

**A PROPÓSITO DE BRUNO TRENTIN.
UN SEMINARIO EN MADRID
Junio 2012**

**Joaquih Aparicio Tovar
Antonio Baylos
Jose Luis Lopez Bulla**



Se ha celebrado un seminario organizado por las Fundaciones de Investigaciones Marxistas, 1 de Mayo, Europa de los Ciudadanos e Instituto Sindical, en homenaje a la importantísima figura de Bruno Trentin.

En ella han intervenido varios especialistas, entre los que no podía faltar José Luis López Bulla, que ha sido posiblemente el gran introductor de Trentin en la literatura sindical española.

En la primera mesa de la mañana, tras Ana Asperilla, de la Fundación 1 de mayo, y **José Luis López Bulla**, ha llegado el turno al titular del blog que ha ensayado algunas ideas para debatir, “mas allá” de las reflexiones y experiencias de BT, del que **Umberto Romagnoli** había dicho (en septiembre de 2007, recién fallecido

BT) que aunaba en él tanto l'homme qui va" como "l'homme qui cherche".

He aquí algunas ideas para debatir:

La primera, es la relativa a la relación directa entre la conquista de la libertad y los derechos democráticos y la carencia de derechos en la concreta realización del trabajo.

Es decir, que la temática de la liberación del trabajo resulta casi siempre relegada a un campo secundario de la acción política y social, una temática "periférica" en las ideologías dominantes de los movimientos reformistas, a lo sumo una especie de fin último del proceso de emancipación, "la última lejana frontera de la democracia". Es por tanto una carencia importante del programa político de las izquierdas. La búsqueda de la ampliación de la democracia no puede detenerse en el umbral de la "sociedad civil" y de los "lugares privados" del trabajo.

La desconexión de la problemática de la libertad y de la democracia del despotismo industrial o laboral en los programas de reforma política. En éstos, el eje se basa en los derechos civiles, ligados a una persona sin que se tenga en cuenta su posición subalterna derivada del trabajo (incluso cuando se habla de aspectos clásicamente laborales, que se presentan como un "decorado" que ampara el ejercicio de un derecho "cívico", como pasa con la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres). O incluso, en negativo, los movimientos alternativos de radicalización democrática, que no contemplan el espacio laboral como un territorio de posible emancipación, posiblemente por considerar que el trabajo asalariado es un terreno absolutamente incompatible con los instrumentos democráticos, una especie de repulsión implícita entre organización del trabajo y democracia. Incluso se da la percepción contradictoria que los mismos que exigían una mayor democracia en el espacio público, consideran que "tener trabajo" es un privilegio, de manera que centrándose en el salario como elemento de ventaja social, descartan la situación de subordinación no democrática y de violencia en las relaciones laborales como problema o como territorio de acción política.

Lo anterior explica la dificultad de un discurso político sobre la violencia de la explotación como pérdida de la identidad ciudadana.

Es decir, la “compartimentación” de la ciudadanía social en el espacio público – social, en el ámbito de las prestaciones públicas - económicas o de servicios – pero sin que se considere la posibilidad de establecer un estatus de ciudadanía en los lugares de trabajo. La cuestión es más grave ante las transformaciones o mutaciones del trabajo que lo descualifican, lo externalizan, lo fragmentan y lo precarizan.

Normalmente sin embargo, el estatus de ciudadanía (esta vez laboral, no tanto social) no se fija en el trabajo sino en el empleo. Es decir, se busca la calidad y cantidad de empleo (hacia el pleno empleo como orientación final) y se reivindica como principio básico el de la estabilidad en el empleo. El empleo estable es la condición para gozar los derechos laborales – legales y convencionales – derivados de la permanencia en el trabajo, pero también los propios derechos de protección social. Por eso las interesantes aportaciones a la “reunificación” de las distintas formas flexibles del trabajo, garantizando el control de la temporalidad en la entrada y defendiendo el control y las garantías de empleo en la salida.

Hay sin embargo ejemplos de que en la crisis se consigue realizar un cierto ligamen entre ciudadanía social y organización del trabajo, demostrando la relación directa entre las condiciones de organización el servicio público y la calidad en el mismo. La huelga de la enseñanza, que además ha logrado una agregación de intereses colectivos no sólo sindicales, ha incidido en las condiciones de la organización del trabajo de los docentes como la clave de la prestación pública del servicio público de la educación.

Existen sin embargo muchas experiencias en las que los sujetos colectivos afrontan problemas organizativos y de control de las decisiones del empresario. Pero muchas de ellas están perjudicadas por la consideración ambivalente que tiene en la cultura sindical actual la negociación colectiva sobre la determinación del trabajo concreto.

Ciertamente que hay muchas experiencias que abordan esta área, pero de forma muy ambivalente. Por ejemplo porque en la cultura

de muchos trabajadores y colectivos, los derechos de información y consulta se inscriben más en una lógica adhesiva que participativa o contractual. Las experiencias de flexibilidad contratada son débiles o funcionalizadas a las exigencias organizativas de las empresas. A ello se une la carencia de desarrollo de instrumentos de codeterminación sobre la base de un discurso que legitima la contratación colectiva que no alcanza el núcleo central de las potestades de organización del trabajo, como demuestra la falta de desarrollo del art. 129 CE.

En los momentos actuales, las reformas legislativas de muchos países de la UE pretenden obstaculizar la negociación colectiva de sector y favorecer la que se desarrolla a nivel de empresa. Eso hace que la flexibilidad contratada interna se reconduce a la empresa o centro de trabajo como eje de regulación, a través de la llamada “negociación colectiva de proximidad” como se denomina en la experiencia italiana, que supone realmente la utilización en una dirección autoritaria y unilateralista de los instrumentos colectivos que además se “des-sindicalizan”.

Además de ello, se produce la exclusión legal de la huelga como forma de presión que emplee las características peculiares de la organización del trabajo en un sentido alternativo.

La problemática del abuso de derecho, la prohibición de huelgas rotatorias o servicios estratégicos, pero también la utilización de las relaciones civiles y mercantiles contra el ejercicio del derecho de huelga son buena muestra de ello. En general, una fuerte tendencia empresarial sobre el “gobierno” del conflicto, impulsa toda una serie de medidas que buscan la continuidad de la producción en caso de huelga, y las ligan para justificarse en la intangibilidad atemporal de la organización del trabajo incluso en época de huelga.

Junto a ello, es evidente que el discurso ha penetrado en el imaginario colectivo de tantos trabajadores. Hay así dificultades en la percepción de los trabajadores que manifiestan un rechazo cultural – ideológico a la perturbación del proceso productivo por la huelga y en especial si la huelga implica una fuerte desorganización del convenio.

Pero este es un terreno en el que hay muchos aspectos debatidos y algunas experiencias interesantes, sobre las formas nuevas y viejas de expresión del conflicto social. La limitación del poder del empresario durante la huelga y los medios para neutralizar sus decisiones han sido discutidos en sede sindical y por los juristas del trabajo, aunque la penosa situación de empleo puede una vez más imponer por necesidad un reforzamiento del músculo autoritario del empleador frente al conflicto. Pero por otro lado, a huelga general ha originado experiencias nuevas de estar en las plazas y en las calles el día de huelga. Huelga general de trabajadores, no ya la huelga nacional política como la que tuvimos el 14 de diciembre de 1988 entre nosotros.

