

UN NUEVO MODELO DEMOCRÁTICO DE RELACIONES LABORALES PARA ESPAÑA

Antonio Baylos

(Universidad de Castilla La Mancha)

“A un obrero le preguntaron en el tribunal si quería prestar juramento bajo la fórmula religiosa o la forma laica. Éste respondió: - Estoy en paro. Eso no fue solamente una evasiva, señaló el señor K. Con esta respuesta dio a entender que se hallaba en una situación en que semejantes preguntas, si no todo el proceso judicial, carecían en si mismo del menor sentido”.

(Historias del señor Keuner, **Bertold Brecht**)

SUMARIO

- 1. La degradación del modelo democrático de relaciones laborales en España*
- 2.- La necesidad de revertir el proceso de degradación. Proyectos y propuestas*
- 3.- Reformular el proyecto sindical en un nuevo modelo democrático*

1.- La degradación del modelo democrático de relaciones laborales en España

No es necesario utilizar muchos datos ni excesivos argumentos para constar que se está asistiendo a un progresivo deterioro de las condiciones materiales de existencia de una buena parte de la población española y a la progresiva erosión del conjunto de derechos que constituye la posición de la ciudadanía y que hace posible hablar de condiciones de libertad y de igualdad de las personas en un sistema democrático.

Los hitos de este proceso son muy conocidos, y dan comienzo con la llamada crisis del euro y el giro que dio en ese momento la orientación política del gobierno socialista, poniendo en marcha una amplia reforma laboral y la reducción del gasto público focalizado en el empleo público y la reforma de las pensiones. A partir del pacto bipartidista que modificó el art. 135 de la Constitución imponiendo la regla del equilibrio presupuestario sin que pudiera ser sometida a referéndum esta norma que alteraba las capacidades de acción del Estado Social, la situación política se deslizó por una pendiente extremadamente incierta y alarmante.

El eje de esta nueva situación que surge del triunfo electoral del Partido Popular ante el hundimiento del PSOE, es la intensificación de la reforma laboral a partir de una norma de urgente necesidad en febrero de 2012 que se convertiría en la Ley 3/2012, junto con las

disposiciones de castigo al empleo público, entre otras tantas medidas de restricción de derechos sociales. El modelo democrático de relaciones laborales surgido de la Constitución de 1978 es transformado radicalmente a partir de estas reformas que desmontan prácticamente los ejes centrales del mismo y lo sustituyen por un modelo profundamente asentado en la primacía del poder económico empresarial y la autoridad unilateral del poder público como garantía inaccesible a cualquier puesta en cuestión del mismo.

En efecto, la reforma laboral impuesta en la Ley 3/2012 lleva a cabo un proceso de “desconstitucionalización” del trabajo, es decir una forma de regularlo concibiéndolo como un mero factor económico que carece de valor político y democrático como clave de la ciudadanía, que es por el contrario la perspectiva constitucional coherente con la noción clave del Estado Social y del reconocimiento de derechos fundamentales como la libertad sindical, negociación colectiva y huelga¹. El derecho al trabajo se transmuta en el coste del despido, y la reforma legal abarata este coste, facilita las causas de despido e incluso abre algún supuesto, como el año del período de prueba del contrato de apoyo a los emprendedores, al puro despido libre.

A la degradación del valor político del trabajo y su remercantilización se sigue una inmediata y generalizada devaluación salarial del mismo que se acompaña de la restricción del derecho de negociación colectiva – literalmente expulsada del empleo público – y de la reducción del poder de intervención del sindicato. La capacidad del empleador de alterar el contenido del contrato en términos extraordinarios es ampliada de forma descontrolada, y se impone el paradigma de la negociación colectiva de empresa como norma inmodificable por el propio sistema de negociación colectiva.

La degradación del trabajo estable implica también la permanencia de la temporalidad como forma de empleo. En las reformas posteriores del año 2013 y 2014, la figura privilegiada ha sido la del trabajo a tiempo parcial, que permite la distribución del tiempo de trabajo a voluntad del empleador y es fuente permanente de precariedad laboral y de irregularidades. Las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social son eximidas en las normas del 2014 – la llamada tarifa plana – y 2015 – los primeros 500 euros – de manera que no sólo la medida es nociva para el sistema de Seguridad Social al drenar los recursos allegados al sistema, sino que además la cotización al sistema de Seguridad Social se interpreta como un simple “coste salarial”, en la misma línea de mercantilización de la fuerza del trabajo. De forma tal que estableciendo como un axioma que la reducción de las cotizaciones como coste empresarial facilita el empleo, se borra la función que las contribuciones empresariales tienen en relación con la solidaridad ciudadana y la construcción de un sistema de seguridad para los riesgos derivados del trabajo y los estados de necesidad que se acentúan con las personas que hacen del trabajo asalariado su fuente de vida y de renta.

Desde una perspectiva general se puede sin ninguna duda concluir que a partir del 2012 se han profundizado las tendencias de destrucción de empleo, aumentando la precariedad laboral – no sólo salarial, sino de las condiciones de vida - junto con un incremento todavía no muy bien cuantificado pero evidentemente importante del trabajo no declarado y del trabajo irregular,

¹ La expresión y su contenido, más desarrollado en A. BAYLOS, “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012”, *Revista de Derecho Social* nº 61 (2013), pp. 19 ss.

que se ha desarrollado de forma extensa ante la práctica inexistencia de controles administrativos o institucionales.

La crisis del modelo se refiere también al rol que debe cumplir en democracia la ley y al papel que deben desempeñar los controles institucionales de la misma en especial el control de constitucionalidad. En cuanto a lo primero, es casi ocioso decir que si la norma laboral se caracteriza por implicar “una lógica de compromiso, de conciliación equilibrada de los derechos de los trabajadores en la prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y de los empresarios en el ejercicio de sus poderes de dirección y gestión de la empresa, materializada en la imposición por el Estado, a través de la legislación laboral, de límites al mercado, a la libertad de empresa y al contrato privado, para compensar la desigualdad estructural de las relaciones laborales”, como ha señalado una relevante jurista, ex presidenta del tribunal constitucional, Maria Emilia Casas, la reforma del 2012 no asume estos postulados². Es una norma de parte (de clase), que se impone sobre el trabajo y las figuras que lo representan, en una clara dirección derogatoria y degradatoria de los derechos de los trabajadores.

En cuanto a lo segundo, es también patente que se ha producido un proceso intenso de apropiación ideológica partidaria del Tribunal constitucional por el PP que ha permitido la convalidación constitucional de la reforma laboral en tres fallos producidos entre el 2014 y el 2015. El Auto 43/2014, de 12 de febrero, que rechaza una cuestión de inconstitucionalidad planteada por un juzgado de lo social de Madrid, la STC 119/2014, de 16 de julio, que desestima un recurso de inconstitucionalidad planteado por el Parlamento de Navarra y, en fin, la más importante y final STC 8/2015, de 22 de enero, que desestima el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el grupo socialista y el de izquierda plural contra la normativa de reforma.

El punto central de estas decisiones es el de considerar la crisis económica como una causa de excepcionalidad social que habilita al gobierno a comprimir o en ocasiones a hacer desaparecer el contenido esencial del derecho al trabajo y del derecho de negociación colectiva por ser derechos “de configuración legal” y por tanto esta nueva conformación del alcance de los derechos laborales constitucionalmente garantizados – de la restricción de los mismos – está justificada, es adecuada y resulta razonable sobre la base de un interés políticamente relevante cuál es el de posibilitar un nivel de empleo adecuado. No se trata sólo de entronizar la libertad de empresa y sus facultades decisorias como un poder unilateral que no puede ser limitado sustancialmente ni por la negociación colectiva ni por las garantías constitucionales *ordinarias* del derecho al trabajo, sino de afirmar como interés constitucional relevante *en tiempos de excepción o de crisis* la relación que existe entre la disminución de los derechos laborales entendidos ahora sólo como coste de empresa y la previsible generación de empleo que produce la ablación de los mismos.

No hay que señalar la relevancia destructiva que tiene este argumento respecto del modelo constitucional democrático que se basaba en el respeto fundamental al contenido esencial de los derechos individuales y colectivos del trabajo como base de cualquier actuación económica. Lo que ahora se viene a señalar es la prescindibilidad de estos derechos en etapas

² M^a E. CASAS BAAMONDE, “La eficacia y la eficiencia del Derecho del Trabajo: reflexiones sobre un derecho cuestionado por la economía y el desempleo”, en *Derecho del Trabajo, Constitución y crisis económica (Estudios en homenaje al Prof. Fernando Valdés Dal-Re*, Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo nº 15 (2014), Universidad de Valladolid, pp. 68ss.

de crisis, o, enunciándolo a la inversa, que solo puede mantenerse el nivel de garantía ordinaria de los derechos laborales enunciados como derechos ciudadanos si la situación económica lo permite.

De manera secundaria, hay que señalar que en el razonamiento institucional sobre la convalidación constitucional de la reforma se da como dato previo la relación virtuosa entre los derechos laborales considerados como coste empresarial y la creación de empleo. En torno a esta relación se despliega una narrativa confrontada, principalmente a través de enunciados muy sencillos sobre el éxito o el fracaso de los objetivos perseguidos por la reforma, es decir, reducir y derogar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores para poder crear empleo. En la construcción de argumentos en favor de la misma, han sido muy utilizados los hechos de autoridad, es decir, la afirmación favorable no sólo de los grandes empresarios, que secundan con entusiasmo esta idea, sino principalmente de las autoridades monetarias y líderes del conglomerado político-financiero que dirigen la estrategia intergubernamental europea sobre la crisis, respecto de esta relación virtuosa que se define como verídica: menos derechos y menos salarios implica más empleo.

Por eso el terreno de la verificación empírica es el más utilizado como evidencia favorable a la narrativa abrumadoramente impuesta como el único punto de vista correcto. Es cierto que para el Tribunal Constitucional este punto de vista ni siquiera admite una corroboración estadística y se da por evidente o notorio, y esta es asimismo la aproximación al tema que se encuentra en las exposiciones de motivos del Decreto Ley y la Ley 3/2012. Pero en las siguientes normas de la reforma laboral permanente y, lo que es más seguro, en los comentarios políticos y periodísticos sobre la situación social y económica española, los resultados estadísticos son muy utilizados, al punto de resultar bastante previsibles los comentarios elogiosos sobre la reducción del paro registrado y el descenso simultáneo de población activa o las afirmaciones contrarias que se sitúan más correctamente en la contabilidad del paro a partir de los datos de la EPA. Desde la perspectiva sindical y de la defensa del trabajo con derechos como base de una civilización democrática, se actúa igualmente en esta narrativa sobre los resultados principalmente económicos, aunque no sólo se toma en consideración la medición del nivel de empleo, sino que se insertan asimismo las negativas consecuencias que se están comprobando sobre la equidad social y la extensión de la desigualdad en todos sus frentes.

En ese canje de argumentaciones sobre el dato estadístico del empleo, los defensores de la reforma laboral sostienen que ésta intervención legal ha evitado que las cosas fueran a peor y sobre la base del actual mantenimiento – o no empeoramiento – del nivel de desempleo, pronostican mejores tiempos y amplias recuperaciones del empleo y de la productividad. Sus detractores subrayan el tremendo impacto negativo que se ha causado sobre el tejido empresarial, el empleo y la ocupación, así como el declive salarial y el aumento de la precariedad laboral. Es evidente que de los dos discursos uno es convincente y se basa sobre realidades medibles y otro se aposenta sobre posibilidades inconmensurables y piadosos deseos. Ambos tienen en común sin embargo que se despliegan sobre el terreno de los resultados económicos, sin que asuma un papel relevante la constatación de la destrucción de derechos individuales y colectivos como un elemento profundamente negativo inducido por la reforma que lesiona y reduce el marco democrático de nuestra sociedad.

Parece que solo puede trasladarse un discurso a la opinión pública basado en datos económicos verificables, sin que compense valorar el daño en términos democráticos que

implica la pérdida de derechos para los trabajadores y la disminución radical del poder contractual de los sindicatos. Y sin embargo el problema es social y político fundamentalmente. No sirven tanto las políticas de empleo, sino la política con mayúscula, la capacidad de los grupos sociales y de las fuerzas políticas de la izquierda de afirmar la centralidad del trabajo en el espacio político, social y económico de un país. En última instancia, un problema de democracia económica y social, de reglas impuestas por la política a la acción de los sujetos económicos que pueda desarrollar la importancia decisiva del trabajo en la vida social y colectiva de un país.

La reforma laboral no ha conseguido impedir la destrucción de empleo y de tejido empresarial, desde luego, pero su objetivo fundamental era en realidad el de destruir el poder contractual del sindicato, forzar una importante devaluación salarial y extender un modelo de empleo precario y amenazado. Es cierto que ha encontrado fuertes resistencias. El nuevo modelo ha sido combatido social y políticamente en el espacio nacional-estatal, y esta confrontación se ha desplazado también al plano internacional y europeo, tanto en la OIT como en el Comité Europeo de Derechos Sociales. Especialmente relevante ha sido la reacción de la jurisprudencia ordinaria limitando muchos de los aspectos de la reforma, tanto en materia de despidos colectivos como respecto de la ultra-actividad de los convenios, lo que contrasta con la aceptación plena de este contra-modelo de regulación laboral por el Tribunal Constitucional. Pero en cualquier caso, los propósitos de la normativa de reforma laboral sobre la obstaculización y debilitación del sistema de negociación colectiva hasta ahora vigente, han obtenido resultados concretos.

Es de resaltar la alarmante devaluación salarial que se ha operado en los convenios, que han reducido de forma espectacular los salarios en ocasiones incluso en términos absolutos. También tiene que mencionarse la drástica reducción que ha experimentado la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Son cada vez menos los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, frente a la característica de nuestro sistema negocial de ofrecer una alta cobertura entre el 70 y el 75% de la población asalariada. Esto significa que una gran parte de los trabajadores no ven reguladas sus condiciones de trabajo por convenio, y esta exclusión no depende de los mecanismos legales de inaplicación del mismo (descuelgue salarial y modificación de otras condiciones laborales) sino de la pura y simple exclusión del mecanismo de negociación. Por último, aunque este no es un efecto achacable a la norma laboral, la restricción de facilidades y medios materiales para la acción sindical – eliminación de “liberados” sindicales, cancelación de programas públicos de atención a inmigrantes o de tipo educativo y socio-cultural – ha provocado severas reducciones de plantilla en el seno de los sindicatos y una evidente limitación de sus capacidades de actuación, lo que en algunos casos se ha agravado por la baja apreciación social que sindicatos y asociaciones empresariales tienen según las encuestas de opinión entre la ciudadanía y que se ven confirmadas por la participación de varios de sus integrantes en escándalos que implican el uso inapropiado de recursos monetarios públicos o privados.

El cambio de modelo no sólo afecta a las relaciones que entabla el poder público con los actores sociales y en particular con los sindicatos mediante la restricción importante de un principio de autonomía colectiva. También se proyecta sobre la práctica colectiva que asegura el gobierno de las relaciones laborales regido por un principio de diálogo social, pero éste

método de dirección está siendo rechazado por el asociacionismo empresarial. En efecto, pese a que la CEOE-CEPYME ha firmado en dos ocasiones durante la crisis acuerdos de importancia con el sindicalismo confederal a instancias de éste, tales acuerdos han sido posteriormente ignorados - y negados en sus líneas fundamentales - por la acción legislativa del gobierno. Pues bien, la asociación patronal no ha defendido el contenido de lo que había pactado con los sindicatos, al contrario, se ha desembarazado de ellos considerándolos apenas firmados como papel mojado y ha abrazado con entusiasmo la vía de la reforma legal que devastaba el espacio de los derechos laborales individuales y colectivos. A su vez se ha negado a avanzar en la negociación colectiva, para forzar una devaluación generalizada de salarios y de condiciones de trabajo como condición de la realización del acuerdo. Ha preferido establecer a partir de la ley una posición de ventaja que haga retroceder las posiciones sindicales a momentos pre-democráticos y a utilizar en las relaciones laborales concretas la presión que le da un poder unilateral casi ilimitado por la situación de paro masivo. En su auxilio también cuenta la inacción provocada de la Inspección de Trabajo en la denuncia y sanción de situaciones en las que se expresa un modo asiático de gobierno de la prestación laboral.

Como se señalaba al comienzo de este escrito, no es necesario argumentar mucho para comprobar que el sistema jurídico laboral español - aunque no sólo en nuestro país, ciertamente - se encuentra en una situación de cambio de ciclo, de ingreso en una etapa nueva que se separa decididamente de las coordenadas que marcaron el nacimiento del modelo democrático de relaciones laborales en nuestro país y que se ha ido desarrollando con una cierta racionalidad subyacente desde entonces, aun con diferentes fases y discontinuidades. Es un modelo que es guiado por la corriente de fondo del pensamiento hegemónico en esta época histórica y que culmina en la remercantilización del trabajo. Esto es, en su configuración como una pura mercancía al margen de la libertad y del dominio en el despliegue concreto de la actividad creativa y productiva de bienes y servicios. Este proceso conduce no sólo a una sociedad esencialmente desigual e injusta, sino también más autoritaria que reduce al mínimo su expresividad democrática.

Como en el apólogo de **Bertold Brecht**, que se reproduce al comienzo de estas páginas, en definitiva es el trabajo el que da sentido a la situación de ciudadanía, a la libertad frente a opciones vitales básicas o la capacidad para ejercitar los derechos y practicar sus capacidades humanas.

El trabajo se debe recargar desde la lógica de los derechos, no desde su exclusión, condicionamiento o modulación sobre la base de políticas económicas o de medidas de empleo que se resuelven en desembolsos monetarios públicos de ahorro de costes empresariales. El trabajo con derechos sobre el que giran las figuras de la representación colectiva y la capacidad de estas agencias de diseñar un proyecto general en cuyo centro se sitúe éste.

2.- La necesidad de revertir el proceso de degradación. Proyectos y propuestas.

La virulencia de la reforma y la modificación que ésta ha producido en un esquema regulativo bastante asentado, ha llevado a la exaltación del poder privado, la relegitimación de la asimetría histórica de la relación laboral y a la restauración del poder unilateral de mando en la

empresa como características más relevantes del nuevo modelo³. Se trata sin embargo de un prototipo normativo que no ha sido aceptado por los sujetos políticos que han tenido que presentar sus proyectos de sociedad con la finalidad de que éstos sean valorados por el conjunto de la ciudadanía.

El compromiso de los partidos políticos que se presentarán a las elecciones generales que se han de celebrar en principio en noviembre del 2015 de derogar la reforma laboral de 2012 abarca, de forma señalada, al PSOE, Podemos e IU. El gobierno del PP solo tiene como aliado incondicional en estos asuntos a CiU, pero “la cuestión catalana” aísla aún más políticamente a la derecha y extrema derecha española en estas cuestiones. La derogación de estas normas es un hecho anunciado y conveniente.

No sólo hay coincidencia en la derogación de estas normas: Izquierda Unida ha presentado en el Parlamento una proposición no de ley en la que recoge 50 propuestas para regular un trabajo digno. El PSOE anuncia la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores que sustituya la actual regulación y derogue la reforma laboral del 2012. Es constatable por consiguiente no sólo la condensación de una opinión pública mayoritaria que rechaza el modelo laboral degradatorio de los derechos individuales y colectivos derivados del trabajo, sino que plantea la reversibilidad de esta situación. En el mismo sentido, pero con mayor razón, el sindicalismo confederal debe avanzar en el debate y la discusión de las líneas generales sobre las que debería desplegarse una nueva regulación legal de las relaciones laborales. Para ello no debe solo limitarse a debatir los proyectos que pueden venir de la actual presencia de sujetos políticos y de sus propuestas electorales, rechazando algunas de éstas – como las que sostienen UPyD y Ciudadanos sobre el tan traído y llevado “contrato único” – y avalando otras, sino mostrando una aproximación propia basada en el proyecto de sociedad que en estos momentos el sindicato tiene que presentar a la sociedad como diseño más o menos acabado del marco regulativo que entiende apropiado a la presente situación económica y social.

Un aspecto de este proyecto que debe invertir el proceso de degradación de derechos en el que la reforma laboral nos ha sumido es, desde luego la creación de un nuevo marco institucional y legislativo sobre el trabajo. En este sentido el sindicalismo tiene una larga tradición de intercambio con los juristas del trabajo que se traduce en una colaboración importante y permanente no sólo entre los servicios jurídicos sindicales y el espacio cultural de jueces y magistrados mediados a través de los juristas universitarios, sino a través de la creación de lugares de encuentro y de debate comunes. Este es un momento en el que los juristas del trabajo, junto con el análisis crítico e interpretativo de la norma y de sus condiciones de aplicación en razón de la interpretación judicial y la mediación colectiva, deben debatir y discutir el tipo de modelo laboral que se juzga más adecuado para la situación que se va a plantear en el plazo de un año, con la caducidad política y teórica de las estructuras normativas puestas en marcha durante el estado de excepción impuesto antidemocráticamente por los poderes privados y públicos en nuestro país. Este imperativo teórico y político supone acelerar un debate provechoso entre sindicalismo y exponentes de la cultura jurídica sobre el diseño del nuevo modelo de derecho del trabajo que, en cuanto a sus

³ Cfr. U.ROMAGNOLI, “La política della remercificazione del lavoro”, en <http://www.insightweb.it/web/content/la-politica-della-ri-mercificazione-del-lavoro-0>

contenidos y sus formas de desarrollo, se acomoden a los principios del estado social y del reconocimiento del trabajo como eje de atribución de derechos de ciudadanía.

Ahora bien, ese nuevo marco institucional exige previamente una reflexión sobre la pervivencia del sistema de derechos constitucionalmente garantizados, mucho más después de los tres fallos del Tribunal Constitucional que han avalado la compatibilidad de la reforma laboral con la Constitución española sobre la base tanto de una interpretación extensiva de la libertad de empresa, como en atención al “interés constitucional prevalente” a la conservación de un nivel de empleo mediante la reconfiguración por la norma legal del alcance de los derechos ciudadanos de negociación colectiva y del derecho al trabajo. Por lo tanto, para el sindicalismo español este problema se liga directamente con el de la reforma constitucional la que ya se refería en junio del 2014 la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO tras la abdicación del rey, exigiendo el abordaje tanto del modelo de estado como el territorial, “así como los modelos social y económico”⁴.

En ese rediseño constitucional del “modelo social y económico” hay muchos aspectos en juego. Ante todo el refuerzo de los derechos laborales básicos que han resultado más dañados por el impacto en ellos de las prescripciones de la reforma laboral. El derecho al trabajo en primer lugar, recuperando para él mismo la función declarativa y constitutiva que le relaciona con el Estado Social y con el impulso a la nivelación social de las desigualdades que provienen de la asimetría de poder que caracteriza la relación de trabajo asalariado. En esa re-escritura del reconocimiento constitucional del derecho al trabajo se tienen que reforzar sus garantías en especial respecto de su pérdida o privación, que no podrá realizarse sin causa justa, procedimiento adecuado y control judicial, pero también pormenorizar sus contenidos en orden al principio de igualdad de oportunidades, la promoción y la formación en el trabajo y el derecho a la ocupación efectiva. Y es razonable que se exija un esfuerzo de concreción constitucional para el derecho de negociación colectiva, que no sólo puede identificarse como propia del ámbito del trabajo por cuenta ajena, sino que debe partir del reconocimiento del principio de autonomía colectiva también en el empleo público y en general en los supuestos de trabajo subordinado prestado materialmente como tal, junto con el reforzamiento de las garantías de la fuerza vinculante de los convenios colectivos que eviten su degradación mediante la norma legal.

El espacio de la empresa no puede configurarse como un territorio inmune a la democracia. La vigencia de determinados derechos ciudadanos clásicos en los lugares de trabajo tiene un largo recorrido en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, pero nuevas situaciones derivadas de las tecnologías de la información y de la comunicación deberían abrirse camino en un nuevo texto de derechos fundamentales. Algunos de ellos, como los referidos a la libertad de expresión y de comunicación, tienen un contenido colectivo muy evidente, que tiene que reforzarse al ejercitarse normalmente en el cuadro de la acción sindical colectiva, pero que precisan un tratamiento diferenciado. Y la dimensión colectiva de la representación en la empresa no puede agotar las posibilidades de participación de los trabajadores en la empresa. En el ámbito unionista europeo hay una graduación precisa de los derechos de información, consulta y participación que tendrían que ser incorporados al nivel constitucional

⁴ Sobre este tema ha discurrido el volumen monográfico “Por una reforma constitucional” de *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate* nº 23 (2014).

como fórmulas posibles de la participación en la empresa, incluida expresamente la cogestión, y posteriormente desarrolladas en un texto legal. En última instancia, el propio art. 38 CE debería ser profundamente modificado, incorporando el estándar de la empresa socialmente responsable como la figura constitucionalmente prevalente de empresa, y colocando esta libertad en el contexto de una economía social de mercado sobre la que el poder público y la autonomía colectiva han de establecer una actuación de encaminamiento y de redireccionamiento sobre la base de las repercusiones social y ciudadana del ejercicio del poder privado que se deduce de esta libertad.

Los derechos colectivos ligados al sujeto sindical y el derecho de huelga como clave de explicación de la integración dinámica de la perspectiva colectiva y sindical de la representación del trabajo mediante el desarrollo del conflicto como instrumento de regulación del estado de la situación de las trabajadoras y trabajadores, tiene asimismo que reformularse para robustecer estas facultades de acción. El compromiso público con la consecución de la igualdad sustancial implica un deber responsable en la promoción del hecho sindical. En este sentido se han lanzado ya desde la perspectiva sindical propuestas de una ley de participación institucional y de financiación de los sindicatos a la que le vendría muy bien un asidero expreso en el texto constitucional. Y en materia de huelga, la reforma de la cláusula sobre los servicios esenciales, precisando la importancia de la autorregulación negociada como fórmula de disciplinar el ejercicio del derecho en estos sectores, y la determinación más precisa de la cláusula de esencialidad, son elementos imprescindibles para poder afrontar un nuevo estadio en las relaciones laborales en este país.

El terreno de los derechos sociales y de su exigibilidad es un territorio que está siendo reivindicado desde los movimientos sociales y desde los nuevos sujetos políticos emergentes – no sólo a nivel nacional, sino muy señaladamente a nivel municipal – como un espacio urgente de reformulación constitucional. Se habla de nuevos derechos pero fundamentalmente de dar exigibilidad a derechos sociales importantísimos pero muy desguarnecidos jurídicamente, como el derecho a la vivienda, o a la creación de unos nuevos, como las propuestas de renta básica, o, en otra concepción diferente, el derecho a una renta mínima universal. Para ello es una condición previa eliminar el muy reciente art. 135 CE, introducido sin refrendo popular merced a un pacto *bipartisan* PP-PSOE en agosto de 2011, con el gobierno PSOE ya desahuciado. Cualquier planteamiento serio sobre el fortalecimiento de los derechos sociales tiene que descartar este principio de equilibrio presupuestario y como mínimo corregirlo mediante la introducción de la cláusula del Estado Social, de forma que la regla de la contención del gasto no puede prevalecer contra la necesaria garantía de los derechos sociales promovida por el Estado Social que se expresa en una gran parte de los casos mediante la erogación de prestaciones económicas suficientes para atender a los estados de necesidad de los ciudadanos. Es la solución del Tribunal Constitucional alemán, lo que asegura que no estamos hablando desde perspectivas radicales. Pero se trata de un punto irrenunciable para cualquier alternativa de reforma constitucional que pretenda la vigorización de los derechos sociales.

Junto a ello el abordaje de la Seguridad Social y la precisión nueva del alcance de las prestaciones garantizadas, es un tema crucial en la delimitación de un modelo democrático del siglo XXI. La reconsideración de la protección por desempleo junto con la reivindicación

sindical de una renta mínima garantizada, tiene que recibir una cobertura constitucional. Como asimismo la determinación de un nuevo estado de necesidad, como la dependencia. Y asegurar las garantías de las prestaciones suficientes en las pensiones. En último término, relacionar este complejo institucional con el modelo territorial del Estado, impidiendo las tensiones privatizadoras de sectores estratégicos como el de la sanidad.

Más acá de la Constitución y de la ley, está el desarrollo de las relaciones laborales, el campo de acción del sindicalismo. Aquí también hay que preguntarse si se puede seguir actuando conforme a las mismas pautas que durante el desarrollo de la crisis.

El gobierno de las relaciones laborales debe regirse por un principio de diálogo social. Es un buen principio, pero la situación de la que partimos impide aceptarlo en sus términos tradicionales. La CEOE-CEPYME ha firmado en dos ocasiones acuerdos de importancia con el sindicalismo confederal que han sido posteriormente ignorados - y negados en sus líneas fundamentales - por la acción legislativa del gobierno. La asociación patronal no ha defendido el contenido de lo que había pactado con los sindicatos, al contrario, se ha desembarazado de ellos considerándolos apenas firmados como papel mojado y ha abrazado con entusiasmo la vía de la reforma legal que devastaba el espacio de los derechos laborales individuales y colectivos. A su vez se ha negado a avanzar en la negociación colectiva, para forzar una devaluación generalizada de salarios y de condiciones de trabajo como condición de la realización del acuerdo. La representación empresarial por consiguiente no tiene credibilidad como agente social autónomo en un momento de cambio.

Es preciso por tanto un esquema de interlocución con el poder público en el que se construya por éste una relación preferente con los sindicatos, sin excluir naturalmente a los empresarios del proceso de consultas de las políticas sociales, pero no considerando imprescindible su consenso sobre los ejes centrales del cambio. El empresariado debe recobrar una posición activa en los procesos de negociación colectiva, pero posiblemente ello exija una actividad de promoción de la misma por parte de la norma legal en un sentido inverso al que se da actualmente. La norma estatal debe acentuar sus perfiles imperativos en los elementos clave de la relación salarial y de empleo como norma mínima, que la negociación colectiva puede desarrollar y ampliar, pero que debe asimismo respetar en su regulación concreta en la empresa y en el sector. Una norma de promoción colectiva, no de sustitución del sistema de negociación por un sistema de empresa pre-ordenado por la voluntad unilateral del empresario. El ya aludido desarrollo y fortalecimiento a través de nuevos derechos de información y de consulta, junto con fórmulas de co-determinación en la empresa, serían asimismo funcionales a este mismo fin.

Por último, en este rápido repaso al cambio del marco legal que posibilite un nuevo encuadre democrático de las relaciones laborales, es necesario abordar la posibilidad de reformular el modelo dual de representación vigente en España, no para su sustitución - especialmente en lo que se refiere a la audiencia electoral como clave de la representatividad de los sindicatos - sino para lograr un perfil más acabado de la representación sindical en la empresa y de las facilidades y garantías de los representantes de los trabajadores. Hay toda una labor de adaptación de estas estructuras de representación a la nueva morfología de la empresa y a las tecnologías de la información y de la comunicación, pero asimismo es importante desarrollar y

promover figuras nuevas de una representación de base territorial que permita hacerse cargo horizontalmente de una pluralidad de trabajadores aislados que se equiparan desde el lugar de trabajo, con independencia de su vinculación vertical con empresas, franquicias o contratas, o potenciar la vinculación asociativa y afiliativa como eje de la representación más allá de la agrupación de afiliados en una empresa o centro de trabajo.

Pero este impulso de reforma lleva a considerar otro elemento concurrente – y de manera decisiva – en la cimentación de este nuevo modelo: el que se refiere a la delimitación de un proyecto sindical autónomo y adecuado al momento actual.

3.- Reformular el proyecto sindical en un nuevo modelo democrático.

En último término, está el sindicato. Es decir el representante de los trabajadores que tiene como misión mejorar las condiciones de vida de los mismos. En la noción de representación es clave, como diría Umberto Romagnoli, definir quien representa a quien⁵. En esa conexión el representado es la persona que trabaja y, desde las premisas culturales italianas, que se afilia al sindicato que le representa. También esa es la aproximación que me parece que coincide con la cultura dominante en el sindicalismo confederal, que ha prescindido de los problemas de adherencia entre trabajadores en movimiento, en una dialéctica de la unidad y la pertenencia voluntaria a la organización sindical que gobierna ambas. Esa persona trabajadora, para la que el sindicato debe ser un “sujeto próximo”, es el referente de la acción del sujeto colectivo, pero en la medida en que se integra en la organización de éste, constituye el fundamento de la validez y de la legitimidad de las reglas y directivas que el sindicato efectúe. En ese sentido la “soberanía” sindical es equivalente al goce de una ciudadanía plena de sus afiliados en su interior, lo que requeriría un más amplio desarrollo de un posible “estatuto de la participación”.

CCOO ha iniciado un camino de autoevaluación de su capacidad de representación hacia el interior del sindicato pero fundamentalmente hacia fuera de él, en la relación que la organización sindical quiere entablar con el conjunto de los trabajadores y trabajadoras del país. Las resoluciones del Consejo Confederal del 5 de marzo de 2015⁶ adoptan un código de conducta o “código ético” con varias medidas de refuerzo del control interno, concebidas como respuesta a las acusaciones de corrupción que se han ido desgranando contra los sindicatos en varios supuestos, desde los ERE de Andalucía, hasta las tarjetas black de Caja Madrid o las últimas informaciones sobre el sistema remuneratorio de la extinta Federación de Banca y Ahorro. Pero debe avanzar asimismo en la determinación de nuevas prácticas que refuercen su anclaje en el conjunto de las trabajadoras y los trabajadores, un espacio que sin embargo ha cambiado y se modifica de manera acelerada también con la crisis.

En efecto, hay problemas de articulación muy fuerte – que requieren sin duda “síntesis” sindicales virtuosas no siempre fáciles de conseguir – entre la estructura organizativa sindical, fuertemente enraizada en el fordismo como estructura de orden y en la burocracia de tipo weberiano como referencia cultural y el nuevo espacio en el que se despliegan los nuevos

⁵ U. ROMAGNOLI, “Chi rappresenta chi. Il sindacato senza legittimazione”, *Il Mulino* nº 2 (1993), pp. 16 ss.

⁶ Cfr. El documento y las resoluciones en http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/2018562-Gaceta_Sindical_n_232_Consejo_Confederal_aprueba_Codigo_etico_CCOO.pdf

tipos del trabajo asalariado. La estructura sindical alude a un sistema organizativo empresarial que se ha transformado de manera decisiva, fragmentándose, dislocándose, compartimentando la toma de decisiones en función de una externalización de funciones bajo un poder unificado. El sindicato no ha acoplado su ordenación interna a este cambio cada vez más decisivo de la organización post-fordista, que ha fragmentado asimismo a las personas que trabajan, precarizando su empleo y devastando identidades laborales en sujetos débiles y exánimes, privados de derechos. El tipo ideal del trabajador sindicado, que desempeña un trabajo con iniciativa, cualificado y formado, ideológicamente orientado, es negado por una realidad – y una normativa – que en la crisis hace de éste un sujeto precario, discriminado y mal remunerado en una situación de explotación extensa de la que culpabiliza a las instituciones reguladoras del estado y del mercado⁷.

En este punto se puede comprobar la convergencia de dos elementos sobre los que el sindicalismo debe reflexionar con vistas a esa reformulación del proyecto sindical. De un lado, la eficacia sindical, su capacidad para obtener resultados tangibles para los trabajadores y trabajadoras como “barómetro de su utilidad”, es la condición de su legitimidad e influye de manera directa en su capacidad para “involucrar” a los trabajadores que forman parte del sindicato en una acción que obtenga resultados favorables o correctos a través del conflicto y del acuerdo como resultado del poder contractual del mismo. Resultados que deben ser sin embargo ser generales, extendidos al conjunto de los trabajadores. Por lo que la eficacia debe ser general y la valoración de la misma no sólo la realizarán los afiliados sino el ámbito colectivo de referencia. En el proceso actual de desconstitucionalización del trabajo que se ha verificado en España, uno de los ámbitos centrales de referencia es el de la interlocución política. Y en este dominio, la eficacia sindical es nula si se interpreta como capacidad para obtener resultados apreciables para las relaciones laborales, por lo que desarrollar esa capacidad de intercambio con el gobierno en una nueva situación política es importante, pero a condición de que produzca resultados tangibles de cambio concordados sindicalmente.

Y aquí interviene el segundo elemento, la relación viciada entre los trabajadores – afiliados y no – y la política entendida como un espacio de corrupción y de ineficiencia en donde se aprecia una clamorosa crisis de confianza. A lo que se une ciertamente una cierta hostilidad hacia el “verticismo” sindical como prolongación de la desconfianza hacia el proyecto del sindicato como sujeto político. La consideración negativa que entre muchos trabajadores tiene lo que se denomina el “oficialismo” del sindicalismo confederal, ha permeado de manera muy intensa a la base social de éste, posiblemente porque estamos en una situación de “cambio de época” muy clara, en la que no se aprecia la capacidad de los sujetos políticos y sociales de explicitar un proyecto que tenga la fuerza moral y política para organizar una respuesta fuerte y colectiva que construya un bloque de dignidad y una posibilidad real de reforma. Los intensos procesos de movilización social que se están desarrollando se encuentran al final bloqueados por la dificultad de expresarse a través de un sujeto político cuyo proyecto tenga visibilidad y verosimilitud, y el sindicato no puede, por su propia relación medios / fines, sustituir este bloqueo. Paradójicamente, entonces, en vez de resaltar y desarrollar su posición

⁷ En el blog “Metiendo Bulla” de José Luis López Bulla se ha llevado a cabo un interesante debate sobre la política y el sindicato que puede seguirse a partir de la siguiente entrada <http://lopezbulla.blogspot.com.es/2013/12/preguntas-y-notas-una-discusion.html>

de autonomía con un proyecto político propio que se podría definir desde el espacio de la producción y del territorio en su vertiente local-global, se renacionaliza y se empequeñece, asimilándose a posiciones partidistas que dificultan su comprensión como representante “general” del trabajo.

La vía virtuosa por el contrario debería ser, en efecto, la de construir hegemónicamente la centralidad del trabajo en la vida política y el sistema de derechos que explica la ciudadanía cualificada en el mundo de la producción, extendiendo esta aproximación a otros sectores sociales a la vez que se impulsa la movilización en torno a ese eje, interviniendo asimismo en los “lugares estratégicos” de la producción. Aunque ello implique una reflexión imprescindible sobre la eficacia de las formas de acción “clásicas”, las prácticas sindicales efectuadas y la revalorización del poder contractual del sindicato.

Lo anterior no puede tampoco avanzar de forma decidida si no se plantea de forma audaz el problema de la unidad sindical más allá de la unidad de acción consolidada de manera neta a nivel confederal. Ensayar fórmulas de coordinación o de combinación que vayan simbolizando la unidad de reflexión y de decisión entre las dos grandes organizaciones confederales de ámbito estatal, la creación de comités de enlace conjuntos, la reunión simultánea de los órganos de dirección confederales, por poner sólo algunos ejemplos, permitirían lanzar una señal importante de que el proyecto de sociedad que plantean UGT y CCOO es lo suficientemente compartido como para poder avanzar en un proceso sereno de unificación sindical, que acentúe los elementos comunes y la forma compartida de analizar y diagnosticar la realidad social.

2015 no sólo es un año muy intenso en términos político-electoral. Es también un año en el que el sindicalismo español tiene que dar un salto adelante en su capacidad de diseñar y planear un marco de referencia normativo, social y económico, que rompa con la deriva autoritaria y antioleativa del derecho del trabajo tal como ha sido impuesta por las decisiones derivadas de la crisis económica durante cinco años consecutivos en progresión ascendente, y que además presente un marco de relaciones colectivas e individuales sobre el trabajo en el que se pueda reconocer un impulso emancipatorio que ligue el trabajo asalariado con la democracia tan ausente de esta relación.