

“NO TENGAIS MIEDO DE LO NUEVO”: ACCESO LIBRE EN EL BLOG METIENDO BULLA

Antonio Baylos

Publicado en el blogspot del autor, agosto 2020



A comienzos del 2017, se publicó en la editorial Plataforma, de Barcelona, el libro de **Jose Luis López Bulla y Javier Tébar Hurtado**, que llevaba por título *No tengáis miedo de lo nuevo*, con el añadido *Trabajo y sindicato en el capitalismo globalizado*. El libro tuvo una buena acogida en los círculos interesados en esa literatura, con sendas reseñas de **Javier Aristu** en *Mientras Tanto* y de **Quim González Muntadas** en *Nueva Tribuna*, o **Jesús Martínez y Juan Manuel Tapia** en el *Butlletí d'Actualitat Jurídica i Sindical* de la CONC, entre las que uno recuerde. Hoy, pasados tres años, los autores han decidido publicarlo por capítulos, en una serie abierta al público, en el blog de referencia **Metiendo Bulla**. Es una buena noticia porque el verano es tiempo de reflexión y lectura, y se avecina un período crítico para las relaciones laborales en el próximo otoño. Leer para conocer los retos que afronta el sindicalismo en un capitalismo global atravesado por la crisis económica que ha causado la Covid-19, es una magnífica opción que este blog recomienda. Los autores tuvieron la amabilidad de solicitarme que les hiciera un prólogo. A continuación, se incluye un extracto a través del cual se puede entrever la problemática abordada en el mismo.

Un prólogo no es el lugar en el que se dialogue con el libro prologado, sino una apertura a los problemas que este plantea y abre a quienes lo leen. Y en este libro se proponen muchos, y de

envergadura. **López Bulla** parte de una afirmación neta: la de que el «ciclo largo» de conquistas sociales que el sindicalismo impulsó se ha agotado con el estallido de la crisis del 2008 y su resolución mediante las llamadas políticas de austeridad. La resistencia sindical ha sido importante, pero no ha logrado sus objetivos, no solo por el contexto de crisis ideológica y política que rodea este inicio de siglo, sino por la incapacidad de repensarse como sujeto colectivo dotado de una estrategia determinada por la adaptación a «lo nuevo» de esta situación, al nuevo paradigma que la contiene. Ese es el eje de intervención del libro: proponer, a través de la selección de una serie de lugares valiosos e importantes, una forma diferente de enfocar el enunciado de la problemática presente y la estrategia que se debería adoptar.

El método que el autor escoge busca voluntariamente el debate y la discusión, se presenta de manera polémica, interpelando a quienes lo leen a buscar otras soluciones, rebuscando en las experiencias aisladas, pero valiosas, que se han ido produciendo en la acción sindical los elementos que permitan una «reubicación» del sindicalismo en estos tiempos de la globalización financiera y de remercantilización del trabajo. La apreciación de mayor calado es, sin duda, la que apunta hacia la reconsideración del proceso tecnológico en marcha y la incidencia en las formas organizativas que estructuran el trabajo concreto. Tanto desde la noción de ecocentro de trabajo como desde la atención específica a la centralidad, en el planteamiento de la estrategia del sindicato, de la organización del trabajo, la propuesta de López Bulla me parece que va más allá del «pacto social por la innovación tecnológica» que plantea, o de la consigna muy expresiva de arrumbar el taylorismo siempre inalterado en la forma del dominio unilateral del empresario sobre la organización del trabajo. Recupera, poniéndolos al día, aspectos muy decisivos en el debate de finales de los años sesenta y la década de los setenta del siglo pasado sobre la organización concreta del trabajo, proyectada hacia una nueva versión de democracia social que integre necesariamente los espacios de libertad y de contractualidad sindicalmente dirigida que provienen de los lugares de producción. La incidencia de ese cambio tecnológico junto con la recomposición de las fórmulas de organización de la empresa produce transformaciones también en la conformación subjetiva de las clases subalternas, tanto en su posición respecto del trabajo concreto como en lo relativo a la cultura del trabajo, que se confronta a la que era hegemónica hasta los años ochenta del siglo pasado. Es, por tanto, un planteamiento que vigoriza la centralidad del trabajo en la sociedad y en el pacto constitucional fundante, pero que la alarga hacia la raíz de la forma concreta de estructurar y desarrollar el trabajo y la forma en que este se presta, sobre las propias condiciones de trabajo, que devienen asimismo condiciones de existencia social.

En este entrecruzamiento de líneas de acción, se desprenden otras indicaciones implícitas, como la que deriva del uso del tiempo y su apropiación como tiempos colectivos y no tiempos alienados o indisponibles, y previsiblemente revalorice elementos hasta ahora marginales — por especializados— en la acción sindical, como todo el ámbito de la salud laboral, desvinculado de la perspectiva concreta de la prevención de riesgos. Además de ese eje de lectura extremadamente sugestivo, que requerirá sin duda el desarrollo de un proyecto que reconstruya la unidad de la formación, el conocimiento y los saberes, a la vez que revaloriza la acción sindical en un tiempo en el que el capital cognitivo es determinante, el libro plantea un amplio panorama de temas que revisan prácticas y rutinas sindicales de una parte, o que en

otras requiere un esfuerzo de radicalidad y de cambio. Uno de ellos es el que reflexiona sobre la forma sindicato y la representación, en donde el autor sostiene sus ya conocidas tesis sobre el envejecimiento de la representación electiva o unitaria en los centros de trabajo y la necesidad de su transformación. Hace casi quince años ese fue el objeto de la «conversación particular» que mantuvimos en las páginas de *la Revista de Derecho Social*, en un debate que todavía hoy me parece que tiene una cierta vigencia. Como se conocen nuestras respectivas posiciones alrededor de este tema, lo que creo que se debe destacar (o rescatar, en mi perspectiva) de él es fundamentalmente la necesaria relación que tiene que establecerse entre la estructura de la representación (sindical o unitaria) y la plataforma reivindicativa.

Esta conexión me parece otro punto nodal del análisis que efectúa **López Bulla**, porque se relaciona con la exclusión o el apartamiento de identidades laborales cualificadas por el género, la edad o la pertenencia étnica, que, sin embargo, aparecen situados en el espacio de la precariedad o en el no lugar de los centros de trabajo privados de un engarce con la acción colectiva que son cada vez más un dato organizativo definitorio de las nuevas relaciones laborales, y que se debería abordar desde el prisma de las diversidades que se dan en el trabajo concreto y se expresa en formas organizativas de empresa que rompen el diseño de la representación colectiva (sindical y unitaria). A su vez, entiendo que el debate sobre las formas de representación en la empresa tiene que ver directamente con la problemática de la unidad sindical. La apuesta razonada del autor es la de superar la unidad de acción y avanzar hacia la unidad orgánica como «razón pragmática» del movimiento sindical —que en su propuesta no se detiene en la unidad entre UGT y CCOO, sino que se amplía a USO como sujeto concernido, al formar parte estas tres organizaciones confederales de las estructuras sindicales del sindicalismo europeo y mundial— porque la viabilidad de lo unitario se conjuga en el tiempo del futuro de un proceso de unificación que, ciertamente, tiene «interferencias inamistosas», pero cuya probabilidad permitiría emerger un nuevo sujeto colectivo construido formal y materialmente sobre una noción unitaria de representación del trabajo asalariado y asimilado a este. En ese contexto inédito, la reformulación del mecanismo de representación en todos los niveles, y en particular en los centros de trabajo, sería obligado.

La representación colectiva exige la acción que canaliza la tutela de los representados. Ahí se sitúa el dilema clásico en la conceptualización de CCOO sobre configurar un sindicato «de» o «para» los trabajadores. La consideración de la forma sindicato como un sujeto ajeno, que cumple funciones parapúblicas de tutela, rompe el ligamen central de la representación entre el agente colectivo y el conjunto de las clases subalternas. Por tanto, la reflexión sobre la participación y la implicación de los trabajadores tanto en su consideración colectiva, pertenecientes a un espacio determinado por el trabajo concreto, como individualmente, en tanto sujetos que prestan su trabajo a cambio de un salario, es otro elemento directivo de la propia estrategia sindical. Participación e implicación en la toma de decisiones que tienen que adaptarse a la incidencia del cambio tecnológico y a las condiciones de trabajo marcadas por las formas de organización de empresa y al dominio sobre la organización del trabajo por parte del empleador, pero que a su vez deben promoverse como condición necesaria de una acción sindical que quiera experimentar su eficacia en el nivel concreto funcional o territorial donde ejercite su poder de contratación o su capacidad de acción colectiva. **López Bulla** insiste con razón en esa relación virtuosa entre participación y acción, de manera que, como enseña la historia concreta de las grandes conquistas obreras, la forma en la que se construye la

voluntad colectiva de actuar, la implicación de otros sectores que confluyen y apoyan las acciones en marcha y la extensión del consenso entre una amplia mayoría de trabajadores es tan decisiva para la victoria como la corrección y oportunidad de la reivindicación esgrimida. Y este proceso de participación democrática —que se debe calificar como un derecho— es el método apropiado para calibrar el alcance de los objetivos y la propia determinación de estos.

Esto no solo supone, obviamente, un diseño democrático «externo» al sindicato, es decir, un requisito que solo funciona fuera del lazo asociativo entre la organización sindical y sus afiliados. La implicación y la participación democrática forma parte esencial de la democracia interna sindical, y no se agota —como tampoco sucede «fuera», en el espacio público— en los procesos electorales de formación de los órganos de dirección en los respectivos niveles. Difundir la información como condición para la toma de decisiones, fomentar la consulta a todos los afiliados y trabajadores sobre las líneas centrales de una política reivindicativa determinada, convocar a los afiliados y afiliadas al sindicato a formar parte de las grandes opciones que van a definir las líneas maestras de la acción del sindicato son elementos reconstituyentes del sindicato como forma representativa, que, además, permiten conocer y experimentar de forma más aproximada —no «desubicada»— las nuevas condiciones en las que nos ha colocado la situación de recomposición del poder económico y social dirigido por una globalización financiera que degrada los derechos laborales y sociales, devalúa el salario y precariza la existencia laboral y vital de las personas. El cierre de la acción sindical lo constituyen las medidas de acción colectiva, por lo tanto, el conflicto sigue siendo un elemento decisivo en el diseño sindical como condición de eficacia de su proyecto regulativo.

No es cierto que bajo la gobernanza económica las huelgas hayan remitido, al contrario, la resistencia sindical en España se ha expresado con fuerza a través de las huelgas tanto generales como muy especialmente de empresa, mucho menos de sector. El problema es que su eficacia se ha reducido notablemente. Es decir, que la huelga como «forma de intimidación democrática» ha perdido una buena parte de su función. Y urge recuperarla. Ello implica reflexionar acerca del espacio del trabajo concreto sobre el que se despliega el conflicto, la experimentación de formas nuevas de presión utilizando las tecnologías de información y comunicación que maneja la empresa, extendiendo la participación a otros sectores que integren el propio conflicto y protagonicen elementos importantes de este no solo desde una solidaridad activa. **López Bulla** propone una línea de análisis sustentada en la necesidad de sacar la huelga del espacio privado, definido por el círculo organizativo de la empresa, al espacio público, en el que discurren las posiciones políticas e ideológicas de los ciudadanos, de manera que el conflicto pueda apropiarse físicamente de la calle, de la ciudad, pero fundamentalmente del espacio inmaterial de la opinión pública, no solo ganando visibilidad en este, sino suministrando los argumentos y los motivos que avalan su corrección. No se trata de una pretensión desaforada, puesto que cuenta con experiencias concretas que se han practicado por el movimiento sindical, trasladando el conflicto a su contemplación directa por la ciudad y sus habitantes, ocupando de manera permanente un espacio urbano y asentando el conflicto en él como paisaje temporal, o garantizando la presencia constante en las actividades culturales o políticas que tienen lugar en el municipio. El conflicto tiende a ser reprimido y ordenado desde fuera por la norma y los jueces, cuando no por la policía, y en consecuencia esta dimensión invasiva y punitiva del derecho de huelga se confronta con su configuración constitucional como derecho fundamental ordenado funcionalmente al logro de

la igualdad sustancial al que también resultan comprometidos los poderes públicos. Pero la huelga supone materialmente el rechazo colectivo y concertado del trabajo prestado en régimen de subordinación, implica, por tanto, un acto de emancipación en el que se niega la autoridad en la empresa, que se sustituye por la voluntad colectiva de quienes trabajan en torno a un cambio en las condiciones de trabajo, en la situación de empleo o en la propia conformación de su existencia social como clase. Por eso la autotutela colectiva del conflicto, entendida como la capacidad autónoma de dirigirlo y gobernarlo, es un poder sindical fundamental. No sucede, sin embargo, así en una buena parte de los supuestos, y en concreto en el ámbito de los llamados servicios esenciales de la comunidad, que es el espacio de intervención más acusado del autoritarismo represivo del poder público en nuestro país.

En el libro se resalta la necesidad de revisar la actitud del sindicalismo español al respecto, tanto en la determinación de cuáles pueden ser servicios esenciales ante una huelga en concreto, como respecto de la ominosa presencia de los llamados servicios mínimos copiosos que impiden la eficacia de la huelga y que esta cumpla su función intimidatoria. Así, el alcance de los límites del ejercicio del derecho de huelga debe ser fijado esencialmente por la autodisciplina del propio sindicato como ejercicio de su propia autonomía colectiva, que es capaz de expresarse respetando los derechos del resto de los trabajadores afectados por el conflicto. Los sindicalistas son «experimentadores sociales» y ese experimento no solo se efectúa en la esfera de la organización de la representación y en la ordenación del poder contractual e intimidatorio de esta, sino que se proyecta sobre «todo el quehacer del sujeto social en la relación entre ciencia, técnica y organización del trabajo». La radical transformación de trabajo obliga a un repensamiento global de la relación del sujeto colectivo con estos cambios.

El libro de **José Luis López Bulla y Javier Tebar** se adentra en este territorio suministrando elementos muy valiosos para continuar una reflexión que hoy más que nunca es imprescindible. Su lectura es ineludible para todas aquellas personas que quieran pensar sobre el sentido de la acción colectiva organizada en las relaciones laborales y en la construcción de la ciudadanía social. Lo que significa analizar con capacidad crítica las coordenadas políticas, económicas y sociales en las que nos sitúa la ideología neoliberal hegemónica y el sistema neautoritario que está propiciando a través de la llamada «nueva» gobernanza económica europea. Nada más y nada menos. Todo un reto y una actitud inconformista decididamente resuelta a impugnar un mundo injusto y desigual que puede ser cambiado por la acción colectiva de la «gente común», ante todo por la acción colectiva de las personas que trabajan y obtienen de su trabajo los medios de vida y de existencia social. Un esfuerzo que merece la pena compartir y activar.