vidal Aragonés**

## **Nuevos modelos de relaciones laborales de la burguesía, recomposición de clase y acción sindical**

El periodo junio de 2010-agosto de 2013 supone sin duda una nueva realidad para las relaciones laborales que se derivan de la legislación del Estado español. Ley 35/2010, Real Decreto 7/2011, Ley 3/2012, Real Decreto 11/2013, no son meros cambios legislativos sobre los derechos laborales sino que constituyen un cambio absoluto de paradigma y la imposición del modelo neoliberal. Ello tendrá, de hecho ya lo tiene, un efecto radical sobre las condiciones materiales de la clase trabajadora e incluso sobre su propia estratificación, así como sobre las organizaciones obreras y la acción sindical.

Al hablar de la significación del cambio normativo introducido a lo largo de los últimos tres años, debemos recordar que las últimas tres décadas ya habían consolidado una realidad sociolaboral diferente a la existente con la aprobación en 1980 del Estatuto de los Trabajadores. El mismo fue la máxima expresión de la correlación de fuerzas de la etapa anterior y el inicio de las dinámicas que descubriríamos con posterioridad: conquista de derechos derivados de la etapa más álgida de la lucha de clases en el Estado español y renuncias justificadas a través de la Paz y el Diálogo social. Debíamos recordar que, con independencia de la situación de crisis económicas de mediados y finales de los 70, la normativa laboral más avanzada que se ha conocido en el Estado español se corresponde con los años 1976 y 1977, reflejo directo del mayor momento de expresión de huelgas y movilizaciones.

El periodo 1980-2010, desde el punto de vista de los derechos laborales, ha supuesto: aumento de contratación temporal, legalización de las E.T.T.'s y no limitación de la subcontratación, facilitación del despido y reducción de las indemnizaciones, ampliación de los supuestos en los que se podían modificar las condiciones de trabajo, desregularización salarial en la negociación colectiva, desarrollo y permisividad ante trabajado excluido de laboralidad. La imposición durante aquellos treinta años fue de la mano de prácticas de concertación social de las direcciones de los sindicatos mayoritarios. Ello no significaba siempre la aceptación de las medidas pero sí la negativa a llevar a cabo procesos de movilización sostenida que iban a romper con la paz social.

Si bien las organizaciones sindicales mayoritarias tienen la primera y gran responsabilidad sobre la constante pérdida de derechos, no podemos quedarnos en un análisis tan determinista y simplista del proceso. La gran derrota de la clase obrera ha sido de carácter ideológico y organizativo. Paulatinamente y fruto de las desilusiones que provocaban las organizaciones de izquierdas, las mismas se vaciaban de trabajadores y trabajadoras, hecho que provocaba y/o permitía, a su vez, nuevos giros a la derecha. De igual forma, la mejora de las condiciones sociales de toda una generación y el crecimiento económico de buena parte de los años 80, 90 y primeros años del milenio crearon una visión posibilista del capitalismo entre la mayoría de la clase trabajadora.

Cuando la burguesía apuesta por acabar con los Derechos Laborales conquistados fundamentalmente en las luchas obreras del tardofranquismo, tan sólo procede aplicar la Doctrina del Shock a las Relaciones Laborales: "la manera de salir de la crisis es minorando derechos". Ha

sido posible llevarlo a cabo por una combinación entre la debilidad política de la clase trabajadora y el conocido posicionamiento de las organizaciones sindicales mayoritarias. Que los representantes del PP manifestasen que entendían que los sindicatos mayoritarios convocasen una huelga general nos indica que la necesidad era otra: romper con la paz social en centros de trabajo, convenios colectivos y relaciones institucionales. Lejos de ello, las convocatorias de Huelga General tuvieron como objetivo recuperar el diálogo social y legitimarse como interlocutores válidos.

Se impone así el modelo neoliberal para las relaciones laborales: el trabajo es una mercancía más y como tal se debe comprar, modificar y vender con total facilidad y bajo o inexistente coste. Si trasladamos esta idea a la regulación laboral vemos que las recientes contrarreformas laborales han actuado sobre las instituciones básicas del Derecho del Trabajo: negociación colectiva, contratación, condiciones de trabajo y despido. Así, tanto de manera individual como desde una perspectiva colectiva, las organizaciones sindicales y la clase trabajadora en su conjunto se debilitan.

El objetivo de la burguesía a corto plazo es el mantener el nivel de beneficios a través del incremento de la explotación de la clase trabajadora, con un sistema en crisis de crecimiento y por tanto, de consumo y de compra, el incrementar la plusvalía es la única manera de minorar pérdidas o mantener beneficios: que la crisis la paguen las trabajadoras y los trabajadores. También se busca poder aumentar las exportaciones por una reducción de costes en base a la mano de obra, pero ello no tiene importancia desde el punto de vista cuantitativo. La inserción de la economía peninsular en el mercado europeo provocó que no hubiese una capacidad real de competir más allá de invertir en tecnología pero no por la reducción de costes de mano de obra. A medio plazo el objetivo es también el debilitar los derechos colectivos y la acción sindical.

### **Efectos sobre la clase trabajadora: quebramiento generacional y atomización. Aumento del conflicto laboral**

Seguramente a partir del año 2015 se producirá una recuperación del PIB y del empleo que será visto como una salida de la crisis. Sin embargo, difícilmente se llegará a los niveles de desempleo existentes antes del 2008. La nueva sociedad que se configurará combinará una desocupación alrededor del 10% con un aumento de la rotación en el empleo, bajos salarios y contratación a tiempo parcial.

El primer efecto salvaje de las contrarreformas es eliminar toda una realidad de condiciones laborales dignas. El facilitar el despido ha provocado la expulsión del mundo del trabajo de los sectores más pauperizados y la salida del mismo de un buen número de trabajadores y trabajadoras que todavía ostentaban realidades laborales no precarias. Sus condiciones de trabajo no serán recuperadas en un futuro inmediato; al contrario: serán sustituidas por empleo barato y temporalidad. Así, se ha acelerado el proceso de sustitución generacional que se había iniciado en los primeros años noventa a través de un procedimiento muy simple: despidos colectivos en sectores de dignas condiciones laborales e incorporación masiva de juventud al mundo del trabajo en condiciones precarias.

La nueva realidad de facilitación del despido y reducción de sus costes construye un formal contrato indefinido hasta el momento en el que la empresa decide que se extingue. Ello quebrantará todavía más la estabilidad laboral, provocando mayor temporalidad y rotación en el

empleo, ya no como una realidad de empleo temporal a empleo temporal sino de etapas de trabajo a etapas sin trabajo.

Las contrarreformas laborales tendrán efecto también sobre el salario directo (las retribuciones que abonan las empresas como contraprestación directa del trabajo), el indirecto (los servicios públicos) y el diferido (el FOGASA y las pensiones). No podemos tratar los graves efectos que sobre estos dos últimos tiene y tendrán los cambios normativos por escaparse del objeto del presente, pero sí que podemos centrarnos sobre el salario directo. El mismo sufrirá una caída en picado a través de las nuevas regulaciones del contrato de aprendizaje y la modificación de condiciones de trabajo pero sobre todo de la negociación colectiva.

Esta última cuestión, la negociación colectiva, tendrá una afectación directa sobre los salarios en una permanente caída. Pero también afectará a los sindicatos. La regulación incluida en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 —fase final de La Transición— sustrajo la centralidad del proceso de negociación del ámbito de la empresa y la situó en el marco más general del sector, sin pretender generar superiores derechos ni reforzar visiones de clase. El objeto era hacer desaparecer lo que en aquel momento era una realidad de fortaleza laboral en el ámbito de empresa y que respondía a dinámicas de participación de la clase trabajadora mediante asambleas, enfatizando otra realidad donde el protagonismo se traslada a una representación sindical separada del día a día de los centros de trabajo. En el 2013, en una inversión del tránsito previo, se pretende desplazar la negociación a la empresa, donde ya no existen de manera generalizada dinámicas de participación asamblearia sino que la negociación resulta totalmente desigual en detrimento de los intereses de la parte social. La realidad anterior no puede entenderse sin la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa sobre el convenio de sector, cuyo efecto será un desinterés claro y paulatino hacia la negociación en el ámbito sectorial, dificultando en el actual momento una posible expresión de clase de la parte social y la consecución de garantías de unos mínimos aceptables en los diferentes sectores. En definitiva, se trata de debilitar a los sindicatos como organizaciones fuertes y representativas a la hora de negociar y potenciar el habitual chantaje del cuerpo a cuerpo negociador en el ámbito de empresa. En una realidad de crisis, se dará un efecto dominó en el cual la firma por parte de una mercantil de un convenio de empresa que empeore las condiciones contempladas en el convenio de ámbito superior “obligará” a las sociedades competidoras a degradar a su vez sus propias condiciones laborales, algo solamente evitable por un sindicalismo combativo. Si ello, por sí mismo, no fuese suficientemente preocupante para la sociedad del futuro, otras novedades como la posibilidad de inaplicación del convenio colectivo incorporadas por la ley 3/2012 agravan todavía más la realidad y de facto, hacen desaparecer la negociación colectiva como tal. Ahora, la parte patronal también encontrará la posibilidad y las facilidades que se requieran para no aplicar aquello pactado. Por último, el potencial laudo obligatorio por falta de acuerdo en las normas paccionadas nos sitúa ante un modelo de negociación colectiva más próximo a lo que se desarrollaba en la dictadura franquista que al posterior desarrollo de la materia durante los últimos 33 años. Es indudable que hay quien pretende transformar el diálogo social en monólogo empresarial y el acuerdo entre partes, en la decisión de un tercero que nunca puede ser neutro.

La nueva realidad jurídico laboral se proyectará en un futuro inmediato en el que se quiebra generacionalmente a la clase trabajadora y se la atomiza y se pauperizan las condiciones laborales. En todo caso, esa realidad de inestabilidad laboral y bajos salarios irá acompañada de diferentes situaciones: contratos administrativos, falsos autónomos, becas, falsas becas,

inmigrantes ilegalizados por el Estado, trabajo sin altas en la Seguridad Social, contratos a tiempo parcial, contratos fijos discontinuos, inexistencia del centro de trabajo, teletrabajo, etc., etc.

La formación de la clase trabajadora y el crecimiento de la conciencia de clase se desarrollaron de la mano de la cohesión y las mejoras materiales; ahora, con dinámicas de atomización y pauperización social, se debilita tanto la clase como los procesos de toma de conciencia. En los últimos 20 años ha existido una pérdida de conciencia de clase con el elemento político e ideológico como determinante y con la actual debilidad material y las nuevas realidades de pérdida de homogeneidad de clase se profundiza la pérdida de fortaleza de la misma.

Hablamos de un proceso de pérdida de conciencia de clase que a su vez puso las bases para una derrota en cuanto a las condiciones materiales. La etapa que se inicia, de mínimos formales derechos laborales, acrecentará el conflicto de clase. Así se puede iniciar un proceso a la inversa, por el cual a través del conflicto laboral se abren posibilidades para la recuperación de la conciencia de clase. En la dialéctica de estos procesos jugará un papel determinante la capacidad de incidir del sindicalismo alternativo que se acompañe de un fuerte discurso crítico.

Más allá de la derrota material formal que suponen los cambios normativos, debemos tener muy claro que en la existencia de Derechos Laborales lo determinante no son las leyes ni el aparato judicial sino la capacidad de luchar. Si bien el Derecho es la voluntad de la clase dominante erigida en ley, el Derecho Laboral como rama especializada y separada del Derecho privado, también expresa la correlación de fuerzas entre burguesía y movimiento obrero en cada momento. Las leyes formalizan derechos y los tribunales interpretan su significación, la movilización colectiva es la que conquista y mantiene los mismos.

### **Nueva realidad sindical y nuevas luchas**

El quebrantamiento generacional tiene también una afectación sobre la percepción de las organizaciones sindicales en un doble sentido: por un lado la caída de la afiliación a las organizaciones mayoritarias y por otro, la no herencia de las tradiciones de sindicalismo de clase.

Debiéramos ser conscientes de que en el actual momento los sindicatos mayoritarios se encuentran en su peor situación en los últimos 40 años: muy bajos niveles de participación, vida interna en la mínima expresión, supuestos de corrupción e incluso despidos de buena parte de sus trabajadores y trabajadoras. Esto es consecuencia de su crecimiento como sindicatos de servicios dependientes de las subvenciones estatales y responsables de llevar a cabo las mismas prácticas empresariales a las que formalmente se oponen. Existen otras dos realidades que debilitarán aún más a los sindicatos mayoritarios: por un lado, el traslado de la centralidad de la negociación colectiva del sector a la empresa y por otro, la inutilidad de su práctica sindical de las últimas dos décadas. Ahora el Pacto Social lo ha quebrantado el Estado y la patronal, ya no existe ni la posibilidad de cambiar desregulación por salario variable y la negociación sin movilización es simplemente para perder. En un pasado reciente, el discurso sindical de paz laboral se basaba en la existencia de empleo y el mantenimiento de algunas condiciones laborales; ese argumento ya no puede existir con altos niveles de desempleo y la pérdida brutal de derechos.

Respecto al traslado de la centralidad de la negociación al convenio de empresa y no al convenio sectorial, lo determinante no es tanto la determinación legal de los ámbitos de negociación sino la

postura de solidaridad de clase o de corporativismo empresarial. Durante tres décadas con los convenios de sector como determinantes no se ha evitado el surgimiento de un sindicalismo que pensaba en una óptica en la que lo que beneficiase a la empresa era positivo para las trabajadoras y los trabajadores. En un sentido diametralmente opuesto, durante los años 60 y 70 cualquier conflicto de empresa entendía la necesidad de coordinar las luchas y dar una respuesta global.

El auténtico drama es que el vacío que generará el desangrarse de los sindicatos mayoritarios (que nadie piense que van a desaparecer) no será ocupado por el sindicalismo alternativo por diferentes cuestiones que nos perfilan un nuevo espacio sindical.

Es evidente que la clase trabajadora no participó como clase en el 15M pero algunos métodos y expresiones del mismo sí han tenido una plasmación en las "Mareas". Debiera observarse que en Educación, Sanidad y Justicia han existido procesos de movilización que han desbordado a los sindicatos mayoritarios: en unas ocasiones en una combinación de participación asamblearia y acompañamiento de los sindicatos mayoritarios, en otras por la existencia de un sindicalismo alternativo como punta de lanza de procesos de lucha.

Existe una construcción mecanicista por la cual, supuestamente, tan sólo podría haber sindicalismo combativo en grandes empresas de sectores tradicionales y nunca en sectores precarios y de nueva organización del trabajo. La primera premisa no guarda relación con la realidad en la que podemos apreciar que el sindicalismo de mayor renuncia se ha cosificado en las grandes empresas. A la par debiéramos observar la existencia en los últimos meses de luchas en nuevos sectores productivos sin tradiciones sindicales de la mano de un sindicalismo combativo (en el telemarketing o en empresas informáticas). Esto nos debe llevar a pensar que lo determinante en la existencia de acción sindical combativa y movilizaciones no son tanto las condiciones objetivas para la lucha como la existencia o inexistencia de condiciones subjetivas. Llama poderosamente la atención la existencia de una nueva capa de jóvenes sin experiencia sindical pero predispuestos a la lucha contundente a través del sindicalismo alternativo y/o procesos asamblearios.

En la próxima etapa, la reorganización sindical (que requiere adaptarse a la nueva realidad recuperando métodos clásicos) no podrá construirse en base a la estabilidad en el empleo; deberá cimentarse en la existencia de esta nueva generación que se incorpora al sindicalismo desde una perspectiva crítica con el sistema y al calor de las movilizaciones. La única alternativa real para la recuperación de Derechos es que el sindicalismo vuelva a ser combativo. Un sindicalismo alternativo sólo será protagonista si pasa por la construcción, no sólo de realidad sindical en los centros de trabajo, sino de hegemonía cultural entre la clase trabajadora, en sus barrios y ciudades.

[Fuente: [La Hiedra](#)]

?