

1. El modelo de Relaciones Laborales, sirve para apalancar el modelo social del capitalismo:

Este modelo jurídico-formal fue fijado (Estatuto de los Trabajadores) para realidades laborales donde la **homogeneidad** en cuanto a los intereses de clase y la **organización vertical de la empresa** (modelo fordista), en lo relativo a la gestión de la mano de obra, eran dinámicas dominantes.

La nueva organización del trabajo, desarrollada a lo largo de las últimas décadas, ha mostrado no sólo el agotamiento del modelo de negociación colectiva, sino y, sobre todo, **la ausencia de una alternativa sindical** acorde a las realidades complejas en los cuales se desenvuelve en pleno SXXI, el mundo laboral.

Identificar las causas en las transformaciones operadas en el mundo del trabajo, no nos resulta difícil y la literatura sindical, se encuentra plagada de retórica acertada sobre dichas causas. Pero más allá de la retórica, existe un vacío tan abismal que solo la unilateralidad empresarial y el poder del capital, es el único principio de realidad, con las consecuencias de deseestructuración, segmentación, fragmentación y debilidad de las clases asalariadas.

Los **procesos de globalización**, permiten la deslocalización del capital a ritmos tan impresionantes que la no existencia de auténticos ámbitos transnacionales de negociación (estatuto protector del trabajo a niveles mundiales), conlleva la desertización de miles y miles de empleos relativamente “dignos” [precio pagado + derechos laborales] en sectores productivos y de servicios, para ser sustituidos por otros miles y miles de empleos, donde éstos conllevan la reducción drástica de los costes de producción [precios pagados + derechos laborales].

La **descentralización productiva en todas sus formas**, refuerza la posición empresarial, al poder externalizar actividades (cualesquiera), sacarlas fuera del ámbito obligacional de los derechos contractuales y eludir, de esta manera, dichas obligaciones laborales fijadas en los convenios colectivos.

Las Empresas al poder utilizar la regla de la desregulación, ganan en poder contractual y, saben perfectamente que la unidad negocial se ha fragmentado, ha desaparecido su responsabilidad jurídica laboral sobre dichas actividades y los intereses de esos trabajadores –sometidos a distintos estatutos jurídicos y contractuales-, ya no son homogéneos.

Identifiquemos los temas que hay que repensar y modificar en nuestras estrategias para la intervención:

1. La descentralización productiva (externalización de actividades –de cualquier actividad- y deslocalizaciones) se ha extendido a todos los sectores y a todos los ámbitos negociales, consolidando una **cultura organizativa de la empresa**.

2. El sindicato en su actual estructura y cultura, es ineficaz para extender a cerca del 50% de la población asalariada, lo que se viene denominando una “ciudadanía con derechos”, es decir, contratos con derechos laborales y sociales.
3. Los convenios y los procedimientos de negociación, tienen que romper el “corsé jurídico” del título III del Estatuto de los Trabajadores y ensayar posibilidades de **unificación de condiciones de trabajo “sobre la base del lugar de prestación del trabajo”**.

¿Qué significa esto? Pues sencillamente que tenemos que pasar de la fase de lamentar la “horrible” situación de las personas precarias, de las buenas intenciones (cristianismo piadoso) que manifestamos con respecto a estos temas y **terminar con el doble discurso que tenemos y los pactos que llegamos con las empresas: por una parte decimos que unifiquen condiciones y por otra firmamos que se subvencionen con dineros públicos “prejubilaciones o despidos no traumáticos” de trabajadores estables de grandes empresas, logrando para los estables –ya de por sí protegidos-, una doble protección, a costa de los menos protegidos.**

Otro de los ejemplos del doble discurso y las prácticas de doble moral, lo encontramos en los pactos de fondos de pensiones en las grandes empresas privadas y públicas, desprotegiendo y debilitando los sistemas públicos de seguridad social.

4. Hay que volver a repensar el conflicto y su gestión, ¿Qué se quiere decir con esto? Que debemos profundizar en que en **la sustancia (el alma) del conflicto es donde se encuentra el elemento central en la defensa de las condiciones de trabajo y de empleo.**

2. La disolución del conflicto conforma los parámetros del sindicalismo hoy.

Sindicalismo auto denominado “sindicalismo de clase”, cuando la clase social, la clase obrera (a la que dice representar), hoy sólo es una realidad histórica, pues ésta, **renunció al conflicto social, es decir al “alma mater” de su carácter de clase.**

Este sindicalismo abandonó su conciencia de clase (crítica, militante, ética, compromiso con la realidad social y la naturaleza...) y, la búsqueda del paraíso hoy queda reducida al perímetro estrecho de unas “rentas” que le permitan sobrevivir.

Sindicalismo incapaz de representar el conflicto, no sólo por la ausencia de conflicto colectivo, sino por no entender que **el conflicto se ha desplazado al plano individual** (precariado, no-trabajador/a...) y ahí, es el capitalismo quien juega en casa y gana por goleada.

Sindicalismo, que desde la década de los 90 del siglo pasado, admitió las nuevas formas de gestión de la mano de obra (descentralización productiva y externalización de riesgos empresariales), otorgando carta de naturaleza a la normalidad social (estructural) de las nuevas formas de trabajos y no-trabajos salariales, “atípicos y fisurados”, donde la individualización del conflicto, impide el conflicto colectivo y la solidaridad de clase.

Las actuales formas de empleo (plataformas, digitalización, robotización, teletrabajo, etc.) comportan en si mismas la ausencia de relaciones colectivas, es decir, han perdido una identidad colectiva consustancial al conflicto y en consecuencia el “sindicato” como representante del conflicto, ha desaparecido.

El sindicalismo hoy, ha estado y está muy alejado de los problemas y los retos que supusieron y suponen (aún más agudizados y acuciantes), una amenaza para la Vida (tal como la conocemos) y no digamos ya para una VIDA DIGNA para todos y todas, sin desigualdades, sin miserias, sin horror, sin hambrunas... Sus consentimientos y el abrazar la “modernidad” (crecimiento ilimitado al cual denominan “progreso”), donde el productivismo, el desarrollismo y la “libre competencia”, se ha constituido como el motor de la historia.

Y el deterioro es aún mayor, pues trasciende lo laboral para insertarse en el terreno moral y de comportamiento, pues este sindicalismo se preocupa y se sigue preocupando o haciéndose las preguntas de “*los cuantos*” olvidándose – conscientemente, pienso- de “*los qués*”, pues productivismo, competitividad, flexibilidad, desigualdades, son parte del mismo “paquete” y además “indisoluble”, luego no se puede –no podemos y menos aún, debemos- desear lo uno y lo otro.

Aquí radica un problema fundamental del sindicalismo y demás gentes, pues les (nos) imposibilita el enfrentamiento y el combate contra las consecuencias de esos “criterios superiores (desarrollismo, productivismo, etc.) *por los cuales se rige esta sociedad*”, en el plano material, al ser presos de una “*preocupación exclusiva por lo material*”.

Cuando hablamos -o definimos- de que nos encontramos en una fase terminal del capitalismo, no podemos dejar de pensar, ver y analizar que detrás se encuentra y nos encontramos en una fase “terminal de nuestra civilización”, que colapsará con el más que probable colapso del capitalismo.

Desde siempre mantennos y hemos mantenido el rechazo a que el capitalismo tenga solución o en el se encuentren elementos aún “salvables” que ayuden a la “solución del problema”. Lo que nos preocupa y debiera preocupar seriamente es si tenemos o existe solución en el “afuera”, porque simplemente no existe ese afuera. El capitalismo ha invadido todo.

El relato sindical ha perdido (como diría el clásico...a pulso se lo han ganado) toda la potencia transformadora, al no haber evolucionado (por convencimiento, pienso yo) de un pensamiento desarrollista y productivista -que les sirvió para la época del “pacto social” en los países ricos y la época del capitalismo del “estado de bienestar”- a un pensamiento que no sólo cuestione las nuevas formas de gestión de la mano de obra (como mercancía y desnuda de derechos), sino que incorpore un pensamiento radical rupturista (para llevarlo al corazón del sistema capitalista) que sea **decrecentista, feminista e internacionalista, a la vez que *tendríamos que trabajar en torno a la idea del común y a realizaciones que lo adelanten.***