

## LA CENTRALIDAD EN LA ESTRATEGIA JURÍDICA I SINDICAL POST REFORMA 2012 DE LAS SECCIONES SINDICALES

*«Usar una posición estratégica para cualquier propósito es actuar: la estructura (inevitable, però siempre expuesta a cambios) esta hecha de posiciones (almenos en el corto plazo), desde algunas de los cuales los sujetos que son principales actuan en relación unos con otros; **pueden actuar sin estrategia, però si hay estrategia hay agencia**» John Womack*

La tesis de la presente comunicación es, en esencia, que las reformas laborales de 2010/2012 (sobretudo esta última, la Ley 3/2012 de 6 de juliol), al calor de los dictados de gobernanza neoliberal, y de la recuperación de las rentas empresariales en el contexto de la crisis económica, ha quebrado de manera definitiva el paradigma del sindicalismo hegemónico de concertación consagrado en el modelo vigente en la mayoría del Estado Español. Ello impone de manera ineludible una reformulación estratégica de los modelos sindicales tradicionales, en orden de dar una centralidad específica a las Secciones Sindicales, conceptuandolas como una célula política básica del Sindicato, que diseñe, implemente y galvanice el conflicto en el centro de trabajo, herramienta ésta ya imprescindible para mantener las condiciones laborales en el actual contexto devaluativo de las mismas en las que nos encontramos. Ello, a su vez, también impone cambios o adaptaciones a los Sindicatos, en sus modelos tanto de organización interna (necesariamente democrática y asamblearia) como externa (buscar apoyo de movimientos sociales, y de colectivos que ponen en cuestión los procesos de acumulación capitalista -Movimientos de lucha contra los deshaucios-, y que aún no actuando en los centros de trabajo su lucha esta vinculado al conflicto capital-trabajo «Mareas pensionistas») y plataformas reivindicativas y de negociacion colectiva, que no pueden quedar enmarcados en el economicismo estricto, y deben permitir sacar el conflicto fuera del centro de trabajo. Dichas reivindicaciones además deben atacar los elementos nucleares que las reformas laborales 2010/2012 consagran y que configuran «el poder» y «control empresarial» en el actual formato profundamente asimétrico y desequilibrado en favor del empresario. Asimismo y como se vera ello afectara al rol y papel que tiene tradicionalmente el abogado.

Es evidente que la trascendencia de las reformas laborales 2010/2012 (especialmente la del 2012) realizadas bajo el pretexto de la crisis económica *post* 2008 ha tenido una trascendencia cualitativa que necesariamente ha afectado el paradigma conocido del marco de relaciones laborales, nacido y heredero de la Transición.

No este el lugar para analizar los impactos de dichas reformas, para ello me remito al excelente libro de Adoracion Guaman y Hector Illuena *“El Huracan Neoliberal. Una reforma laboral contra el trabajo”* Editorial Sequitur (2012), sin embargo, es necesario indicar que la importancia de dicha reforma más allá del aspecto devaluativo de los costes laborales, ya sobradamente conocidos (el despido, por coger uno de los más claros, entre otros aspectos), es importante destacar los elementos cualitativos, como es el de un auténtico rearme del poder empresarial, y la capacidad que tiene éste, bajo motivos de escasa entidad, para incidir en las condiciones laborales de los trabajadores y ello también afecta, y esto es incluso más importante, correlativamente a la capacidad de articular la acción colectiva de los trabajadores, de confrontar y oponerse con minimas garantías, en suma también es una apuesta por la individualizacion y atomizacion de las

relaciones laborales, que comporta desmovilización de los trabajadores en el marco de acción colectiva.

Dichas reformas han dinamitado (y el verbo no es hiperbólico) el tradicional marco de relaciones laborales fundado en el ámbito de cobertura amplio de la negociación colectiva, bajo el auspicio del llamado pacto social. La habilitación, con suma facilidad para los empresarios, de mecanismos devaluativos internos de las condiciones laborales de los trabajadores, la posibilidad del Convenio de Empresa, de alterar a la baja extremos nucleares del Convenio Colectivo de Empresa, y el decaimiento de la ultratractividad son puntos evidentes en este aspecto.

Ello ha supuesto un «desarme ideológico» del del sindicalismo tradicional fundamentado en última instancia en la concertación, en la retórica del “mal menor” ante la consagración legal de una asimetría tan grande en favor del empresario para alterar de manera sobrevenida las condiciones laborales, tan profunda que rompe absolutamente el paradigma de ámbitos de negociación concertados bajo parámetros de mínimo equilibrio.

Todo ello necesariamente impone cambios en orden de los modelos sindicales, estratégicos, en la negociación colectiva, y en aquello que nos concierne como profesionales en el asesoramiento que debemos prestar a los trabajadores y a los Sindicatos.

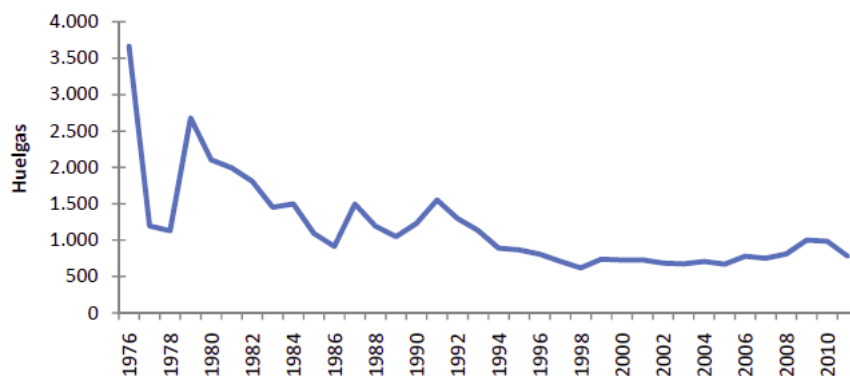
Antes de entrar en materia, y vinculado a lo que hemos referido.

### **Previa 1.- Ha habido un 15-M, però no un 15-M Sindical.**

Un libro excelente «*CT o Cultura de Transición*» .VVAA Editorial DeBolsillo (2012), pone en evidencia que el 15-M supuso una ruptura de los «consensos» o marcos discursivos de la transición [El Rey, el modelo económico, representación política, el modelo territorial], también afecta al modelo de Sindicalismo nacido bajo la égida de los «Pactos de la Moncloa» (1977) fundamentado en dos Sindicatos, con amplios marcos de cobertura en la negociación colectiva.

Este cambio o reformulación en la mayoría del Estado opera en un contexto de clara desmovilización y falta de lo que autores como Jon Lasheras o Lluís Rodríguez llaman «poder sindical». Ha habido un 15-M, però no un 15-M sindical.

Según Estadísticas de Beltran Roca, Las Huelgas en el Estado Español (1976-2010)



Los porcentajes de afiliación son claramente dispares en función de los contextos sociolaborales y claramente más bajos para los sectores potencialmente más necesitados de una acción sindical fuerte (Beltran Roca,2013).

Trabajadores con menos de 1 año de antigüedad(7%) /+10 años (29,9%)

Indefinido (21,2%)/Temporal (11,7%)

Sector privado (15,1%)/Sector Publico (31%)

16-24 años (7,1%)/+45 (25%)

Españoles (20,3%)/Extranjeros (6,6%)

(-) 1.000€ (10'7%)/(+) 2.000€ (22'5%)

## **Previa 2.-Reformas sin discurso**

Durante años la retorica discursiva sobre el que pivotaban las reformas laborales, basculaban entre el atentado contra los principios más elementales de la lógica -la mejor manera de facilitar la creación de empleo es facilitar su destrucción- o directamente el fraude legislado -La Ley 32/1984, de 2 de agosto, introducía más de 30 contratos temporales y acto seguido denunciar la dualización del mercado de trabajo en base a la ratio de temporalidad propiciada por la propia reforma-. Angela Merkel en 2013 vino para realizar un atajo discursivo y desnudar la cruda realidad «democracia según el mercado» (*Marktkonforme Demokratie*). Este era y es nuestro parámetro de realidad por si alguien todavía no se había enterado.

Puras evidencias empíricas ya habían reflejado, no obstante, lo que directamente era un filibusterismo discursivo en las últimas reformas de calado post crisis2008. Así la Ley 35/2010, habilitaba el despido a 33 días de manera más o menos generalizada, aduciendo la necesidad de acabar con la consabida dualización entre fijos y temporales y el fomento de la contratación indefinida, para 11 meses después en agosto del 2011, dejar en suspenso los periodos máximos del art 15.5 ET que permiten hacer uso de la contratación temporal, o la Ley 3/2012 de 6 de julio que rebajaba la indemnización por despido para que supuestamente no actuara como un lastre para el mantenimiento y creación de empleo, y un año después en 2013, en el trámite legislativo que suprimía la subvención del 40% de la indemnización por despido objetivo para las empresas de menos de 25 trabajadores el Grupo Popular justificaba expresamente esta medida bajo el argumento que abaratar el despido suponía facilitar el mismo.

## **Previa 3-Y entrando en el fondo de la cuestión.**

El actual contexto social, económico y legislativo, evidencian que cualquier lucha sindical pasa necesariamente por una «conflictivización» de las relaciones laborales. De hecho

incluso para los que aspiran a la negociación, realmente, actualmente sin conflicto no hay negociación, como mínimo negociación de verdad, con capacidad para afectar aspectos esenciales del marco de relaciones laborales.

Para que un conflicto laboral triunfe tiene que haber un equilibrio entre acción sindical, política y jurídica como indicaremos, y dicho equilibrio no se traduce en criterios de proporcionalidad, siendo esenciales las dos primeras en detrimento claramente de la segunda.

Lo que alimenta la fortaleza sindical entre otros factores es la capacidad de movilización, una preeminencia de la lógica jurídica sobre la sindical tiene dejos desmovilizadores. Todo ello sin perjuicio que como técnicos demos el asesoramiento debido a nuestros clientes y sea un factor ineludible a ponderar, pero es esencial evitar que la acción jurídica condicione en su totalidad la expectativa de los objetivos a conseguir por el colectivo de trabajadores y la propia estrategia jurídica.

### **1.La centralidad que deben tener las «Secciones Sindicales» como herramienta, en la concepción, desarrollo y planteamiento del conflicto en las empresas**

HYMAN caracterizaba las relaciones industriales como «poder y control» y esto vale tanto para los trabajadores de cuello azul como para los Riders. Como cualquier relación de poder, más en el actual momento que hay una consagración total del desequilibrio en favor de la parte empresarial, en la relación laboral, mayoritariamente cualquier momento de paz es precario y volátil.

El sindicalismo hegemónico ha quedado desarmado ideológicamente y cualquier estrategia o modelo sindical tiene que volver necesariamente a pivotar sobre el conflicto en los centros de trabajo en aras a discutir los instrumentos de poder y control empresarial, -algunos consagrados por el reciente ciclo de contrarreformas y otros no-. Reformular el conflicto impone necesariamente reformular la plataforma reivindicativa, y por ende la narrativa del conflicto.

El sindicalismo se debe rearmar ideológica y estratégicamente a través de las Secciones Sindicales, son una célula política básica. Porque de hecho el Sindicalismo es política -que más política que el conflicto entre el capital y el trabajo?-, la representación legal (Comite y delegados de personal) debe ser un mero instrumento de acuerdo con las prerrogativas legales en materia de información y consulta al servicio de este propósito y las Secciones Sindicales deben ser un polo de galvanización del conflicto laboral imprescindible y son las que deben de llevar el *tempo* de la negociación y del conflicto, y evidentemente preparar al colectivo de trabajadores, dinamizando las asambleas y promoviendo las Cajas de resistencia y otros elementos que ubican al colectivo de trabajadores en el propio marco del conflicto sociolaboral.

### **2.-Reformulación estratégica, organizativa,...y reformulación de las Plataformas reivindicativas y de negociación colectiva**

El sindicalismo como herramienta política, ha de permitir conectar las luchas de dentro y fuera de los centros de trabajo. Los centros de trabajo deben ser un polo de conflictividad, pero deben reformular sus plataformas reivindicativas para que conecten las luchas que suceden fuera de los centros de trabajo con sus Plataformas reivindicativas. El adentro y fuera, torna imprevisible el conflicto para el empresario.

En este sentido las plataformas de negociacion colectiva deben introducir como hemos dicho extremos que discutan el «control empresarial» proscripción de los instrumentos de flexibilidad interna (41 ET MSCT, 82.3 ET descuelgue salarial) derecho a opción en caso de declaracion de improcedencia, prohibición de subcontratación, entre otros, però también aspectos como el tiempo de trabajo, con igual salario, conceptuandolo como una herramienta de «vida» y conectandolo con aquellos colectivos feministas que articulan la critica al sindicalismo fordista tradicional que ha ignorado dichos aspectos, colectivos que muchas veces no tienen una presencia en los centros de trabajo però que permiten tejer sinergias estrategicas, discursivas y en la accion colectiva. Entre otros argumentos.

En este sentido luchas por la reducción del tiempo de trabajo [Berskha, CIG o las residencias de Vizcaya por ELA, y otras desarrolladas por LAB] abundan en este sentido.

Otro elemento importante en las plataformas de la negociacion colectiva es llevar la informacion y consulta de la RLT más alla de los estrechos limites del 64 ET y equiparlos a los del socio como veremos en el siguiente epígrafe. Ello también al trabajo y asesoramiento técnico de carácter integral (juridico y economico-finaciero) que debemos ofrecer a las Secciones Sindicales.

Todo ello evidentemente tiene una clara connotación «politica» dado que supone una ruptura de los marcos tradcionales en los que actualmente se insiere el actual marco de relaciones laborales que necesariamente debe vehicularse a traves de la Seccion Sindical.

### **3.-La obtención de información y consulta no sólo es un elemento esencial para el diseño de una estrategia y táctica eficiente sino para la «conciencia de clase».**

Es evidente que uno de los elementos que autores como John Womack han desarrollado es el concepto del «trabajador estratégico», una mayor información sobre como afecta nuestro trabajo en la estructura empresarial permite connectar al trabajador no como un elemento anónimo más sino como alguien que tiene «poder» para cortocircuitar la producción, y ello evidentemente permite ser más preciso en el diseño de la estrategia del conflicto, y como se dice en el encabezamiento «si hay estrategia hay agencia», el confrontar desde una perspectiva real y material te transforma individual y colectivamente.

### **4.-En el fondo y al final de todo intentamos constuir la utopia, como decia Sartre «La libertad es el futuro»**

En un contexto actual de desmovilización y ruptura de cultura de clase ha comportado que los mecanismos de movilizacion iniciales se estructuren sobre lo que EP Thompson llamaba «la economia moral de la multitud»,la solidaridad, los sentimientos de injusticia por primarios que estos sean, son elementos que son la espita del conflicto, pero sin caer en la ingenuidad se debe trasladar que tenemos confianza irreductible, en que construimos algo más que va mas allá del centro de trabajo, ello también es un aspecto más del «rearme ideológico» que necesita el Sindicalismo para pasar de la lógica del mal menor al «O todos o ninguno» de la Huelga de Esfosa (75/76), o porque naturalizamos que la democracia quede fuera de los centros de trabajo.