

PRÓLOGO

Dice mi querido amigo Antonio Baylos en las primeras líneas de este libro, reedición actualizada del publicado hace casi una década en una situación política, social y laboral muy diferente, que “hay preguntas que parecen simples, pero que exigen respuestas complicadas y viceversa”.

No voy a ser yo el que responda a la pregunta que da título al libro de Antonio; él dedica más de ciento cincuenta páginas a responderla.

Lo que quiero en este breve prólogo es enmarcar la diferente situación en la que se encuentran el mundo del trabajo y los sindicatos ahora, a finales de 2021, y cuando fue publicado este libro por primera vez, en la primavera de 2012.

El 29 de marzo de 2012 convocamos junto con otros sindicatos una huelga general contra la reforma laboral impuesta por el Gobierno del Partido Popular de Mariano Rajoy, ignorando los procesos de diálogo social, bajo el lema “Quieren acabar con todo, con los derechos laborales y sociales”.

El Gobierno ignoró el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, alcanzado apenas dos semanas antes por CC. OO., UGT, CEOE y CEPYME.

Hubo un intento por parte de la derecha política de impugnar todo el proceso de concertación social que había sido

uno de los pilares de nuestro proceso de transición política, con sus luces y sus sombras, desde los tiempos de Pactos de la Moncloa de 1977, cuando nuestra democracia era aún incipiente. El intenso proceso de devaluación interna prescrito para nuestro país debía cobrarse la pieza de un mínimo equilibrio en las relaciones entre trabajadores/as y empresas, y en ese camino la organización sindical (de clase, "multiescalar", en palabra del propio Baylos) era la pieza a cobrarse.

Cuando se publicó la primera edición de este imprescindible libro los sindicatos no solo sufríamos una impugnación desde la derecha, también a partir del 15-M de 2011 algunos grupos cuestionaban la efectividad de la acción sindical de conflicto y acuerdo en un proceso de ofensiva neoliberal donde la precariedad laboral estaba extendiéndose, como una pegajosa mancha de aceite que impregnaba cada vez mayores espacios de nuestro mercado laboral.

Es indudable que el marco global ha cambiado para mejor. La reciente frase del presidente de Estados Unidos, "Wall Street no construyó este país. La clase media construyó este país. Y los sindicatos construyeron la clase media", pone en evidencia el retroceso a escala global del neoliberalismo incluso en el país que fue su cuna. Ese mismo neoliberalismo que tuvo como una de sus señas de identidad la hostilidad contra los sindicatos.

Cada vez más economistas reconocen que en los países desarrollados se logró un mayor crecimiento económico en aquellas épocas donde el poder de negociación de los trabajadores fue mayor, donde la riqueza se distribuyó de forma más equitativa y los salarios tuvieron un mayor peso en la economía, ya que como consecuencia de todo ello se registró un mayor incremento de la reinversión productiva de los beneficios y, por tanto, se creó más empleo y de más calidad.

Hoy en España estamos en un escenario muy diferente, inmersos en un proceso de negociación con el Gobierno sobre

la modernización y democratización de las relaciones laborales que debe revertir definitivamente la reforma laboral de 2012, a la vez que avanzar en un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI.

Lo sucedido en los últimos dos años y medio pone en valor la importancia de la actuación de los sindicatos tanto en el ámbito de la negociación en la empresa como en los marcos de diálogo social con empresarios y Gobierno.

El acuerdo de empresarios y sindicatos de enero de 2020 de aumentar un 5,5% el SMI hasta situarlo en 950 euros mensuales (culminando una subida del 34% desde el año 2017 y dentro del objetivo de que el SMI alcance el 60% del salario medio en 2023) marca un cambio de tendencia muy importante en la consideración que en nuestro país tienen los incrementos salariales en relación con la evolución de la actividad económica. Recoge el pensamiento de economistas de tanto prestigio como el nobel Joseph Stiglitz cuando reconoce: “El incremento del salario mínimo tiene un impacto negativo insignificante o incluso positivo sobre el empleo y, sin embargo, es un elemento básico para lograr una reducción de las desigualdades sociales”.

Merece la pena destacar que el crecimiento de los ocupados en 2018 y 2019, los dos últimos años antes de la pandemia, fue igual o superior al del PIB debido a los mayores incrementos salariales alcanzados en esos años, mientras que en los tres años anteriores, de bajos aumentos de salarios, el empleo creció a un ritmo inferior al PIB. En 2018 el empleo creció un 3%, el PIB un 2,4% y los salarios un 1,7%, y en 2019 los ocupados se incrementaron en un 2,1%, el PIB en un 2% y los salarios en un 2,3%.

Por el contrario, en 2015 los ocupados se incrementaron en un 3%, el PIB en un 3,8% y los salarios apenas en un 0,7%. En 2016 el empleo creció un 2,3%, el PIB un 3% y los salarios solo un 1%. En 2017 el empleo aumentó un 2,6% y el PIB un 2,9%, con un aumento salarial medio del 1,4%.

Estos datos corroboran, también en nuestro país, la tesis de que un crecimiento económico inclusivo, repartido más igualitariamente entre trabajo y capital, tiene mayores efectos positivos en la creación de empleo, ya que la mayor propensión marginal al consumo de los salarios más bajos hace que su incremento se transforme inmediatamente en demanda. Y para que eso suceda, unos sindicatos fuertes son imprescindibles.

Asimismo, los datos del primer semestre y del verano de 2021 que muestran el vigor de la recuperación del empleo y el PIB después de la pandemia ponen en valor lo que ha significado la utilización de un mecanismo tan potente de protección social frente a una paralización inédita de la actividad, como han sido los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Una medida fruto del acuerdo entre sindicatos, empresarios y Gobierno, que llegó a alcanzar a 3,4 millones de trabajadores y que provocó una inversión sin precedente en el comportamiento del empleo ante una crisis en España.

A diferencia de recesiones anteriores, en las cuales el principal mecanismo de ajuste era el despido de miles de trabajadores, mayoritariamente precarios, las medidas acordadas han contenido la destrucción de empleo, han proporcionado rentas de sustitución a millones de personas y han situado a nuestro país en mejor disposición para que la recuperación de la actividad se tradujera de forma inmediata en creación de empleo. Esta secuencia ha provocado que la caída de la demanda agregada haya sido mucho menor que en otras crisis y con una duración mucho más limitada en el tiempo.

Recoge Antonio, no podía ser menos, la importancia de los sindicatos, y en particular de CC. OO., en la lucha por la democracia y la llegada de las libertades a nuestro país. No se podría entender el grado de libertades laborales, pero también cívicas y ciudadanas de nuestro país, sin la presión sindical para acabar con el franquismo, incluso ya muerto Franco. La transición política en nuestro país entre los años 1975 y 1977 habría sido muy diferente, sin duda mucho más

restrictiva, sin la decidida acción de los sindicatos, y sobre todo de CC. OO. en la lucha por la democracia y las libertades. No se trata de hacer un ejercicio de nostalgia estéril, sino de poner en valor el esfuerzo y la lucha de miles de trabajadoras y trabajadores en la lucha contra el franquismo. Si no lo contamos nosotros, quién lo va a contar...

Por último, pero no lo menos importante de este interesante libro de Antonio es la relación que plantea entre los sindicatos y los cambios productivos y tecnológicos. Y las nuevas realidades laborales que ello crea. Si bien el sindicato debe estar muy alerta sobre cómo se producen estos cambios en la empresa, a la vez tiene que ser capaz de aportar un discurso en positivo sobre ellos.

Es una absurda idea distópica la de que los robots terminarán sustituyendo a la fuerza de trabajo humana. Cada año se crean cerca de más de 40 millones de puestos de trabajo en todo el mundo. En 2019 había 930 millones más de trabajadores en el mundo que hace veintitrés años, un total de 3.300 millones de trabajadores. En un escenario de potencialidades y riesgos, es evidente que habrá empleos y competencias que serán redundantes, otros que adquirirán más relevancia y otros que emergerán como verdaderas innovaciones. Pero muchas de las dinámicas emergentes no son nuevas, lo nuevo del actual proceso de cambio tecnológico es que los trabajadores no están compartiendo los beneficios generados, como sucedió en los años sesenta y setenta.

Si los sindicatos pierden poder de negociación en los procesos de adaptación de las empresas a esos cambios, indudablemente el avance de la automatización y la inteligencia artificial tendrá un impacto negativo en algunas ocupaciones, en su calidad y remuneración, e incluso podrá suponer la desaparición de un porcentaje muy alto de determinados empleos.

Cada vez más economistas están de acuerdo en que uno de los factores clave en el estancamiento salarial ha sido la

disminución del poder de negociación de los trabajadores que tiene causas políticas. Hay cambios profundos en el mundo del trabajo, pero tienen más que ver con la política y el poder que con la tecnología.

La excesiva atención prestada a la digitalización como causa de la pérdida de puestos de trabajo está destinada a evitar un análisis de las causas reales del deterioro de las condiciones de vida de millones de trabajadores que no son tecnológicas, es una cuestión de política, derivada de las medidas adoptadas desde el decenio de 1980 para debilitar a los sindicatos. Y también para facilitar la externalización de riesgos de las empresas, proceso en el que el entorno digital solo ha sido una herramienta más en el intento de postergar las garantías del derecho laboral y su sustitución por relaciones mercantiles o, más bien, mercantilizadas.

Asimismo, hay que considerar que la convergencia de las tecnologías desplegadas por el desarrollo de la digitalización (*big data*, *artificial intelligence*) permitirá que la producción industrial en el futuro se caracterice por procesos muy flexibles que facilitarán una fuerte individualización de los productos generando un valor intangible (diferenciación, personalización, velocidad de entrega) a los bienes industriales y de servicios tradicionales, siempre que haya una distribución equitativa de la productividad generada que permita acceder a los trabajadores a su consumo.

En todo caso, los sindicatos no podemos obviar que la digitalización permite una gran captura de datos por parte del empresario que debe negociarse con los representantes de los trabajadores, en relación con la salud y la seguridad en el trabajo, la transparencia y accesibilidad de los datos obtenidos, la privacidad, seguridad y confidencialidad, a la propia transparencia algorítmica, incluido el derecho a impugnar cualquier decisión algorítmica que les concierna.

Por eso, frente a los cambios tecnológicos, resulta imprescindible reforzar el poder de negociación de los sindicatos. No

se trata solo de recuperar capacidad de negociación perdida, sino de afrontar una profunda modernización de las relaciones laborales que, a la vez que permita incorporar de forma inclusiva las nuevas tecnologías a los procesos productivos, democratice las empresas.

Termino. No quisiera que la constatación de la crisis que atraviesa el paradigma neoliberal se presentara en esta introducción como un ejercicio de optimismo voluntarista. Lo hemos visto en la pandemia. Ante la valorización social de los servicios públicos, la comunidad, el valor de lo colectivo, rápidamente el poder económico que aspira a la gestión privatizada de tantos servicios para la sociedad han “recompuesto la figura” e iniciado una intensa campaña antiimpuestos y de devaluación de la calidad de esos servicios a través de sus ejecutores políticos.

Seguramente, estamos atravesando un momento histórico de fuerte pugna geopolítica, en el que se disputa cómo se recomponen las sociedades tras la larga resaca de la crisis financiera de 2008 y la pandemia que aún no hemos dejado del todo atrás. Esa recomposición puede hacerse desde la construcción de un contrato social para el siglo XXI, donde el trabajo decente, la prestación de servicios que protejan las contingencias de las personas desde el espacio público y las políticas de distribución de la riqueza sean los nervios centrales del modelo; o bien, puede hacerse desde el furor privatizador, del individualismo, de la mercantilización del trabajo y de la vida.

De cómo seamos capaces de fortalecer el sindicalismo en este siglo XXI depende una buena parte de cómo se resuelva esa disyuntiva.

Las ideas no viven sin organización, incluso en el mundo digital.

UNAI SORDO
Secretario general de Comisiones Obreras