

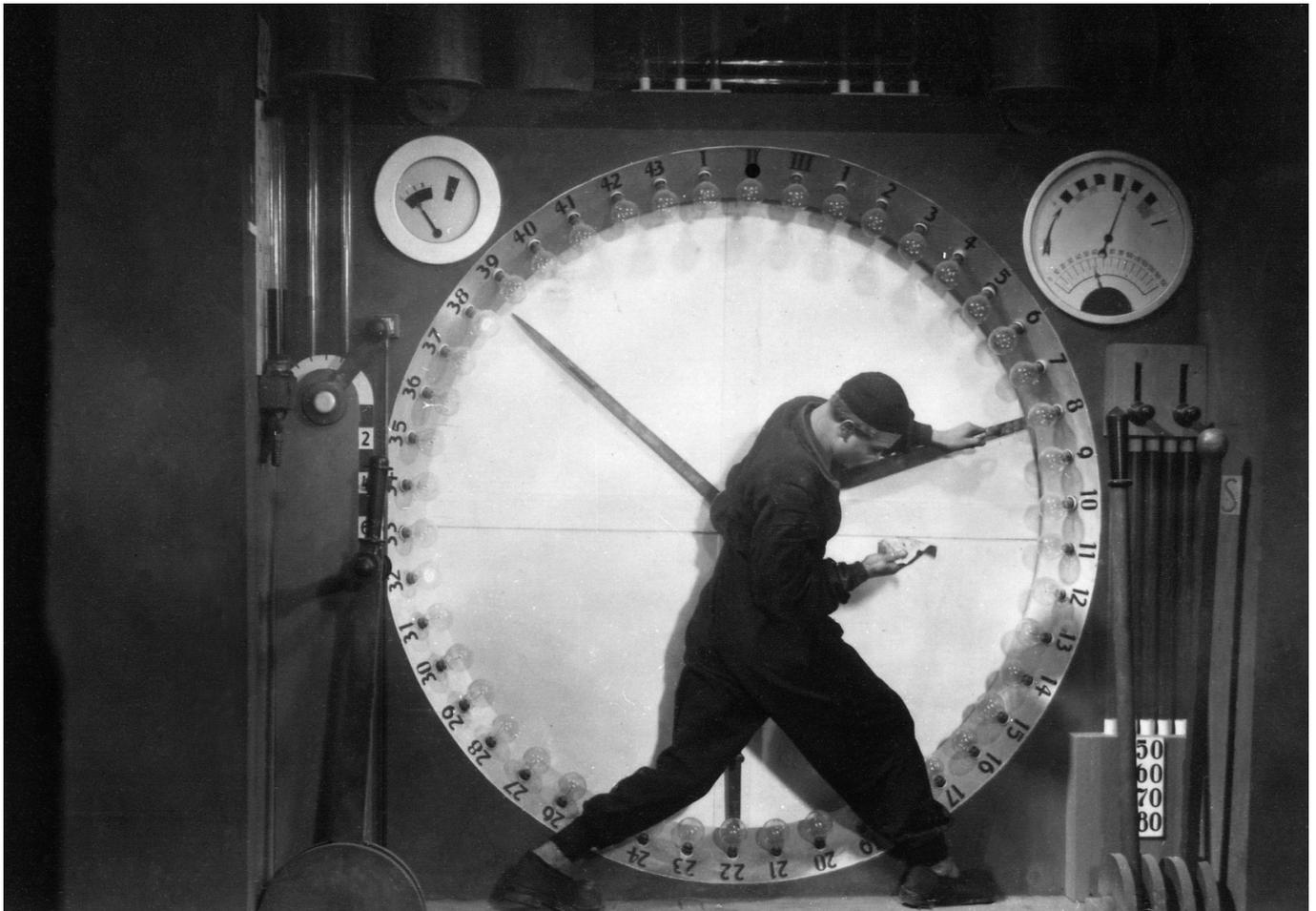
Quizás uno de los aspectos más destacados del 15M y de las luchas que lo siguieron es su manifiesta incapacidad de penetrar en los centros de trabajo y de permear las luchas que en ellos se desarrollan. Salvando el caso, muy particular por otra parte, de las mareas verde y blanca, el período post15M no se ha caracterizado por un aumento destacado de las luchas laborales. Las más llamativas, como por ejemplo Panrico o Coca-Cola, han afectado a sectores industriales con una fuerte sindicalización y han seguido unos parámetros bastante “clásicos”. Sin embargo, es evidente que dichos ejemplos (entre otros) no son extrapolables a la realidad de muchos trabajadores, cuyas condiciones son completamente diferentes. Mención aparte merece el caso de la huelga de técnicos de Movistar, que presenta aspectos novedosos y tremendamente interesantes. Lamentablemente, no somos lo suficientemente cercanos a dicha huelga para hacer un análisis más en profundidad que lo ya publicado.

Este texto pretende ser un primer vistazo a la situación en el mundo laboral. Obviamente, nos hemos dejado muchas cosas en el tintero (cómo no hacerlo, dado el espacio de un blog y la complejidad del tema), pero esperamos que lo veáis como una aportación valiosa al debate. En primer lugar analizamos el papel de los cambios en la estructura productiva, la cultura neoliberal y el papel de los sindicatos en la ausencia de las luchas laborales. Posteriormente, analizamos por qué los movimientos sociales se han dedicado, comparativamente, menos a las luchas laborales que a otras “causas”. Finalmente, intentamos lanzar algunas propuestas que contribuyan al debate de cómo revertir la situación actual.

1. Cambios en la estructura productiva

Es evidente que en los últimos 40 años, desde la crisis de los 70, el capitalismo se ha reorganizado a lo largo y ancho del mundo. Por supuesto, aunque es frecuente escuchar que con el capitalismo se ha reducido el número de fábricas y los discursos sobre la desaparición de la clase obrera se han convertido en un lugar común, esto no es verdad[1]. Por supuesto, buena parte del sector fabril se ha trasladado a países como China o India y en consecuencia se ha reducido en Europa y Estados Unidos, a pesar de que incluso aquí no existe tal desaparición, sino que se ubica en áreas periféricas previamente no industrializadas.

Donde quizás sí se encuentran menos fábricas es en las grandes ciudades, hablando, en nuestro caso, de Madrid o Barcelona, donde han desaparecido los famosos cinturones industriales. En el caso concreto de España, a esto se le suma el enorme desarrollo que ha visto el sector servicios, que implica en la mayoría de los casos plantillas pequeñas -tal como muestra la creciente presencia de la pequeña y mediana empresa en el PIB español-, estructuras paternalistas, precariedad laboral, temporalidad o la circulación de trabajadores entre unas empresas y otras... Se ha hablado mucho de cómo estas nuevas características del trabajo dificultan el desarrollo de la identidad de un puesto de trabajo o sector específicos. Por otro lado, estas transformaciones obligan a que las huelgas que se realizan sean de cara al público. Esto último se aprecia especialmente en sectores como el metro o los transportes en general, en los que la huelga afecta a un gran número de personas (en su mayoría trabajadores) que, en principio, no estarían relacionadas con la empresa pero que sí entrarían en juego en el conflicto como usuarios o demandantes de servicios, lo que pone límites materiales claros para la percepción de dichos conflictos como parte de las luchas de una misma clase y, por tanto, para el establecimiento de complicidades y solidaridades con las mismas. La incapacidad y dificultad de establecer dichos lazos de complicidad y solidaridad, ya sea por aislamiento o abandono de las grandes centrales sindicales, entendemos que puede ser uno de las primeras tareas a atajar. Establecer un clima de comprensión y solidaridad entre trabajadores es una tarea compleja, aún más cuando nuestros curros son los que están en juego.



2. Cultura neoliberal

Además de lo descrito arriba, una de las principales problemáticas a las que se enfrenta el actual mundo del trabajo es que la implantación de la cultura neoliberal, la cual constituye una especie de sentido común o cosmovisión, que ha desplazado a la cultura de clase a un aparente plano nostálgico y solo de interés para los círculos militantes. Se han roto los lazos sociales que la identidad de clase aseguraba, lo que ha provocado que se asuma la visión del empresario como alguien hecho a sí mismo y que merece su posición debido a sus méritos, un pilar de la sociedad imprescindible.

Por supuesto, la imposición de esta cultura neoliberal no es, ni mucho menos, independiente de las transformaciones productivas a las que hacíamos referencia en el apartado anterior. Al contrario, se ha establecido entre ellas una relación sinérgica que ha facilitado la imposición de ambas. Esta aceptación de la cultura neoliberal no se ha dado por sí sola, sino que ha formado parte de un juego discursivo en que se trata, y se logra, convencer a todo el mundo de que el capitalismo no es solo el único, sino también el mejor de los mundos posibles. El discurso se desarrolla en torno a la figura del empresario, representado como alguien que arriesga, que también sufre, que aporta. Además, nos es prometida la posibilidad de promoción, de convertirnos en empresarios, o emprendedores, mediante el trabajo duro y la originalidad. Esta idea y esta propaganda son una provocación obscena, como si más de 200 años de explotación hubieran estado solo justificados y sustentados en tener ideas brillantes.

De hecho, no hay más que ver el discurso, no ya de nuevos partidos de tipo liberal-demócrata como Ciudadanos, sino incluso de Podemos, en lo referente a la reactivación económica, y el papel crucial del pequeño y mediano empresario en la generación de empleo para darse cuenta de cómo ha llegado a calar este “sentido común” a nivel social. Si sumamos este discurso al contexto socioeconómico en que se da, esa época del bienestar en la que era posible creérselo, nos da como resultado la desactivación de las luchas laborales y la identidad de clase.

Desde nuestro punto de vista, la conciencia neoliberal probablemente haya incidido más en la disminución de las luchas laborales que las centrales sindicales, cuya labor más bien ha desprestigiado el escaso sindicalismo que queda, y que pasamos a analizar a continuación.

3. El papel de los sindicatos

No son pocos los que señalan que, cuando el sindicalismo mayoritario comienza a usar la huelga general política, se produce un punto de inflexión en las estrategias desplegadas en el mundo del trabajo. Se pasa del concepto más clásico del movimiento obrero de huelga general como producto de la acumulación progresiva de conflictos laborales concretos, o sea, la extensión de las huelgas por contagio, imitación o solidaridad, a un modelo por el cual digamos que en lugar de este sistema de abajo a arriba, sucede de arriba abajo. Antes, la reproducción de huelgas en centros de trabajo distintos era fruto del convencimiento de que si hay un problema laboral aquí es muy posible que en otro centro suceda el mismo. Hoy, las huelgas generales suelen convocarse en relación con una ley y no tanto con las condiciones laborales concretas. Así quedan invisibilizados muchos procesos de lucha, debido a que las huelgas no inciden en los problemas cotidianos de los centros de trabajo.

¿Qué representan las huelgas generales para CCOO y UGT? Su participación en los Pactos de la Moncloa sella la dedicación exclusiva de las grandes centrales sindicales a la gran empresa. La Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) establece que la representación de los sindicatos depende única y exclusivamente del número de delegados de empresa. A través de los delegados, los sindicatos participan en las negociaciones de medidas legales. De esta manera, lo que interesa es un electorado no fragmentado como pasaría en el caso de la pequeña y mediana empresa, sino un electorado agrupado por grandes bloques que ambos sindicatos puedan repartirse. Por esto, las últimas huelgas generales no significan otra cosa, al menos en su convocatoria, que un intento de CCOO y UGT de reafirmar su poder y reclamar la necesidad de su papel y su parte del pastel.

4. Más allá de CCOO y UGT

Hemos visto en los últimos años como las grandes centrales sindicales dejan de lado a toda la pequeña y mediana empresa, ya que son en buena medida ajenas a las dinámicas de representación e influencia de delegados sindicales, por lo que queda un vacío en estos centros de trabajo. La falta de representación sindical, unido al discurso neoliberal, hace que las luchas que se dan en estos espacios pequeños pierda la perspectiva común, inscrita en la lucha de clases, y se percibe como un problema que le pasa a una persona o grupo de personas y que mañana pueden dejar de tenerlo.

Llenar este vacío presenta grandes dificultades. La misma LOLS da enormes cuotas de poder a CCOO y UGT, y no reconoce y termina por anular a cualquiera que no entre en el sistema de comités de empresa, porque quedan totalmente fuera de lo que la ley acepta por representación sindical. Esto podría no ser relevante en un momento de fuerza del movimiento obrero o de alguna de sus organizaciones revolucionarias, pero ni ahora, ni cuando se impuso este modelo sindical, hay fuerza real más allá de pequeños núcleos que, por su aislamiento, carecen del potencial necesario.

Además, es precisamente en estas pequeñas y medianas empresas donde el marco legal tiene menos importancia en la práctica. Se trabaja el doble de horas de las establecidas por contrato, cuando lo hay, se asumen responsabilidades ajenas al contrato, no se respetan las condiciones de seguridad, hay retrasos o incumplimientos de pago, etc. Se trata del sector más ligado a la precariedad laboral. No obstante, sin la aceptación de los mecanismos sindicales de la LOLS no existe la mínima herramienta de defensa legal. Tampoco existe en las grandes empresas en las que igualmente no se aceptan esas insuficientes condiciones de sindicalismo oficial, pero siempre es algo más crudo en estos pequeños centros de trabajo en los que, entre otras cosas, es imposible demostrar la persecución de aquellos trabajadores que se organizan por mejorar sus condiciones.



5. Sindicalismo y movimientos sociales: Precariedad, verdades parciales y comodidad.

Para tratar de entender por qué incluso pese a los estallidos de movilización como el 15M no se ha producido una regeneración de las luchas laborales y sindicales, hay que reconocer que las luchas de este tipo suelen ser más duras y exigir una mayor implicación que otras luchas como el antifascismo o la okupación. Mientras que estas últimas permiten de alguna manera una “desconexión” de sí mismas y un descanso de sus participantes, en las luchas laborales el conflicto se extiende a las 24h del día. Es así porque es la vida la que está en juego debido a la dependencia salarial. Podríamos hablar, en este sentido, de que sucede algo similar a lo que pasa en la lucha por la vivienda. Ahora bien, por qué ésta última sí ha conseguido situarse como un eje importante de conflictividad social mientras que el trabajo no lo ha hecho, es una de las preguntas más interesantes que deberíamos intentar responder. Lamentablemente, escapa un poco el objetivo de este texto.

Estas condiciones de la lucha provocan, entre otras cosas, que exista gente que está siempre disponible para sacar adelante el conflicto de las compañeras pero que no vea el momento de pelear en la suya, debido precisamente a que entonces la entrega debería ser total.

A mediados de los años noventa, durante el primer periodo de expansión de los movimientos autónomos en Madrid, se trató de abordar la realidad del mundo del trabajo desde la perspectiva de la precariedad. Esta aproximación fue débil e inconsistente por distintos motivos.

En primer lugar, el movimiento autónomo juvenil, el mayoritario, se aproximaba a la lucha laboral (el que lo hacía) como se aproximaba a otras tantas luchas. Desde la inexperiencia, desde el campañismo (no podía ser que no se tocara el mundo del trabajo como no podía ser que no se tocara el racismo o el feminismo) y desde fuera. Aunque muchos militantes eran de extracción obrera no tantos eran trabajadores en esos momentos.

Ese “amauterismo” en el mundo laboral, esa falta de experiencia personal y colectiva real en el mundo de la empresa, llevó al movimiento a la aceptación de las premisas y los discursos de los

sindicatos (mayoritarios o no, revolucionarios o de servicios) que analizaban la precariedad como algo nuevo. Como algo distinto. Como una invención reciente y perversa del modelo capitalista. Precariedad que fuera de la industria pesada, la gran empresa y del trabajo público habían sido el pan cotidiano de una parte importantísima del tejido productivo empresarial español. Se demostraba pues un desconocimiento de ese mundo que relegaba a ese movimiento autónomo a mera corriente de transmisión, estéticamente radical, de los sindicatos combativos y, a sus militantes, a cantera de esas organizaciones.

La otra cara de la moneda la representaba aquel sector del movimiento autónomo que de esa precariedad futura que se nos anunciaba había hecho ya un modo de vida. Un sector del movimiento que veía en esa precariedad no una aterradora perspectiva de futuro sino una cómoda realidad en el presente. En un momento en que los salarios aún no habían bajado, en que la okupación de vivienda no sufría demasiados reveses, aún jóvenes y sin cargas familiares, defendían que el sindicalismo carecía de sentido porque los cambios en el modelo productivo, la desaparición de las grandes masas de trabajadores y la deslocalización industrial hacían imposible el sindicalismo. Paradójicamente aquellos portadores de un discurso profundo y antagónico en otros aspectos de la vida se convertían, a su pesar, en los ejemplos vivientes de que la “flexibilidad” era positiva (trabajando poco y permitiéndose con ello estudiar, viajar, estar de fiesta, militar...).

Unos y otras tendimos a idealizar, desdeñar o simplemente no comprender un mundo complejo que en nuestra juventud no nos era prioritario. Abandonamos un frente de batalla de primera línea, perdiendo un tiempo precioso para la reinención de formas de lucha en un campo que por acción u omisión nos toca a todas. Un eje esencial de la vida.

Ese abandono, esa realidad que hemos visto llegar totalmente paralizados, sin hacer nada por evitarla o combatirla (como un animal asustado en la noche por los focos de un cazador que quiere abatirla), y que afecta a todos y cada uno de los militantes de entonces y ahora, es sin duda otro más de los factores que han influido en la estrategia del mal llamado asalto institucional.

6. ¿Nuevos planteamientos?

Nos parece fundamental tratar de entender que, a diferentes tipos de asalariados y asalariadas, una verdadera multiplicidad de formas de trabajo, diferentes formas de lucha. Esto no es sólo un ejercicio voluntarista, sino que creemos que refleja una tendencia histórica[2] en el capitalismo, una tendencia histórica a la que hay que saber enfrentarse. Esto sería lo contrario a lo que plantean ciertas organizaciones y planteamientos más tradicionales que insisten en formas tradicionales de lucha y de combate que realmente no casan, debido a que la organización material concreta y el contexto cultural del capitalismo no son los mismos.

No es que todo en el mundo del trabajo haya cambiado, que ya nada de lo anterior valga o que todos los planteamientos deban ser nuevos. En absoluto. Sirvan como ejemplo dos desplazamientos que creemos claves, uno de ellos es lo que comentábamos sobre el mundo fabril, que no desaparece sino que se desplaza a la periferia, en sus diversas escalas regional, estatal y mundial. La carga de trabajo de la industria aeronáutica se ha trasladado a Andalucía y el trabajo de la industria del automóvil a zonas no metropolitanas de Barcelona.

El otro desplazamiento sería la entrada en el mercado laboral de aquellas labores relacionadas con los cuidados que hasta ahora no habían sido mercantilizadas de manera sistemática porque eran las mujeres quienes las realizaban sin una remuneración económica. Entender que este cambio trae consecuencias en la estructura laboral es también clave.

Por ejemplo en el caso de una mujer que limpia una casa y cuida los niños de una familia donde tanto la madre y el padre trabajan, dichos padres se convierten en los empleadores de la cuidadora. Si añadimos el matiz de que suelen ser mujeres migrantes quienes hacen esta labor, tenemos en muchos casos como resultado de la ecuación, salarios muy bajos, dificultades a la hora de reclamar derechos, una diferenciación clara entre una clase trabajadora autóctona y otra migrante y una desvalorización generalizada de su labor.

Por dichas razones las prácticas de lucha se han desplazado más allá del sindicalismo clásico y han

surgido organizaciones como “Territorio Doméstico” que además de tener un claro objetivo de defensa de los derechos laborales, tiene una marcada tendencia feminista e internacionalista, al definirse como un espacio transfronterizo de encuentro y relación entre mujeres que quieren dar valor al trabajo relacionado con los cuidados en un sistema que lo devalúa, invisibiliza y precariza.

Por último, a todo esto hay que añadir que la situación económica apunta a una situación de crecimiento sostenido del desempleo crónico y al subempleo permanente, especialmente para los sectores más desfavorecidos del proletariado. Esta expulsión de muchas personas del ámbito laboral no es sólo una perspectiva a futuro, sino que ya se está dando, y lo está haciendo durante periodos muy prolongados. De esta forma, el foco del problema ya no solo está el trabajo en sí, sino que debe atender también a estas situaciones.



7. Algunas propuestas.

Creemos que debido a los cambios que se han producido en el sistema productivo y en las formas de percibir la realidad de la lucha de clases por parte del proletariado es necesario articular respuestas que actualizadas para continuar y adelantarnos en la lucha.

Las transformaciones que hemos indicado al principio del artículo señalan dos claros frentes de lucha: el de la reorganización material de la acción colectiva en el mundo laboral y el de empujar en el terreno discursivo (por así decirlo). Obviamente, no tiene sentido considerarlos frentes estancos sino que, al contrario, sólo las victorias en cada uno de los terrenos nos permitirán avanzar en el otro.

En lo que respecta al neoliberalismo como cultura, como modo de percibir y entender el mundo, creemos que es necesario oponer la idea del apoyo mutuo, de lo común y marcar claramente las diferencias de clase existentes. No ceder al discurso del emprendedor, del individualismo, de “las

PYMES crean empleo” y todo eso. ¿Cómo? No tenemos claro hasta qué punto es posible revertir esto desde la propaganda (sean jornadas y carteles minoritarios o tertulianos en La Sexta Noche), aunque este sea un mensaje que haya que seguir lanzando. Nosotros creemos que la derrota de ese discurso y la extensión de uno basado en la solidaridad de clase y el apoyo mutuo van a estar muy ligados a que se consigan más pequeñas (y grandes, claro) victorias en el ámbito de lo laboral. Es decir, tomando como ejemplo la lucha de la vivienda, creemos que serán los enfrentamientos cotidianos y una dinámica ascendente de victorias en este terreno las que crearán las condiciones para que un discurso contrario al sentido común neoliberal dominante pueda imponerse a escalas cada vez mayores.

En cuanto a la reorganización material de la acción colectiva, dentro de Equilibristos hay dos posturas más o menos diferenciadas. Por un lado, una defiende una recuperación de un sindicalismo de base (en tanto que lucha específica en el ámbito laboral) aun asumiendo que son necesarias transformaciones en sus formas de organizarse y de luchar para adaptarse a las nuevas (y no tan nuevas) transformaciones productivas. La otra postura apuesta por el modelo de las redes de solidaridad, una organización de la solidaridad de clase más integral, en el sentido de que pretende agrupar territorialmente luchas laborales, por la vivienda, migración, pero también estructuras autoorganizadas como las despensas colectivas o, si fuesen necesarias, las clínicas autogestionadas[3].

Teniendo en cuenta que ambas herramientas no tienen porqué ser opuestas, sino que podrían llegar a ser complementarias, creemos que cada una de estas apuestas tiene sus pros y sus contras. La recuperación del sindicalismo tiene dos grandes ventajas: En primer lugar la especialización en un ámbito de lucha tan reglamentado como el laboral, en el que buena parte del conflicto suele transcurrir (al menos en sus primeras etapas) en un terreno judicial, es siempre un plus. Por otro lado, el mundo laboral es el ámbito en el que más claramente se evidencia la relación de clase sobre la que gira el capitalismo y por eso, tradicionalmente, se ha considerado un eje de lucha fundamental para su abolición. En el lado negativo, desde el ámbito de un sindicalismo más tradicional parece difícil integrar tanto las situaciones de desempleo y trabajos precarizados en las PYMES, que se caracterizan por un aislamiento y la imposibilidad de organización con compañeros. Así mismo, intentar abordar el problema desde lo meramente jurídico supone una individualización de las problemáticas, que acarrea una pérdida de la fuerza del trabajador al no tener respaldo de compañeros y una excesiva confianza por parte del mismo, al sustentar su única defensa, en un sistema jurídico diseñado en buena medida para beneficiar al empleador.

En lo que respecta a las redes de solidaridad, parecen ser estructuras más flexibles y que, por tanto, pueden adaptarse mejor a una condición de clase que tenderá a estar caracterizada por la alternancia de situaciones de empleo en diferentes puestos, paro, cursos, etc. También son interesantes en la medida que se produzca una tendencia a compartir experiencias y militantes entre diferentes luchas, lo que puede ser un plus, especialmente en situaciones de una relativa baja conflictividad, con períodos de tiempo más o menos extensos entre un conflicto laboral y otro. Es difícil, no obstante, entrelazar las luchas laborales y territoriales, ya que una propiedad de los trabajos en las ciudades hoy en día es que no se desarrollan en espacios cercanos a donde uno vive.

Vemos importante recalcar que, sea como sea, las luchas laborales deben reconocer e incorporar aquellas actividades históricamente dejadas de lado por no ser consideradas productivas, pero que son imprescindibles para la vida y para el modelo de producción, como los cuidados, que sustancialmente recae sobre el cuerpo de las mujeres. No sólo eso, la tradicional masculinización del mundo laboral más clásico, al que, por procedencia e implantación, se encuentran tremendamente asociados los sindicatos, sean oficiales como minoritarios, hacen de ellos un terreno propicio para las actitudes machistas y paternalistas, como tantas veces han señalado muchas compañeras. Sea cual sea la apuesta por recuperar la conflictividad en el mundo laboral, afrontar este problema es crucial para que las compañeras ni estén ni se sientan excluidas.

Por seguir con la analogía con la lucha por la vivienda, nos parece de lo más necesario hacer énfasis en aquellos aspectos que más unan, como es el caso de las hipotecas o, ahora, los alquileres. En el terreno laboral, el número de horas trabajadas, las horas extras no pagadas o la reivindicación de un salario mínimo determinado (siguiendo el ejemplo del FightFor15 estadounidense) podrían ser puntos en común sobre el que asentar futuros conflictos.

En este sentido sería interesante la introducción luchas por la mejora de las condiciones laborales que fueran más allá de aquellos que van a ser despedidos, que no reciben su salario o que trabajan más de las horas que cobran, es decir, incluir en la lucha laboral a aquellos que “gozan” de una aparente estabilidad. Esto sería las mejoras de las condiciones de trabajo concretas: disminución de horario con mantenimiento de salario, mejora de las condiciones de seguridad y EPIS, sistemas de compatibilización con la vida, etc. Esto supone tensar desde todos los puntos las contradicciones de la lucha de clases en el mundo laboral, evitando la división entre trabajadores estables y trabajadores parados o de segunda.

Otro punto a tener en cuenta es que la vivienda ha tenido a su favor que ha podido señalar fácilmente al enemigo: los bancos, sin que hubiera lugar a dudas y sin entrar en disquisiciones de si el banquero arriesga o si también sufre. En el mundo laboral, sobre todo teniendo en cuenta la estructura de pequeña y mediana empresa y la implantación de la cultura neoliberal de la que hemos hablado, es esperable que se planteen temas que apelen al “pobrecito empresario”, a que el “también tiene familia”, que son “los que crean empleo”, bla, bla, bla... que habrá que plantearse de antemano cómo manejar y afrontar sobre el terreno, pero si se consigue un foco de atención común, pueden contrarrestarse sus efectos.

Queríamos mencionar, en relación a todo lo dicho más arriba, que nos parece especialmente interesante la creación del Grupo de Autodefensa Laboral (ADELA) por parte de la Asamblea Popular de Carabanchel, que recoge en cierta medida los elementos que hemos señalado como importantes en este punto de propuestas.

En definitiva, entendemos que se trata de una posición primordialmente defensiva, de proteger nuestras condiciones de vida más inmediatas. Pensamos que se trata de saber responder a las nuevas expresiones que adoptan viejos conflictos. Mientras la relación de dependencia salarial o la subordinación permanezcan constantes, que lo hacen, nuestra lucha debe mantener la misma constancia.

[1] De hecho, a nivel global, el número de asalariados no ha dejado de aumentar en los últimos 20 años. <http://elsalariado.info/2015/02/03/la-clase-productora-de-plusvalia-a-escala-mundial-1a-parte/>

[2] El operaismo italiano habló en este sentido de “composición de clase” para reflejar que los cambios en la organización técnica del trabajo se reflejan en las formas organizativas pero también en las reivindicaciones económicas y políticas. Así, mientras que el obrero cualificado daba lugar al “autogestionismo” y el consejo obrero, el obrero masa, descualificado, daba lugar al rechazo al trabajo y a superar el marco de la fábrica.

[3] Dejamos intencionadamente por ahora a un lado el debate, clásico pero no exclusivo del movimiento libertario, si estas estructuras deben ser “unitarias” (por ejemplo, teniendo unos principios revolucionarios, como en el anarcosindicalismo) o bien darse en un marco “dual”, es decir si son organizaciones complementadas por una organización “específica”.