

Cambios en el mundo del trabajo

- Foro de Nuevas Respuestas 1 de mayo.

Antonio Baylos

Acaba de publicarse en la Colección Informes de la Fundación 1 de mayo nº 89 , el texto que recoge la intervención oral en el Foro de Nuevas Respuestas, que versaba sobre “cambios en el mundo del trabajo”. A continuación se inserta la primera parte de la misma, que mantiene el tono coloquial de este evento, celebrado el 27 de marzo de este mismo año

Muchas gracias. Creo que hay que decir ante todo que en este tipo de debates me encuentro especialmente a gusto, con tantos amigos y tantas amigas en la sala, compañeras y compañeros y “gentes del oficio” como decía Brassens, que me acompañan desde hace tanto tiempo. Y hablando de acompañamiento, en esta mesa, dos personas de las que he aprendido mucho, además de aprovecharme de la ayuda de su amistad. He aprendido de ellas lo que significa el compromiso con una idea, la lealtad con una organización y la libertad individual como manera de vivir ese compromiso y esa lealtad. Esas personas son precisamente, por orden de entrada en mi vida, Enrique Lillo y Rodolfo Benito, que junto con un tercero, Luis Collado, enseñan cómo se puede vivir de manera libre y autónoma un convencimiento firme sobre la capacidad de cambiar el mundo a partir del trabajo y de su valor político, que es el tema que en definitiva nos concita hoy aquí. Gracias por estar aquí esta tarde todos juntos para encontrar respuestas nuevas a problemas acuciantes.

Vamos por tanto a dedicar un tiempo a hablar sobre el trabajo y sobre el cambio de su sentido y de sus reglas. El texto que se ha hecho público como resumen previo de esta charla adelanta lo esencial del contenido del debate. En este ciclo se dice que vamos a encontrar respuestas, y me parece que va a haber más preguntas que respuestas, una forma por tanto de responder a través de la manera de interrogarse sobre el significado del trabajo hoy en día. Y ello a través de cuatro puntos.

Primero voy a intentar hablar de los cambios en la representación del valor político y democrático del trabajo y en las reglas que disciplinan el trabajo, es decir, los cambios que se están produciendo en las reglas que fijan las relaciones de poder en el trabajo. A continuación se analizarán las consecuencias de estos cambios sobre el sindicato como figura de representación del trabajo y los cambios necesarios para afrontar estos cambios, es decir, qué cambios se necesitan o se pueden discutir para afrontar estas transformaciones.

Cambios en la representación del valor político democrático del trabajo. Es un hecho que no es necesario insistir, el trabajo ha integrado de manera fundamental el consenso constituyente del sistema democrático. Ahora que se habla tanto de la Constitución como Magna Carta, y se denomina al difunto presidente Suárez como el forjador de la democracia, no es preciso recordar que un elemento básico de las

constituciones como la nuestra que es una constitución en definitiva de ruptura, de salida del franquismo, se caracterizan por un compromiso constituyente en torno a la idea de igualdad sustancial como objetivo final de la acción política, coherentemente con un compromiso político sobre el trabajo como factor de inclusión social, como factor de cohesión social que nuclea la sociedad y sobre todo como un espacio de derechos que da sentido a la noción de ciudadanía. El trabajo es una relación social sobre la que reposa todo el sistema económico, pero principalmente estructura el sistema social y vertebró políticamente un proyecto de futuro.

Yo creo que eso está claro, porque el trabajo al ser un espacio de derechos es también un espacio de conflicto y de lucha por estos derechos, donde se realiza la idea democrática, un campo de derechos individuales y colectivos que abre además la posibilidad de ser titular de derechos de Seguridad Social, es decir, que enlaza la cláusula de Estado social con una situación de subordinación o de dependencia social y económica que caracteriza al trabajo asalariado como llave de una extensión universal a todos los ciudadanos de estas prestaciones sociales.

Y eso quiere decir también desde el punto de vista cultural que el trabajo aparece como una actividad social creativa, como un elemento central en la creación de riqueza, pero también como una forma de que las personas se sientan socialmente activas, que aportan algo a la sociedad y que, por tanto, esperan como contrapartida unos derechos.

En definitiva que el propio trabajo es, como decía antes Rodolfo Benito, el centro de un proyecto político democrático de emancipación y eso es algo que no sólo está escrito en nuestra Constitución. Lo está ante todo en las figuras que visibilizan esa idea, que son figuras que movilizan y visibilizan este tema, que son fundamentalmente la idea del trabajador, de la trabajadora y la idea del sujeto que representa al trabajador que en este caso es el sindicato. Es decir, se encarna en la figura del trabajador y la figura del sindicato.

Este panorama se ha visto alterado de forma importante en primer lugar por dos factores que hacen referencia a la redefinición de la empresa el primero y a la modificación del trabajador el segundo.

La globalización financiera, el incremento de la competencia en un mundo global, en un mercado global, los nuevos centros de irradiación como China, India, etcétera, los procesos de deslocalización productiva, las innovaciones tecnológicas, las nuevas formas de organización de trabajo, todo eso crea o redefine a una empresa que ya no es la empresa fordista, que no es la empresa de los años sesenta o setenta del pasado siglo, la empresa que acompaña, por así decirlo, el desarrollo legislativo de esa idea constitucional sobre el trabajo. Es una empresa que adelgaza sus efectivos, externaliza su producción, fluidifica sus esquemas de relación organizativa y cada vez más depende de su financiarización, de su valor financiero antes que industrial o productivo.

Nosotros estamos más acostumbrados a ver no tanto esas modificaciones de la empresa sino las modificaciones inducidas en el trabajo, los fenómenos de fragmentación del trabajo, que fundamentalmente consisten en los fenómenos de subcontratación, de externalización productiva con la creación de unos trabajadores primarios y unos trabajadores secundarios distribuidos por las cadenas de

subcontratación que son a su vez trabajadores desiguales con respecto de los anteriores.

O los fenómenos de segmentación que en España han sido extremadamente fuertes, fenómenos de segmentación entre trabajo estable y trabajo precario, la importancia cuantitativa del trabajo temporal y el gran abanico de la precariedad y la sustitución del trabajo fijo por trabajo temporal y a su vez ese margen, esa frontera tan lábil que existe entre el eventual, el precario y el desempleado.

O fenómenos de destrucción pura de trabajo asalariado y de transformación de esa relación salarial en relaciones mercantiles o relaciones de servicios, es decir, la puesta en marcha de una amplia tendencia a la deslaboralización que ha sido acelerada en el marco de la reforma laboral que sufrimos a partir del 2010 con especial virulencia desde la llegada del PP al poder. Para tantas normas promulgadas, la figura básica para la salida de la crisis, la redención de la carencia de empleo no es el trabajador sino el emprendedor que capitaliza retóricamente en el discurso legal las oportunidades de creación de empleo, abandonando la relación salarial como un barco hundido en la tormenta de la crisis.

Sobre este tema, ayer, en una mesa redonda en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de Ciudad Real, una compañera de Derecho Mercantil analizando los datos del Registro Mercantil señalaba que la pérdida de empresas es neta en España en estos últimos años, pero la creación que se produce se realiza a través de empresas unipersonales, en servicios como hostelería y comercio. Trabajo autónomo o autoempleo, en definitiva, como sinónimo de la deslaboralización en la crisis.

Este proceso complejo de desvirtuación del trabajo se complica con la diversidad de las identidades que se formulan en el seno de los trabajadores lo que implica la aparición de identidades más complejas en la figura social del trabajador, que incorpora el sesgo de género, la edad, el carácter étnico. Uniendo ambos temas, fragmentación, segmentación del trabajo y desempleo con las identidades vulnerables de la figura del trabajador da por consecuencia que mujeres, jóvenes, e inmigrantes son las identidades más expuestas en ese tema.

Son problemas complejos que provocan al sindicato a una reflexión sobre la forma de organizar y de trabajar colectivamente estos aspectos, y de hecho es una reflexión que se lleva intentando durante mucho tiempo. Cómo los cambios desarrollados en el mundo de la empresa, en la fisonomía de la organización productiva, las metamorfosis de la figura de la empresa, que afectan sin duda a la estructura del sindicato, un sindicato que sigue todavía pensado sobre empresa y la federación de rama basada sobre el sector productivo y sobre una noción de empresa ligada a la personalidad jurídica de la misma. La externalización de las actividades empresariales, el recurso a la contratación de servicios, problematiza de forma importante la organización sindical y la coordinación de la acción sindical al punto de constituir un tema “clásico” dentro del debate sindical. Como también la dificultad de síntesis que tiene una política sindical, sobre todo confederal, entre ese tipo de trabajadores fragmentados, trabajadores segmentados, trabajadores con identidades distintas.

Sobre esta problemática, agravada por la dimensión europea y transnacional de las relaciones productivas, ha discurrido un amplio debate sobre el trabajo y sus

modificaciones, su cambio de sentido y la dificultad de representarlo eficazmente desde la estructura sindical para articular oportunamente el interés de los trabajadores y la acción colectiva para hacerlo posible. En los últimos años, a su vez, sobre estos problemas antiguos ha habido una incidencia extremadamente negativa de una serie de cambios institucionales que alteran de manera muy importante las reglas que disciplinaban las relaciones de poder en el trabajo.

Es decir, en este caso no se trata tanto de un problema de representación del trabajo por la figura del sindicato ante la transformación de la forma de empresa y de la figura de los trabajadores. Aquí y ahora se instaura una nueva institucionalidad que afecta la propia relación de poder en el seno de la relación salarial, una relación siempre asimétrica, tensionada por el conflicto y por consiguiente no armónica ni pacificada contractualmente, ni tampoco definida de una vez por todas desde la inserción concreta del trabajador en la empresa.

En efecto, las normas que derivan de lo que nosotros hoy llamamos la reforma laboral permanente alteran de una forma muy decisiva estas relaciones de poder.

¿Y cómo las alteran? En varios momentos. Primero desenganchando o separando el sistema de reglas de la institucionalidad constitucional, democrática, de la relación de trabajo, considerando el trabajo como un mero factor económico, como un puro coste de producción. Se trata de algo conocido en lo que no se requiere insistir, la desconexión entre el valor político del trabajo y la cláusula del estado social. Es decir, una legislación del trabajo que considera al trabajo y al empleo única y exclusivamente en función de su coste, de su coste económico y, por tanto, solamente se orienta hacia la libertad de empresa y al mercado autorregulado como horizonte constitucional. Lo que se traduce en una ruptura clara de la institucionalidad democrática tal como viene reconocida en el orden constitucional y en el ordenamiento internacional.

En segundo lugar, una derivación compleja de esa “desconstitucionalización” del trabajo, de pérdida de su valor político-constitucional en relación con las formas atípicas de trabajo, la precariedad laboral y el tránsito al desempleo. Es decir, la idea de que el trabajo ha perdido no solo centralidad política, sino también capacidad de integración social y política por la sencilla razón de que el trabajo ya no es en sí mismo el lugar o el espacio de los derechos basado en la estabilidad y en la seguridad, que da la capacidad a las personas de otorgar rentas y dignidad, sino que cada vez más el trabajo es para muchas personas una condición degradante, precaria. Ante todo, porque no hay trabajo, cada vez hay menos. Es decir, hay una inmensa situación de paro y el trabajo que hay es un trabajo saltuario, precario, es un trabajo que no da derechos, que no asigna derechos. Desde el no trabajo y desde el empleo precario naturalmente no se adquieren derechos. Si el trabajo es la llave de la ciudadanía, si el que no trabaja no tiene, pero sobre todo no es, como diría Romagnoli, el acceso a la ciudadanía está bloqueado. Los sujetos que trabajan en la frontera con el no-trabajo, los trabajadores precarios y los trabajadores desempleados se ven desenganchados de un mundo de derechos y por tanto tampoco ni entienden ni pueden acceder a los mecanismos ni a las instituciones de mediación social, como puede ser un sindicato, digamos para mejorar su situación personal o simplemente para autoasignarse un valor y una posición de estabilidad social y económica a partir de la que se configuran como sujetos de derechos.

Este tipo de modificaciones legales en que ha consistido en sustancia la reforma laboral, este tipo de cambio en las reglas de encuadramiento de las relaciones de poder en el trabajo asalariado ha generado una sustitución muy fuerte, casi brutal, de las relaciones contractuales o bilaterales en las que se basaba clásicamente la relación de trabajo, al definir una relación bilateral entre el poder contractual del sindicato y el poder organizativo del empresario. Pues bien, esas relaciones contractuales y bilaterales que sobre todo tenían como eje un cierto principio de contractualidad, han sido sustituidas por un esquema de adhesión, un esquema adhesivo a la decisión unilateral del empresario

En ese esquema de colaboración en la toma de decisiones, no de contractualidad de las mismas, la procedimentalización de la decisión del empresario es el máximo al que está dispuesto a ceder el poder unilateral del mismo, sin que admita la negociación real de sus resoluciones. Es un proceso que camina en la dirección de ir generando en las relaciones laborales un estatus generalizado de sumisión a los poderes privados, de sumisión al poder privado del empresario.

Es un hecho notorio. Cuando cada uno de nosotros hablamos con jóvenes o menos jóvenes sobre la situación del trabajo, me parece que todos recibimos de nuestros interlocutores un listado de relatos de despotismo industrial. Algo impensable hace cinco, seis u ocho años, y que ahora se narra como un suceso ordinario, algo normal y cotidiano. “Esto es lo que hay”, nos dicen. Lo que además va unido al incumplimiento masivo de la propia legislación reformada, que es una legislación de degradación de derechos, pero la propia legislación que degrada los derechos es completamente y continuamente incumplida.

Lo que conduce naturalmente a la reinterpretación de la figura del sindicato. El sindicato no puede ser un partner, no puede ser alguien con quien se negocia porque es titular de un poder de contratar las condiciones de trabajo y empleo y de fijar de manera contractual ese proyecto en el acuerdo colectivo. No es considerado un interlocutor, es despersonalizado y reducido a un elemento que se coloca en el proceso de toma de decisiones dirigido e impulsado en todo momento por el empresario, lo que le configura en última instancia como un elemento subsidiario, subordinado a los procesos económico-sociales, determinados por el poder público o a los procesos económico-organizativo-productivos determinados por el empresario.

Por eso la negociación colectiva aparece predeterminada, predefinida, encauzada, imposibilitada por parte del poder público, pero también por parte de las actuaciones de los sujetos, de los agentes económicos, lo que implica además que el conflicto y la huelga aparezcan como un elemento odioso. De nuevo aparece el discurso, como un ritornello, o una especie de mantra generalizado, que el conflicto es patológico y la huelga inconveniente, rompe el empleo e imposibilita la recuperación en la crisis, impide la salida ordenada a la misma.

Tenemos por tanto, una situación y un panorama complejos y muy desagradables en el sentido de que la fundamentación política y democrática del trabajo y de las figuras que de él dependen, los trabajadores asalariados y los sindicatos se encuentran en una situación delicada.

XXXX

¿Qué consecuencias más relevantes tienen estos cambios? En principio esos cambios nos afectan a todos en nuestros diferentes entornos, nos afectan como ciudadanos, nos afectan en las instituciones en las que estamos, nos afectan en la universidad, nos afectan en los servicios jurídicos, en los lugares de trabajo. Pero me parece que el principal afectado es el propio sindicalismo, la figura del sindicato.

El sindicalismo español en ese contexto ha sufrido además un hecho agravante. Ha padecido una campaña de deslegitimación general de la actuación de los sindicatos y de sus equipos de dirección. Es un tema, que creo conveniente señalar y aquí está Ignacio Muro para recordárnoslo, que ha ocupado de forma decisiva de la agenda mediática del *mainstream* prácticamente desde el 2010 hasta aquí, un objetivo fundamental de los grandes poderes económicos que sostienen estos medios de comunicación.

Esta operación de descrédito es coherente con la política de los poderes públicos, que a partir de la victoria del PP primero en las municipales y autonómicas y luego en las elecciones generales de noviembre de 2011, ha intentado eliminar en la mayoría de lo posible sobre la base del recorte del gastos, las facilidades para el desempeño de la representación sindical con la intención de asfixiar económicamente al sindicato y por esa vía conseguir su inoperancia o su rendición.

Como tercer elemento del empeño de deslegitimación general del sindicato, ha comparecido la presencia y el conocimiento público de episodios de institucionalización sindical regresiva, burocratizada, como el caso de los ERES, los casos de las corruptelas sindicales, etcétera, que han tenido una fuerte incidencia en la opinión pública. Con independencia de la orientación política del espectador, de izquierda o de derecha. No creo que sea un hecho que podamos decir y podamos colocar solamente en el otro lado del río, sino que se halla muy enraizado en la gente progresista, en los trabajadores y en los sectores populares.

Aunque no sé en qué medida tienen valor las encuestas, los barómetros de opinión, lo cierto es que en la evaluación ciudadana de los principales grupos sociales e instituciones los sindicatos tienen una desaprobación ciudadana del 69% (que no es un porcentaje pequeño) frente a una aprobación del 29. Felizmente podemos vanagloriarnos de que la patronal, frente a ello, tiene una aprobación de sólo el 27%, con lo cual unido a que los obispos la tienen solamente del 16%, posiblemente nos coloque en una situación de privilegio respecto de ambas instituciones, y más aún respecto de los políticos y de los partidos políticos y también de los bancos (con un porcentaje de desaprobación del 88, 89 y 88 % respectivamente) pero en último término es un tema inquietante. Es cierto, sin embargo, que en ese mismo barómetro de enero de 2013 que establece la evaluación ciudadana en la opinión pública, los profesores de educación, los científicos, la universidad, los médicos de la sanidad pública, es decir, las figuras de los trabajadores de los servicios públicos tienen la máxima aprobación. Por lo tanto hay una cosa interesante porque dentro de la visibilidad social de las dos figuras del trabajo, los trabajadores y las organizaciones representativas de los mismos, los trabajadores aparecen visibilizados de una manera muy positiva, las representantes de los trabajadores por el contrario no. Son datos que hay que tomarlos en consideración, me parece, en la medida en que funciona como caldo de cultivo de algunas conductas y prácticas a propósito del sindicato.

¿Cuáles son las consecuencias más relevantes de estos cambios sobre el sindicalismo español? ¿Cuáles han sido los que a mí me parecen que son más resaltables de esta etapa? En primer lugar la virtual desaparición de la negociación política, el incumplimiento de los acuerdos de concertación y la ruptura del diálogo social. Yo creo que esto es un hecho evidente, la imposibilidad de la negociación política y el abrupto fin de la interlocución política del sindicato, contrariando lo que establece el artículo 7 de la Constitución y sobre todo una larga tradición que había ido construyendo reglas materiales no escritas de consulta y participación de las políticas públicas y de diálogo social. Este es un hecho importante, el poder público ha roto cualquier tipo de comunicación con el sindicato, no acepta establecer contacto cuando el sindicato quiere negociar temas centrales del diálogo social. La comunicación o la consulta, en su caso, funciona en una sola dirección, fluye del poder público de forma unilateral.

En segundo término, ha habido un desapoderamiento de la función de representación institucional de los sindicatos cuando se ha llegado a dos acuerdos marco consecutivos, recordemos, en 2010 y 2012, con las dos grandes reformas laborales, para intentar pactar contenidos de reforma en la negociación colectiva con la patronal y los dos acuerdos han sido plenamente contrariados por la ley, de manera que el poder público se ha considerado desentendido de este proceso e incumplidos por parte del empresariado, que ha aplaudido entusiasta este desmentido legal a un acuerdo que no han defendido ni hecho suyo en ningún momento. Estas conductas posteriormente han generado la desarticulación de mecanismos de coordinación y ordenación de negociación colectiva con el beneplácito de la CEOE-CEPYME.

No basta decir que evidentemente será un problema de la patronal haber tirado por la borda un elemento extremadamente positivo y valioso que había ido construyendo en esos treinta y cinco años desde la Constitución, la capacidad – y la práctica consolidada - de poder negociar autónomamente con los sindicatos al margen de la orientación política del Gobierno las condiciones de trabajo y empleo y la estructura de la negociación colectiva. Pareciera que el momento en el que la patronal firmaba los acuerdos del 2012 sonreía como los personajes de “Crepúsculo”, en esa sonrisa aparecían, se insinuaban dos colmillos y naturalmente en la comisura de los labios una gotita de sangre.

Al desapoderamiento sindical y la desarticulación de la ordenación concertada de la negociación colectiva ha correspondido el remplazo de estos espacios de negociación por los de conflicto. Una movilización social en ese mismo espacio, con elementos muy interesantes, con elementos yo creo que renovadores sobre los que tenemos que llamar la atención. Yo creo que el primero es la progresiva inserción de la movilización sindical en un contexto europeo de conflicto, una novedad estratégica sobre lo que tradicionalmente basaba su actuación el sindicalismo europeo desmembrado en su respuesta a las políticas de austeridad en cada uno de los estados-nación afectados durante 2010 y 2011. Es a partir del congreso de Atenas cuando empieza este camino y que yo creo que aparece muy claro del 14 de noviembre del 2012, con la convocatoria de una primera huelga coordinada a nivel europeo como un elemento decisivo de esta aproximación global y local a la vez a la lucha contra las políticas de austeridad implementadas en el ámbito europeo y en el ámbito nacional simultáneamente

Y, segundo elemento de novedad, que no es tal porque sabemos que es una costumbre y una práctica del sindicalismo sociopolítico español, la inserción de esa movilización obrera, de esa movilización de los trabajadores en los movimientos sociales. La idea de la cumbre social y sobre todo que la cumbre social no sea una agregación de organizaciones coyuntural sino que aparece ya con una cierta permanencia, dotada de una cierta estabilidad. Naturalmente eso lleva consigo el deshielo de la relación entre el sindicato y los movimientos derivados del 15M, y la presencia sindical transversal en tantas movilizaciones “generales” y “particulares”. Yo creo que esos dos elementos son relevantes.

Las huelgas generales que hemos tenido (y hemos tenido muchas huelgas generales en un plazo breve de tiempo), son importantes porque han canalizado en gran medida una resistencia social fundamental e importantísima. La resistencia social de los trabajadores y de las trabajadoras, pero más en general de la mayoría de la ciudadanía, la mayoría social, a través de la capacidad de extensión del conflicto como se evidenciaba en la ocupación del espacio público por multitudes en las manifestaciones que seguían al final de la huelga. También han canalizado la agresión mediática y la agresión política y quiero señalar que no sólo la agresión sino la represión. Es decir, no es baladí que se esté acusando a ocho sindicalistas de penas pesadas de cárcel por haber participado precisamente en un piquete de huelga en una huelga general.

¿Cómo se ha desarrollado este tiempo de conflicto social y sindical? Ha habido una gran participación de trabajadores, cada vez más abundante desde 2010 hasta las huelgas de 2012 con el pico posiblemente más alto en la de noviembre de 2012, por otra parte cada vez mejor realizada, cada vez con más adhesión no sólo de los huelguistas sino con ocupación de las calles y los espacios públicos en paralelo a la paralización del trabajo. Sucede sin embargo que esas huelgas generales no han podido romper la norma social de consumo, es decir, los trabajadores no han ido al trabajo, sobre todo y fundamentalmente en determinados sectores, pero los trabajadores ciudadanos han ido a hacer la compra y han sacado dinero del cajero automático. Es decir, que frente a una huelga ciudadana como la que pertenece a la leyenda de la historia, la del 14-D (y hay un libro de la Fundación sobre la misma bien interesante), estas huelgas de la crisis no han roto la norma social de consumo, lo que ha sido utilizado mediáticamente y también políticamente para señalar la inutilidad de la huelga general, subrayando en las mejores versiones que la relación entre el coste que supone para el sindicato organizar una huelga general y el resultado en términos de visibilidad social y de impacto mediático es un coste desproporcionado. A lo que se une no haber obtenido ninguna respuesta por parte del poder público ni por parte del poder económico, a las reivindicaciones esgrimidas. Han sido huelgas que realmente han generado una amplísima resistencia obrera en los sectores industriales, de la construcción y de los servicios, que han educado a una nueva generación de trabajadores, pero lo que no han conseguido es el objetivo normal de la huelga que es una salida directa, un compromiso que cierre el conflicto por un tiempo. Me refiero a una salida inmediata. Ahí es seguro que la ola huelguística ha tenido efectos importantes en la conciencia política de los participantes en la misma, e influyen seguramente en la visión global de la situación española, y en las posibles salidas políticas, pero estos efectos se verán más tarde, quizá dentro de poco, pero no en el momento inmediatamente posterior a la huelga.

Estas consideraciones han llevado a un progresivo desplazamiento de la acción sindical al área de la ciudadanía social, en detrimento del área del trabajo y de la producción. Es decir, igual que en el año 2013 ha habido un implícito abandono de la huelga general por parte de los sindicatos y la sustitución de las medidas de presión por manifestaciones donde se quiere dominar el espacio ciudadano en la calle, junto con los movimientos sociales. De tal manera que la movilización realizada y la visibilización de la figura que estaba en la calle, la visibilización material y simbólica de la figura que estaba en la calle no estaba representada por el trabajador sino que entronizaba al ciudadano, el ciudadano que requiere la prestación de servicios públicos y la desmercantilización de sus necesidades sociales. La condición de ciudadano no niega la de trabajador, pero es contemplada como tal afirmándose en el espacio público. La figura simbólica predominante no era la del trabajador que estaba sometido a un poder privado con un dominio unilateral enfrente, sino más bien el ciudadano enfrentado a un poder público que no cumple las obligaciones de la cláusula de Estado social. Creo que es un elemento sobre el que debemos reflexionar, una "pista" que me gustaría seguir un poco más.

Último tema al fin, qué cambios entonces para afrontar estos cambios. Yo creo que la situación es lo suficientemente grave como para que no digamos bueno, esto es un mal momento, al final hay que hacer pequeños ajustes pero esto se recupera, recobramos seguramente nuestras evidencias, nuestra normalidad, una vez que, más tarde o más temprano, la situación económica se estabilice, etcétera. Es decir, me parece que hay demasiadas transformaciones en curso como para seguir con las viejas certezas. Y hay que volver a replantearse cosas básicas, ya dadas por descontado

Así, me parece que hay que revisar el proyecto político-sindical de transformación social. O por utilizar una palabra difícil, hay que poner en práctica un más preciso perspectivismo sindical.

Pero claro, ese perspectivismo sindical no se proyecta sobre las grandes líneas de reflexión como la que se hacen en los congresos sindicales o como las que se llevan a cabo en este tipo de grandes grupos de discusión como el que trabajó en la 1º de Mayo para el I congreso sobre Trabajo, Economía y Sociedad. Ese es un esfuerzo cotidiano que realiza el sindicato como elemento central de su estrategia y de su práctica organizativa. El perspectivismo que se propone versa sobre algunos aspectos muy concretos y voy a adelantar ahora dos o tres para que se vea en qué estoy pensando.

Ahí va el primero. ¿Qué queremos como legislación laboral después de la reforma del 2010, del 2012?, es decir, ¿volveremos al 2009? ¿Cuál es el proyecto del sindicato, volver al 2009, volver al 2010, volver al 2011? ¿O es que tenemos otra alternativa? Este es un tema crucial.

¿Cuáles son las alternativas del sindicato a los despidos colectivos? ¿Volvemos a exigir el expediente de regulación de empleo, qué tipo de indemnización queremos, qué sistema de revisión del acto empresarial y sus consecuencias? ¿Qué pensamos sobre las medidas de empleo necesarias en estos momentos, de los incentivos de empleo? ¿Cuál es el grado de derogación normativa de una parte y la estrategia de re-regulación que se debe poner en práctica? Todas estas son aspectos importantes para el futuro que el sindicato tiene que debatir y tiene que saber qué es lo que quiere decir, porque si no de lo contrario se daría la sensación de que estos cambios son inevitables

o que el sindicato es partidario de la aceptación resignada de que la reforma laboral es irrevocable. Lo que no me parece que sea ni el sentir del sindicato ni el parecer de los trabajadores y trabajadoras que representa. Es un tema amplio que requiere un debate ante todo interno pero lo más dilatado posible que luego se traslade en unidad de acción a la UGT y que comporta toma de posición sobre la regulación de instituciones laborales y sobre la propia estrategia de regulación, el papel de la negociación colectiva, la función de la norma estatal. Y que desde luego tendría que formar parte de la perspectiva sindical en un nuevo entorno político y de gobierno para la negociación política en este nuevo marco.

Segundo tema, ¿qué pensamos del diálogo social, de la experiencia del diálogo social centralizado y del diálogo social general? ¿Cómo afrontar el diálogo con los agentes económicos actuales, que han sido incapaces de defender lo negociado con los sindicatos en el 2010 y en el 2012 y que han perdido todo peso específico ante la coligación de las 37 grandes empresas que creó Zapatero como una especie de gabinete de consenso empresarial a las reformas? Una negociación “en la cumbre” que reproduzca el mismo diálogo social, la misma forma de abordar los temas, con los mismos instrumentos, la misma rutina? No habría, por el contrario, que pensar un nuevo tipo de diálogo social centrado sobre aspectos más concretos, muy seleccionados. ¿Qué objetivos, qué materias de diálogo, cuáles son los intereses materiales que el sindicato debe representar ante una patronal como la que tenemos que ha despreciado el capital político del pacto social y se ufana en el seguidismo servil al gobierno, en medio de importantes episodios de corrupción de los que nadie habla? Es importante preguntarse cómo debe moverse en este contexto el sindicato, cuál es la capacidad de la autonomía sindical para controlar el sentido del pacto social. O si queréis en ese contexto del pacto social, hacer explícita qué capacidad tiene el sindicato de representar a los trabajadores en sus intereses inmediatos.

Naturalmente nos situamos en un contexto político determinado que es el que se va a producir desde mayo en adelante, donde vamos a deslizarnos sobre una cuesta abajo de deslegitimación política del Gobierno, a la vez que de dificultades para encontrar una política de sustitución de la misma en medio de un torbellino de subjetividades políticas que quieren aparecer y presentarse como alternativas, a partir de las posibilidades que abre el momento electoral. Y eso sin mencionar situaciones posteriores de extrema importancia, como la decisión soberanista en Catalunya, o los avatares que puedan surgir de un Parlamento Europeo más potente y escorado a la izquierda respecto de las políticas de austeridad emanadas de la Troika.

Es decir, hay una situación política de cierta inestabilidad y variabilidad, con ribetes en algún momento constituyentes en aspectos importantes de la institucionalidad democrática española y europea. En esa situación, es urgente explicar – y construir – el proyecto sindical en ese momento histórico, la perspectiva que mantiene respecto a elementos muy decisivos sobre el marco de las relaciones laborales que han sido alteradas y degradadas por el proceso de reformas de estos cuatro últimos años, con especial incidencia a partir de la llegada del Partido Popular.

Además de ello y con cierta autonomía con los temas anteriores, quizá sea el momento de elaborar un replanteamiento de los medios de acción sindical, ante todo la negociación colectiva, el sistema de negociación colectiva. Después del asalto a que ha sido sometido por la reforma laboral. Cómo recomponer el sistema negocial, qué unidades de negociación pre-seleccionadas por las partes, sobre qué esquemas de

relación entre éstas, la situación del sindicato en la empresa y la capacidad de negociación en ella, la dialéctica entre comités y secciones sindicales, la posible ampliación de la representación en la empresa a la participación en la misma, la nueva visión de la participación institucional. Todo un conjunto de aspectos que deben ser visitados de nuevo desde la perspectiva sindical de este momento. Dejando para el final el elemento decisivo de la huelga, como expresión del conflicto, que es el elemento de cierre del modelo, lo ha sido siempre en la historia del sindicato, del movimiento obrero, lo ha sido siempre en la historia de las Comisiones Obreras y es un elemento fundamental de educación, porque seguramente las dos grandes huelgas generales del 2012 han educado mucho más que los cursos de formación que hemos ido de manera benevolente realizando a lo largo de tantos años. Sabemos de sobra que nosotros somos muy buenos para las huelgas de empresa, somos muy buenos para las huelgas generales, pero tenemos grandes huecos en la solidaridad, grandes huecos en las huelgas del sector. Hay sectores que no conocen la huelga, y otros en donde la huelga es un simulacro debido a la imposición de mínimos de actividad que la hacen imposible. Es pues un tema sobre el que seguir pensando y previendo asimismo un enfoque regulativo posiblemente basado ante todo en una posición de autonomía colectiva radical.

Este perspectivismo sindical a mí me gustaría llevarlo también a un debate sobre ejes importantes del problema de ese trabajo desregulado, del trabajo fragmentado y del segregado del que hemos hablado al comienzo. Es decir, llevarlo a analizar el trabajo como un campo de acción en una relación de sometimiento, en una situación de dominio de poder privado sobre las personas. Y por consiguiente centrarse en esta dimensión más que en la reflexión sobre el trabajo como la condición para la erogación de prestaciones sociales que desmercantilizan necesidades sociales relevantes y colectivas.

Me gustaría que reflexionáramos sobre una línea de abordaje basada en el tiempo de trabajo. Aunque se dice que “no hay trabajo” – y es cierto para tantas millones de personas – lo cierto es que trabajamos muchos y mucho más, de manera exponencialmente mayor que hace cincuenta años, pese a lo cual el paro es monstruoso. Considerar el tiempo de trabajo en su relación con el tiempo de vida, desarrollar algunas líneas de reflexión que han sido elaboradas y formuladas ya hace tiempo, aproximándose a ellas desde la urgencia de los temas del presente. Considerar así el reparto del trabajo, la redistribución del tiempo de trabajo y el tiempo de trabajo efectivo. El sindicato tiene que debatir y reflexionar sobre esa relación, tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, no sólo en la descripción de la coparticipación de los tiempos de vida entre hombre y mujer, sino en la capacidad de gestionar colectivamente los tiempos de transporte, de los tiempos de la ciudad. El tiempo es un venero importante para a partir de ahí intentar comprender, explicar y, por tanto, superar muchos de los aspectos que hemos visto de los cambios en el mundo del trabajo.

Y otro tema en el que deberíamos insistir y deseconomizar en el sentido de no considerarlo única y exclusivamente como un dato de la macro o de la microeconomía es el tema del salario. El salario es un elemento determinante de la dignidad del trabajo y, por tanto, no podemos permitir que haya salarios de miseria, que haya trabajos que resulte hoy todavía que trabajando no se tenga la capacidad de poder vivir dignamente. Y, por tanto, también a través de la vía del salario se pueden pensar en salarios de inserción productiva que eliminen brechas salariales entre trabajadores primarios y

secundarios, se puede hablar de la relación entre salario mínimo y las posibles rentas de inserción, o sobre la configuración y reconfiguración del desempleo y las rentas de sustitución.

Las características macroeconómicas y la forma de financiar el gasto público son asuntos decisivos para un país y es obvio que el sindicato tiene que actuar ahí, como es importante reivindicar soluciones de inversión y de financiación de políticas públicas que consigan salvar este largo momento destructivo y degradatorio de los derechos individuales y colectivos sobre la base de la aplicación de la llamada “austeridad”. Es preciso también la elaboración un discurso social que proyecte la restructuración política y democrática de los derechos derivados del trabajo. No puede reservarse la inventiva en exclusiva para el área de las políticas públicas, mientras que no se dice el propósito de re-regulación que se tiene en el area de las relaciones laborales en concreto, el espacio del dominio privado en la empresa. El trabajo tiene que ser un espacio de derechos que impida el ejercicio arbitrario y unilateral de ese poder.

La perspectiva sindical que nace de la crisis debe proyectarse en los lugares de producción, con fuerza y con proyecto porque los cambios del trabajo exigen cambios en el sindicato para afrontarlos, cambios en la cultura jurídica, en las políticas previstas, decisiones sobre la estrategia sindical. Cambios que afronten los cambios, una oportunidad para avanzar, o como se denomina un sindicato americano, cambios para vencer. Eso esperamos.