

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **LECTURAS SOBRE FUTURO DEL TRABAJO DESDE EL PASADO**

### **POLEMICA SOBRE GRAMSCI Y LOS CONSEJOS DE FABRICA**

**Antonio Baylos**

**José Luis López Bulla**

#### **I.SOBRE EL ACTUAL MODELO DE REPRESENTACION**

**(Una conversación particular )**

**Publicado en Revista del Derecho Social, número 22, febrero 2007**

El debate sobre el actual modelo de representación (no sólo en la empresa) en nuestro país es el objeto de esta “conversación particular” entre Jose Luis López Bulla, ex- secretario general de la Comisiones Obreras de Catalunya y el director de la Revista, Antonio Baylos. Ambos decidieron adoptar la forma epistolar para su peculiar intercambio de opiniones, quizá porque ésta propicia la mayor cercanía del discurso emprendido y una cierta complicidad con el lector, directamente interpelado al recibir él también la correspondencia cruzada que habla del sindicato y de su problemática.

*RDS se complace en presentar este debate atípico y no común en las revistas especializadas en relaciones laborales, como un experimento de intercambio vivo entre dos personas bien conocedoras del panorama sindical español que parte de la crítica de lo existente para desembocar en una imprescindible discusión sobre el sindicato y su espacio de actuación en el comienzo del siglo XXI.*

## **I. Primera parte de la conversación**

**Jose Luis López Bulla.**

Te lo diré sin protocolo: el actual modelo de representación en el centro de trabajo (o lo que es lo mismo, el comité de empresa) es francamente inútil y contraproducente; sólo las rutinas y los idiotismos de oficio mantienen esta venerable institución que, además, es un mecanismo de freno para que sindicalismo confederal sea un sujeto global, con una fuerte capacidad inclusiva del trabajo heterodirecto y adquiera mayores cotas de fuerza establemente organizada. Tan expeditiva tesis se explica por los razonamientos que vienen a continuación. Los comités de empresa son, *ex officio*, un sujeto que sólo y sóloamente tienen como horizonte su intervención en el centro de trabajo: un lugar que tendencialmente acelerado está dejando de ser fordista. Sin embargo, la empresa está inmersa en el mundo de la globalización interdependiente. Así pues, no cuadran las cosas. Porque ¿se puede continuar siendo autárquico mientras la empresa está en la clave de los nuevos horizontes globalizadores? Mi respuesta es negativa, Antonio. Si por otra parte el sindicalismo confederal debería plantearse la modernización de las estructuras productivas (y de servicios) ¿son los comités el modelo de adecuada representación para poner en marcha tan importante labor? Francamente no lo creo. Si, en definitiva, una de las tareas más urgentes del sindicalismo confederal es la profunda reforma

del *welfare state*, ¿tienen capacidad los comités de empresa de enhebrar una práctica que se oriente en esa dirección? Me refiero no sólo a las (necesarias) políticas tradicionales de Estado de bienestar sino, también, a la redistribución del acceso al saber y su intervención en el hecho tecnológico. Pido disculpas si afirmo que no lo veo ni en pintura. Más todavía, comoquiera que, de cuando en vez, hay que recordar que los niveles de afiliación sindical siguen siendo bajos, ¿no son acaso los comités unos tapones que obliteran la necesidad del fortalecimiento del sindicalismo confederal? Claro que sí.

Vayan por delante estas curiosidades que todos conocemos. En el actual modelo, el comité de empresa ejerce de sujeto principal en el centro de trabajo, porque monopoliza la contractualidad, mientras que el sindicato es el sujeto secundario que vive realquilado en aquel. Sin embargo, fuera de la empresa el sindicato es el sujeto principal porque detenta toda la capacidad de representación: una paranoia que nunca ha sido solucionada, a pesar de los kilos de (retórica) sintaxis que se han escrito. En resumidas cuentas, el comité es un estafermo que se mantiene gracias a la nostalgia que tiene de sí mismo y a que el sindicalismo no se atreve a proponer un modelo de representación coherente con la economía global y un centro de trabajo que ya no es fordista.

Peor todavía, el comité de empresa se está convirtiendo en un sujeto contradictorio: por un lado pretende representar unitariamente a los trabajadores en la empresa; mientras que, de otro lado, la lucha por el control de tal institución está traduciéndose en una permanente, y ya alarmante, greña de los sindicatos. ¿No estamos ante un oxímoron de padre y muy señor mío? Pero, ¿acaso no es verdad que el resultado de las elecciones sindicales sólo da un poder simbólico al sindicato ganador que, finalmente, gana los comicios en España por

un escuálido punto y medio, que a fin de cuentas es un empate? Pido disculpas por la banalidad del siguiente ejemplo: ¿valdría la pena, es un decir, mantener la *champions league* si ya de antemano supiéramos que, año tras año, el Albacete y el Mataró FC irían siempre a la final, y siempre empatarían? Me parece que no.

Tengo para mí que el sindicalismo confederal debe proponerse una gran operación: asumir toda la representación y capacidad de negociación en el centro de trabajo. Que no es otra que la de convertirse en sujeto principal. Yo parto de la siguiente constatación: es una certeza que el comité es un sujeto autárquico, no global; sin embargo, es una hipótesis que el sindicalismo puede ser un sujeto global. Y, como es sabido, hay una profunda diferencia, al menos en este caso, entre certeza e hipótesis. ¿De qué manera y con qué ritmos conviene hacer el tránsito que se propone? Doctores tiene la Iglesia. Pero sí me parece conveniente hacer las siguientes sugerencias amistosas: a) un acuerdo entre los sindicatos confederales, y b) las convenientes reformas legislativas. Es obvio que el viaje de la casa de Anás a la de Caifás necesita un tiempo prudencial y, posiblemente, un itinerario de esta envergadura merecería alguna que otra experiencia piloto para evaluar las nuevas situaciones que se vayan dando.

Ni que decir tiene que el tránsito que se propone debería estipular tres cuestiones esenciales: 1) la relación del sujeto sindical con el conjunto de los asalariados en el centro de trabajo; 2) la autocomposición de la unitaria entidad que negocia, incluida la participación de quienes no están afiliados; y 3) las normas de convivencia entre las secciones sindicales de empresa y los comportamientos entre ellas así para los procesos contractuales como para el ejercicio del conflicto. Porque la operación que se propone necesita una densidad participativa mucho mayor que la

actual. Es decir, la metamorfosis no puede conducir a que el sindicato se autolegitime, sino a un planteamiento que, grosso modo, es: la soberanía radica en el conjunto de los trabajadores, afiliados o no.

Francamente no veo los inconvenientes de meterse en harina. Porque lo que ya no se aguanta es el mantenimiento de una inecuación extraña, esto es, la permanencia de un modelo de representación, el actual, que es autárquico en un mundo global; que mantiene la personalidad fordista, cuando este sistema de organización del trabajo es pura herrumbre; que es incapaz de reunificar las reivindicaciones para construir un reformado Estado de bienestar; que no cuenta con la capacidad de ser sujeto incluyente de todas las diversidades, porque su personalidad es “café con leche para todos”; y que, definitivamente, interfiere la necesaria afiliación al sindicalismo confederal. ¿Habrá que seguir argumentando que se trata de un callo molesto? Lo que realmente sorprende es que los sindicatos se regañen entre ellos (y hasta vayan a las manos) por lo que ya *es viejo e inútil*; pero ya que tienen ganas de zahúrda, mejor sería que se tiren los platos a la cabeza por las *cosas nuevas*. Por ejemplo, elaborando un proyecto de intervención en el hecho tecnológico. Y proponiendo un Estatuto de los Saberes, capaz de vincular la innovación a un welfare tecnológico. Y movilizándose por novaciones legislativas con nuevos derechos de ciudadanía, propios del actual paradigma. Por lo menos serían “peleas” que afectarían a cosas útiles. Querido Antonio, ¿sería un disparate que alguien encandilara al mundo iuslaboralista para que le diera vueltas a la cabeza a estas cosas de la innovación tecnológica, los nuevos derechos y las oportunas gramáticas contractuales?

Desde luego, así veo yo las cosas desde el mirador de mi casa de la campiña de Sant'Andrea in Percussina. Sobre todas estas cosas que apunto de manera esquemática tengo escrito largo y tendido, pero aguardo para que, de modo tranquilo, reflexionemos sobre ello aquí en Sant'Andrea. Querido Antonio, quedas invitado a venir a casa; también he convidado a nuestro cofrade Miguel Helecho, aunque corremos el gratificante riesgo de que no nos deje pegar la hebra.

## **II. Continuación de la conversación**

### **Antonio Baylos**

Tu propuesta de debate tiene el atractivo de poner en discusión uno de los puntos clave de la “diferencia” entre los sindicatos confederales al menos tal como viene recogida en la sagrada tradición de ambos: “nosotros” y “ellos” nos diferenciamos en muchas cosas, pero si fuera preciso fijar alguna de importancia sería la del tipo de concepción del modelo sindical en la empresa, en donde históricamente se ha dado una apuesta del sindicalismo de CC.OO. por la representación unitaria en el centro de trabajo. Entablar una discusión sobre el modelo de representación de los trabajadores en la empresa tiene todos los inconvenientes de discurrir sobre una tradición cargada de resonancias históricas en la memoria de CC.OO., que hizo de estos organismos un medio para la participación de los trabajadores y para el desarrollo de su proyecto sindical. Por eso durante la transición y en torno al debate sobre el sistema democrático de relaciones laborales, CC.OO. defendió la necesaria reconducción de la acción sindical a través de los Comités con la convicción y la firmeza de quien afirma su propia identidad. Se trataba de fijar el espacio de actuación colectivo a través de un órgano unitario concebido como lugar en el que se corporeizaba formal y materialmente la representación general de los

trabajadores en la empresa, en donde se expresaba dialécticamente – que era entonces palabra de moda, pero que tenía un significado bien preciso más allá de la jerga de iniciados – la unidad de la clase en los lugares de trabajo. El espacio formal de representación de los trabajadores en la empresa no era por tanto un ente sindical, sino un organismo sindicalizado.

Mucha agua ha corrido bajo los puentes desde entonces y se ha producido un largo proceso de institucionalización sindical también en los lugares de trabajo a partir de la dualidad comités / secciones sindicales. No sé si ahora podría mantenerse esa clara preferencia sindical por uno de ambos modelos, el “unitario” y el “sindical”. El caso es que esta dualidad ha generado cambios importantes en el modelo real de representación en la empresa, porque en tantas ocasiones en empresas de tamaño medio el poder contractual se desplaza a las secciones sindicales y el comité de empresa queda como una especie de vivero del crédito horario para facilitar la dedicación a las funciones representativas. Otras veces la división sindical interna o la pluralidad acentuada en el que se denomina órgano de representación unitaria aconseja dejarlo de lado, puesto que la fragmentación y polarización de posturas en su seno impide precisamente cualquier consideración unitaria. En sectores constituidos en torno a una vertebración centralizada de ámbito estatal, el comité acaba por desempeñar una función auxiliar de *bricolagesindical*; de las grandes obras se encarga el sindicato fuera de la empresa. Puede que en muchos sentidos estos procesos tengan que ver con la crisis de un modelo de organización empresarial concebida en torno al fordismo como sistema de disciplina social, pero de momento se presentan como prácticas organizativas del sujeto sindical sin referencia directa a las estructuras productivas. En ese mismo saco introduzco el análisis

jurídico – institucional mediante el cual los comités de empresa han sufrido la postergación injusta de una jurisprudencia constitucional que les ha considerado órganos de segunda fila, parientes pobres del legítimo protagonista del sistema de relaciones laborales, esto es, el sindicato y su representación en la empresa, ciertamente que no cualquier sindicato sino el que está implantado en los lugares de trabajo, el que es representativo en la empresa.

Y aquí llegamos al nudo de la cuestión a mi juicio. Porque es a través de las elecciones a comités y delegados como se mide la representatividad del sistema sindical y por tanto las representaciones unitarias en la empresa son piezas claves en la legitimación del sistema. Lo que no es enaltecer mucho a estos organismos, entendidos solamente como - o degradados a - la posición humilde de colegios electorales para fijar las preferencias del común de los trabajadores. Quizá el problema mas difícil del actual modelo de representación sea justamente el de sustituir este criterio, o el de organizar un mecanismo de verificación electoral que no necesariamente recurra a la construcción de un organismo paralelo con funciones sindicales.

Pero mi argumento no va por ahí. Me parece que esta forma de construir el sujeto sindical y su implantación a través del voto no es algo incorrecto, porque además implica un método de implantación del sindicato en la empresa que conjura huidas hacia arriba o presencias virtuales, mas o menos mediáticas, de un sindicato que ya no conoce el lugar de trabajo mas que de oídas. Un sindicato concentrado en grandes empresas – fordistas o neofordistas, dependiendo del grado de adelgazamiento de las plantillas y de la extensión de las subcontratas – sin tensión hacia su implantación generalizada en todos los centros de trabajo salvo en lo normativo de un convenio colectivo de sector o un sindicato sin más territorio



que el que ocupan las grandes secciones sindicales de las grandes empresas, con la consiguiente federalización unívoca de la estructura y su centralización acelerada, no puede servir de modelo de futuro.

Los comités desarrollan aun una expectativa unitaria de los trabajadores de la empresa. Es cierto que este reflejo unitario se manifiesta más claramente en situaciones de crisis y de resistencia y que en esas ocasiones hay muchas probabilidades de que ese reflejo se exprese conflictivamente en términos de oposición con el sindicato. Pero ello es globalmente positivo, aunque el resultado de esa tensión se escora hacia una visión cerrada del problema en el ámbito de la empresa, o hacia la banalización de la misma en el contexto de otras soluciones siempre malas o insuficientes en relación con las expectativas de empleo y de vida de los trabajadores afectados. Esa tensión está expresando el secreto violento de las relaciones de trabajo basadas en la explotación y en el dominio, por eso nunca es un juego de niños ni un problema de administración de fincas.

Sigo con este tema. No es infrecuente encontrar supuestos de exasperación y de conflictividad desbordada entre los trabajadores de la empresa agrupados en torno a un organismo que los representa unitariamente y las estructuras sindicales supraempresariales. Pero para evitar estos extremos la solución no puede ser la de hacer desaparecer la forma organizativa que expresa de forma radical el interés unitario de los trabajadores de la empresa, sino que al contrario la representación en torno al comité permite visualizar la separación o la confrontación entre éste y el sindicato concebido como estructura dentro y mas allá de la empresa, una especie de desdoblamiento que escenifica la distancia existente entre el planeta – empresa y la constelación sindical.

O sea que me parece querido José Luis que sin los comités de empresa el sindicalismo en este país se desvitalizaría. El resultado electoral final, que pese a todo sigue teniendo el sabor de un reiterado *derby* entre “eternos rivales” (como rotulan las gacetillas), no es sólo lo importante. Y eso a pesar de que hay otros sujetos que compiten con las siglas oficiales y sus candidatos, a veces con éxito. Lo más decisivo en mi opinión es que sin la tensión de las elecciones en los centros de trabajo el sindicato perdería aún más el sentido de la realidad y se refugiaría en un mundo de espejos deformados que le devolvería una imagen amable y apacible de las relaciones laborales.

Por eso defiende la permanencia de los comités de empresa como parte de un sistema articulado y complejo de representación de los intereses de los trabajadores. No porque sea devoto de las tradiciones propias del tiempo de antaño, sino porque creo que esta institucionalización de la representación unitaria de los intereses de los trabajadores en la empresa no es un asunto que sólo tenga virtualidad en el pasado próximo. No es el resto diurno de un sueño de unidad de la clase a partir de los lugares de producción. Tiene importantes virtualidades participativas y hasta pedagógicas como inicio de lo que significa actuar para el colectivo de los que trabajan en una determinada empresa, en un determinado centro. Lo que en este esquema sería conveniente es el de fijar el espacio de actuación de este tipo de organismos en relación con la acción sindical “pura”, que se define por esa necesidad de hacerse dentro y fuera de los lugares de producción. La articulación concreta de estos planos no debería impedir esa superposición de sujetos formalmente convergentes.

Lo que no quita para afirmar la crisis de esta figura en paralelo a la crisis de la propia noción de representación sobre la base de la

empresa. Me refiero al problema de la descentralización productiva como forma organizativa de la empresa que escinde, fragmenta y compartimenta al colectivo de trabajadores. Es obvio que en estos supuestos, los límites que suministra la forma jurídica de empresa sobre la que se solapan las instituciones de la representación son muy claros y que sólo la forma sindicato es capaz de agregar una cierta síntesis unitaria en esa dirección. Lo mismo sucede en paralelo con la transnacionalización de la economía y la existencia de la empresa acomodada a esa realidad. Los apoyos sobre los que nos basamos en el plano institucional se centran en una figura también unitaria, el Comité de Empresa Europeo, que en realidad se compone de una representación sindical proporcional geográfica y sectorialmente y al apoyo cada vez más imprescindible de las Federaciones europeas de la CES en donde se encuadren éstos. En cualquier caso, en debate se desplaza a la discusión sobre el elemento organizativo empresarial y la forma de materializarse éste que pone en crisis el elemento central sobre el que se basa la representación de los trabajadores en la empresa, pero también el puro hecho sindical.

Así que donde yo trasladaría el problema es a la compleja relación entre los dos sindicatos confederales en el marco de una unidad de acción que en ocasiones está revelando un grado de incomunicación preocupante. Si no se ha sido capaz de acordar una respuesta unitaria contra la guerra sangrienta de invasión americana contra Irak, ¿cómo se va a ser capaz de mantener una acción conjunta y convergente en los lugares de trabajo?. Hay muchos problemas culturales, históricos y materiales sobre los que se asientan tantas diferencias como desconfianzas y a veces una situación de incomprensión mutua, pero jamás debería ser de tal calibre que

impidiera una relación transparente y directa al menos entre las direcciones confederales.

En ese punto, en ese deseo es en el que yo coloco tu propuesta. Que en definitiva es un proyecto de construcción de un sujeto unitario que busca recomponer la subjetividad del trabajo en la empresa y en los lugares de producción de bienes y de servicios. Por tanto hablemos sobre todo de unidad sindical, veamos cómo puede hacerse realidad un proyecto ineludible si queremos recorrer el mundo posible de las utopías necesarias.

### **III.Segunda parte de la conversación**

**Jose Luis López Bulla.**

Querido Antonio, he leído atentamente tu respuesta a mi intento de asesinato del comité de empresa. La verdad es que, aunque pones el listón argumental muy alto, mantengo mi ánimo homicida. Y, ya que esto es un *diálogo*, intentaré repasar algunas cosas que dices. A cambio te pido, que --como no eres amigo de remilgos-- entres a calzón quitado en mis argumentos. Mi primera observación es: recuerdas la existencia de “un modelo dual de representación”. ¿Dual? Ciertamente existe, pero *sólo* en la literatura jurídica. Porque en la vida real el asunto cambia drásticamente y me apoyo en tu respuesta. Hay escenarios donde el comité aparece realquilado en la sección sindical: comité-*bricolage* y sección sindical-*grandes obras*. O lo que es lo mismo: hay sitios donde el comité es parásito de la sección sindical; hay lugares donde el comité es el enviado de Dios en la tierra, pues tiene todo el poder. Y, si lo piensas bien, la copiosa literatura jurídica lo propicia oblicuamente, aunque también lo fomenta la tensión del comité hacia la sección sindical y viceversa. ¡Extraña dualidad! ¿No son estas variaciones musicales una consecuencia de tu sinfonía? ¿No es ello una aproximada fotografía

de lo que es y está pasando? Así pues, hablar de modelo dual (articulado y complejo) me parece un tanto exagerado. Lo que no quita que la jurisprudencia constitucional haya postergado injustamente al comité, como bien dices. Aunque tendrás que reconocerme (de hecho lo admites) que, con no poca frecuencia, la sección sindical también se haya pasado de rosca con relación a su primo hermano, el comité. Mi segunda observación es: también coincido contigo en que el sujeto sindical y el comité tienen una característica organizativa que no está ya referida a la morfología del centro de trabajo ni a los sistemas de organización del trabajo. Que el comité no pueda solucionar esa situación es, para mí, una *certeza*: los argumentos los he dado en mi primera carta. Que lo pueda resolver la sección sindical es una *hipótesis*, siempre y cuando ésta considere que su estructura organizativa no es una variable independiente. Me explico, pienso que la clave está en el machihembrado siguiente: fase de innovación-reestructuración, práctica contractual y modelo (eficaz) de representación. Pero nunca que ninguna parte de esta tríada vaya por su cuenta. Ciertamente, en tu razonada respuesta hablas de que existen todavía muchas empresas protofordistas y fordistas. Pero ¿hacia donde se prefigura *tendencialmente* (y a todo meter) el escenario de la producción y los servicios? De ahí que mis argumentos también se orienten a organizar el tránsito porque después las cosas nos pillan con los calzones quitados. Perdona la cacofonía argumental: sabiendo la diferencia que existe entre la certeza de lo que ya no puede hacer el comité y la hipótesis que se le puede atribuir (razonablemente) al sindicato.

Mi tercera observación a tu amable respuesta es: ¿estás seguro de que el comité sigue tejiendo la unidad de los trabajadores en su ámbito? Es verdad que esa práctica unitaria fue su genoma, y por

ello nos batimos la gente de mis tiempos. Pero, también ahora, ciertas trompetas desafinan, como nos recordaba nuestro amigo, el cantor de *les neiges d'antan*, Brassens: el más grande. Si el comité (también el sindicato) está desubicado con relación a las mutaciones de la fábrica, a sus cambios organizacionales, ¿no es cierto que se produce una afasia entre todo ello y el actual modelo de representación? ¿no es verdad que se traduce en un considerable déficit de poder contractual? ¿no es visible, pues, que está dañada la capacidad inclusiva del actual modelo? Te pregunto con cierta picardía: así las cosas ¿se puede mantener que el comité sigue teniendo la *vis activa* para recrear la unidad social de los asalariados en el centro de trabajo? Porque, si no puede reagrupar las demandas, en esta fase de innovación-reestructuración, parece de cajón que la unidad social se resienta por todos sus cuatro puntos cardinales. Que el sindicato lo pueda hacer (disculpa otra vez) es una hipótesis, siempre y cuando sea capaz de entrar de lleno en el nuevo paradigma de la innovación-reestructuración y se estructure de manera consecuente. Querido Antonio, como ves he entrado en el esquema central de tus argumentos *positivos* de tu defensa del comité de empresa, sabiendo de antemano que tú darás un buen repaso a mis instintos homicidas en tu segunda epístola.

Y ahora saco de mi talabartería el material referido a tus argumentos *negativos*. Chispa más o menos, vienes a decir que el comité es necesario porque el sindicato tiene unas determinadas características que no cito en aras a ganar tiempo, por lo que te remito (y a nuestros lectores) a tu primera carta. Me refiero a lo que dices, con acierto, de “huidas hacia delante”, “presencias virtuales”, “que está sólo en las grandes empresas” y otras cosas que se parecerían a las endechas de nuestro Garcilaso a su bella napolitana: *Sospecharé que me pusistes/ en tantos bienes porque*

*deseastes/ verme morir entre memorias tristes*. Claro que tienes razón. Pero, al menos una parte de tu polémica con un servidor tendría que admitir que yo no me estoy refiriendo a la actual personalidad del sindicato que es fruto esencialmente de cómo dejamos las cosas los amigos, conocidos y saludados de mi generación. Es decir, a lo que he llamado la hipótesis de la definitiva ubicación del sindicato en el nuevo paradigma, como sujeto fuerte en esta nueva geografía global, interdependiente, de innovación-reestructuración, de deconstrucción del trabajo tal como lo hemos conocido hasta ahora, de aparición de nuevas subjetividades, de tensión entre lo privado y lo público, de contrastes entre lo colectivo e individual, de ejercicio del conflicto (hoy, simultáneamente, interferido y favorecido por las innovaciones tecnológicas) Es decir, mi instinto homicida del comité no lleva aparejado una defensa del sindicato tal como sigue siendo.

Ahora, con tu permiso, vuelvo a mis cosas. Sorprende que en este mundo de la intercomunicación *en redes* continúe existiendo un sujeto principal en el centro de trabajo, el comité, que mantiene una sagrada incomunicación y un espectacular solipsismo. Hablo, pues, de unas *redes* en el espacio *desterritorializado* que exigirían un sujeto de esas características, mientras que el comité se refiere a la cada vez menos corpórea realidad territorial de *la fábrica*. El problema, para quien lo quiera ver, es que incomunicación y solipsismo no son, esencialmente, los *límites* de su personalidad, sino la *esencia profunda* de su personalidad: esta es la inmanencia del comité. Y, puestos a mantener el tono, diré lo siguiente, aunque me cueste alguna pérdida apretones de mano de algunos miembros de la cofradía: hoy existe un curioso paralelismo entre la pérdida de derechos (derivados del ataque del adversario) y la falta de derechos que no es capaz de crear la representación social: unas veces por la

desubicación del sindicalismo confederal y otra por la inmanencia del comité. Pero el sindicalismo puede *hipotéticamente* recuperar el terreno perdido, mientras que el comité ya no es *ciertamente* lo que era. O sea que la principal asimetría entre dador de trabajo y conjunto asalariado se ve agravada por otra asimetría no tan principal pero sí relevante: la que existe entre la ya anciana función del comité y las necesidades del trabajo asalariado en esta fase de innovación-reestructuración. La primera es una asimetría vertical (trabajadores-empresario) y la segunda es una asimetría horizontal (representación social y trabajadores)

Todo lo anterior me lleva a las siguientes consideraciones: el actual modelo de representación es una venerable estantigua; jurídicamente es llamado dual, pero en la práctica real se caracteriza porque quien lo hegemoniza (el comité o la sección sindical) no tiene en cuenta dicha dualidad, y cada cual tira para sí de manera tan inmisericorde como irrespetuosa. Así pues, la estantigua irá tendencialmente provocando una mayor asimetría (tanto la principal como la secundaria) que repercutirá en una menor capacidad de ser un *sujeto incluyente*, de asumir las subjetividades emergentes y las diversidades tradicionales. Y, en las cosas de ahora mismo, la certeza de este modelo nos viene dada por la lectura que nuestro, siempre lúcido, Miguel Helecho hizo de quinientos convenios y no se cuantos pactos de empresa. De lo cual elaboró un sobrio dictamen que nos puso los pelos de punta: a estas alturas el noventa y nueve por ciento eran reivindicaciones fundamentalmente fordistas, incluso en aquellos centros de trabajo que ya no lo eran y el resto era una repetición de lo que la ley había dejado sentado (y bien sentado) Todo ello en una responsabilidad compartida por el sindicalismo confederal y el comité de empresa, porque aunque el modelo sea formalmente dual, la literatura contractual es unívoca; de donde se



infiere que Anás no coloca elementos de corrección reformadora en Caifás, ni viceversa.

Cojo carrerilla para acabar. Antes te he recordado los versos de Garcilaso que conoces al dedillo. Ahora me vienen a la memoria otros que hiciera el más grande florentino de todos los tiempos: *Nessun maggior dolore che ricordarsi del tempo felice ne la miseria...* No los traigo a cuento para proponerlo como poeta alternativo a nuestro paisano ni en polémica contigo, sino como homenaje al maestro Romagnoli. Quede claro: el tiempo feliz no era el del fordismo, ni ahora estamos en la miseria. Hasta donde yo recuerdo, también combatimos, aunque periféricamente, a don Enrique Ford. Quiero decir que nos opusimos al *abuso* de su sistema, aunque no a su *uso*; lo que también vale para nuestras prácticas con relación a lo que dejó hecho don Federico Taylor. En eso mi generación se limitó a seguir acríticamente a las anteriores y, de igual modo, lo endosamos a la siguiente. Todo lo cual viene a cuento de que, en el fondo, lo que estoy planteando subterráneamente es la salida (gradual) del maridaje de ambos, cosa que se puede decir a mis años y desde la ventaja de ver los toros desde el tendido: asuntos que podríamos tratar en mi retiro de Sant' Andrea in Percussina junto a nuestro admirado Helecho. Más los siguientes negocios ¿qué chirimbolo es hoy el *agente general de la gran industria*? ¿qué debe entenderse hoy, tras el despeje de la incógnita del chirimbolo, como *general intellect*? ¿cómo compatibilizar la *flexibilidad* con la *seguridad*? Lo que propongo por dos razones: una, son asuntos de la mayor importancia; dos, en insuficiente correspondencia con la gratificante atención, tuya y de todo el equipo académico, en tiempos isidriles en la Universidad de Castilla-La Mancha hace unas semanas. De esta

forma discutiríamos también, según tus palabras, “con más detalle” los recovecos de nuestra correspondencia particular.

Un fuerte abrazo de estilo antiguo desde Sant’Andrea.

#### **IV. Final (provisional) de esta conversación particular**

##### **Antonio Baylos.**

Respondo con la pretensión de ir al grano, sin excesivos balbuceos ni circunloquios. Me parece que todo tu discurso, querido Jose Luis, gira en torno a una visión extremadamente optimista del sindicato que se confronta con un pesimismo radical respecto del comité. Ya sé que tu argumentación no es tan reduccionista como la presento ahora groseramente, pero me da la sensación de que las virtudes que colocas en el sindicato como *hipótesis* no las extiendes a las *certezas* del comité como fórmula organizativa. Es decir, que gran parte de tus muy correctas apreciaciones sobre la incomunicación del comité, su incapacidad de ser un sujeto incluyente o su desubicación en el espacio – y en el tiempo – de la globalización creo que podría aplicarse con idéntica precisión al sindicato. Desde hace tiempo nuestro admirado Romagnoli insiste en que el sindicato actúa sobre una realidad en la que cada vez resulta menos decisivo el trabajo industrial clásico, en donde nuevas y crecientes cualificaciones laborales no necesitan al sindicato en su actuación clásica de uniformización igualitaria de las condiciones de trabajo a la vez que tantos otros colectivos débiles que sí precisarían esa actuación sindical no lo encuentran, quien sabe si porque no han adquirido el hábito de buscarlo o porque el sindicato no se toma la molestia de encontrarlos e integrarlos en sus pautas de actuación. Como si en el cuento de Caperucita el lobo estuviera devorándola y el leñador descuidara su entrada decisiva en escena dormitando en la taberna junto con sus colegas deforestadores.

Sé perfectamente que en el centro de tu discurso está este problema, porque justamente defiendes que el sindicato tendría que “asumir las subjetividades emergentes y las diversidades tradicionales”, lo que no puede hacer el modelo organizativo que significa el comité de empresa. Sólo subrayo que asignas capacidad de recuperación – de proyecto – tan sólo a la forma – sindicato, y condenas a la inoperancia a la organización unitaria de representación de los trabajadores en la empresa, incapaz de enhebrar su práctica en la fase de innovación – reestructuración en la que siempre presentará un importante déficit de poder contractual.

Yo sin embargo tengo mis dudas de ese reparto de papeles. Pienso que partimos de un modelo dual de representación que funciona mal y que se encuentra en una crisis profunda (no repetiré lo que se ha ido desgranando a lo largo de estas interpelaciones y respuestas de la conversación). Pero también creo honestamente que es imprescindible en la recuperación de la acción sindical de tutela de los trabajadores contar con ese elemento peculiar de nuestra tradición cultural. Como en la famosa película, por ahora dos cabalgan juntos.

Por eso creo que el modelo dual de representación en la empresa hay que reproponerlo en el contexto de un discurso mas extenso sobre la manera en la que se puede dotar de una capacidad mas incisiva al proyecto sindical transformado. Es claro que en esa dualidad se encuentra el lugar en el que se bifurcan los senderos, la verificación de la representatividad del sujeto sindical y la posibilidad de un sujeto unitario con funciones plenamente sindicales en la empresa. Ello significa posiblemente volver a escribir las relaciones entre el sindicato y el comité, encontrar un tono que evite una melodía desafinada como la que tu señalas brassenianamente. Y siempre sin olvidar que en nuestra experiencia concreta la

verificación electoral de la implantación de los sindicatos funciona como un síntoma de su sentido de realidad. Lo que no es poca cosa, teniendo en cuenta la tradición intelectual de las estructuras burocráticas sindicales en cerrarse sobre si mismas sin atender a lo que realmente está sucediendo. Lo que me recuerda la necesidad de volver a agarrar en primer término el problema de la unidad sindical, que en este aspecto es decisivo, dado que el comité formaliza dentro de los límites de su acción sindical esa posibilidad de unidad de los trabajadores a partir de los lugares de producción. Por eso en la primera parte de esta conversación insistía en que abordáramos - "con más detalle" como bien dices - este tema sobre el que me parece que convendría avanzar alguna propuesta si estamos discutiendo sobre el cambio de modelo de representación en el ámbito de los lugares de trabajo. En tu primera intervención planteabas hasta un esquema de sustitución del lugar unitario, mediante una recreación de la relación del sindicato con el conjunto de los asalariados que se abriera a la presencia de los no afiliados y que estableciera asimismo ciertas normas de convivencia entre secciones sindicales de empresa, todo ello guiado por un incremento de la participación. A mí me parece que a ese esquema se puede oponer otro en paralelo en el que la operación de fortalecimiento de la representación en la empresa incluya la presencia del comité de empresa. Lo mismo respecto de la idea que te gusta repetir de que la soberanía del sindicato reside en el conjunto de los trabajadores, afiliados o no. Quizá mis argumentos corran con los tuyos *com dos rius paral.els*, sin que podamos asegurar de manera completa que *fem el mateix camí sota els mateixos cels*, por terminar la estrofa de Llach.

Creo que es evidente que mi defensa del comité de empresa como base del modelo de representación no implica mantenerlo tal como

es, ni desde luego reconstruirlo a partir de una cierta memoria de la épica del sindicalismo de tiempos gloriosos y esfuerzos titánicos, *tal como éramos*. Son muchísimos los aspectos relativos a la crisis de esta figura desde la propia conformación institucional hasta la noción de representación del interés colectivo de los trabajadores sobre la base de la empresa. A algunos de estos temas ya hemos aludido tanto tu como yo, y plantean en efecto numerosos interrogantes que normalmente abren nuevas preguntas que afectan directamente al sindicato y a su capacidad de incluir en su acción a la totalidad diversa de los trabajadores globalmente considerados. Otros son problemas nuevos (o algo viejos aunque transformados) que deberían replantearse desde una nueva articulación mas compleja de los ámbitos de actuación del sindicato, en donde la representación unitaria de empresa tiene que ocupar su lugar.

Por ejemplo, un tema que habría que repensar es el relativo a la empresa como lugar, como territorio, y la idoneidad de las formas de organización y de representación de los trabajadores en el mismo. No me refiero a la empresa en el territorio, que de por sí es otro tema de indudable importancia en este tiempo que vivimos, sino a que la empresa como territorio, como espacio, ha sido enormemente transformado desde hace tiempo de manera que la dimensión territorial nacional de los centros de producción está siendo progresivamente sustituida por la dimensión global o transnacional de los centros de producción. A ello te refieres cuando hablas de unas redes de empresa en un espacio desterritorializado, para afirmar el solipsismo de un sujeto principal en el centro de trabajo, el comité. Sin embargo me pregunto si el espacio – empresa, mas allá de su anclaje territorial, no contribuye a producir elementos de significado cultural y colectivo de identificación entre los trabajadores que puede expresarse mejor en torno a un organismo

de representación unitario en el que se integren dialécticamente las distintas visiones sindicales en presencia. Yo creo que la empresa es un territorio que genera intensos sentimientos de pertenencia que permiten reconocerse a los trabajadores como tales en una cultura colectiva y personal que les dota de una identidad determinada. Y creo también que esa identidad de trabajadores puede permitir recomponer algunas de las fracturas más inquietantes entre trabajadores desiguales, la que enfrenta a temporales con fijos, a jóvenes y mujeres con los parámetros antropológicos típicos del trabajador fordista. Estoy convencido además de que la empresa es un territorio abrupto en el que se deben ensayar fórmulas piadosamente llamadas de democratización que por el momento se refieren a la ampliación de las obligaciones de consulta y de información de las decisiones elementales del poder ejercido en las relaciones de trabajo. Este necesario experimento predemocrático es tarea sindical, pero para ella me parece que la existencia del comité puede ser útil y hasta pedagógico.

Creencias arriesgadas y posiblemente desenfocadas, como un personaje de *Deconstructing Harry*. Pero que permiten concebir un posible escenario de transformación del modelo de representación en la empresa que se fundamente en los problemas que el tiempo actual está planteando al sindicato y a sus formas de expresar su acción de tutela del interés de los trabajadores a la vez que asigna un espacio de actuación a estas fórmulas organizativas con las que ha convivido tanto tiempo. En cualquier caso, ambos estamos de acuerdo en que hay que ensayar una “salida gradual” a la situación en la que nos encontramos, y me parece que en esa gradualidad se cifra un amplio espacio de coincidencias.

Para desarrollarlas y hablar de tantas otras cosas debemos proseguir estas conversaciones e integrar en ellas a otros amigos de mirada

crítica y lengua fácil. Por ahora, pongamos un punto final siempre provisorio e interino, a nuestra conversación. Además ya Luis Collado con cierta contundencia exige que se cierre el número para que pueda llegar, puntual y seguro, a los suscriptores en los tiempos señalados. Lo que en este momento realizo sin más trámite enviandote un abrazo fuerte, querido y admirado compañero.

## **II.UN TEXTO DE GRAMSCI PARA RECORDAR**

**Antonio Baylos**

**Publicado en el blogspot del autor, junio 2007**

**“En un mundo en crisis”, F. Fernández Buey, introducción a A. Gramsci, A. Bordiga, Debate sobre los consejos de fábrica, Anagrama, Barcelona , 1975.**

“El marco teórico podría resumirse esquemáticamente diciendo que aquello que une a los protagonistas (Gramsci. Bordiga, Lukács, Korsch, Pannekoek...) es, en primer lugar, la conciencia de que una estrategia obrera basada en una política de reformas resulta inviable en el contexto internacional del momento y, en segundo lugar, la convicción de que las instituciones tradicionales de la clase obrera en occidente, particularmente los sindicatos, han periclitado como instrumentos revolucionarios a consecuencia, por una parte, de las modificaciones de la composición de la fuerza de trabajo ocurridas en el capitalismo y, por otra, de la victoriosa lucha librada por la clase obrera rusa.. Pero dentro de ese marco general, las divergencias acerca del papel que debe concederse a la espontaneidad obrera, acerca de la relación consejos / sindicatos, de la relación consejos / partido político del proletariado, de la función del sindicalismo

revolucionario o del anarquismo, o acerca de la evolución de los soviets en la URSS, son de suficiente peso como para descartar, por simplificadora, una interpretación que insista en la coincidencia teórica de éstos.(....)

Aun dentro de su diversidad, los consejos obreros de aquellos años compartieron una serie de notas características que pueden hallarse en las distintas versiones de los mismos. Estas notas son en lo esencial, las siguientes:

1ª La práctica de la democracia directa entre los trabajadores, concretada en la elección directa de los delegados o representantes obreros en asambleas de taller y de fábrica.

2ª La afirmación del principio de revocabilidad constante de los mandatos o delegaciones como forma de oposición a la burocratización y al caciquismo.

3ª El intento de la superación de la división existente entre obreros organizados sindicalmente y obreros no organizados, así como entre las diferentes niveles y categorías de la producción.

4ª Consecuentemente, la superación de la organización obrera por oficios como forma de sindicación anticuada y no correspondiente al nivel de desarrollo del capitalismo.

5ª La afirmación de la primacía de la lucha en la fábrica y por tanto de la necesidad de que la dirección de la lucha obrera estuviera en la fábrica misma.

6ª El intento de demostrar la posibilidad de la gestión obrera de la producción en la fábrica prescindiendo de los capitalistas propietarios de los medios de producción.

Teniendo en cuenta esas notas se comprende fácilmente que el



principal punto de desavenencia entre defensores y detractores de las nuevas instituciones obreras estuviera, en lo que hace al aspecto estrictamente organizativo de la cuestión, en la delimitación de la relación que debía establecerse entre consejos obreros y sindicatos.  
“

### **III.GRAMSCI, BAYLOS Y LA POLEMICA SINDICAL**

**José Luis Lopez Bulla**

**Publicado en el blogspot del autor, Junio 2007**

Antonio Baylos ha colgado en su blogspot un texto que, sobre Antonio Gramsci, elaboró en su día el profesor Francisco Fernández Bue

Esto azuza la polémica sobre “el modelo de representación” en el centro de trabajo o, para entendernos, la utilidad de los comités de empresa, defendida por Baylos, que es contestada abiertamente por un servidor

Iré por partes. Baylos y yo mismo podemos coincidir en que los tiempos de Gramsci y los actuales son distintos.

Ambos también convenimos en que los consejos de fábrica en sus diversas versiones (Gramsci, Bordiga, Korsch, Luckács y Pannekoek) poco tienen que ver con el carácter y la personalidad de los actuales comités de empresa.

Sobre el resto de la exposición gramsciana no me atrevo a afirmar si estamos en sintonía. De manera que lo que viene a continuación no se dirige adversamente a Antonio Baylos.

El primer problema que se me aparece con relación a la exposición del maestro sardo es: “los sindicatos, han periclitado como instrumentos revolucionarios a consecuencia, por una parte, de las modificaciones de la composición de la fuerza de trabajo ocurridas en el capitalismo y...”, que afirmara Gramsci en sus tiempos. La frase --se recalca para quienes lean “en diagonal” — relaciona el `periclitado´ sujeto sindical con (dice) su inutilidad como `instrumento revolucionario´.

La pregunta, entonces, no puede ser otra que la siguiente: ¿no se excedió el maestro sardo en definir el sindicalismo como sujeto revolucionario en su tiempo?

Veamos, cuando Marx polemiza con los lassalleanos sobre la relación entre el partido y el sindicato, nunca el barbudo de Tréveris habla del carácter revolucionario del sindicalismo. Por otra parte, Lenin habla del carácter “tradeunionista” de los sindicatos. Pero, hasta donde todos sabemos, el tradeunionismo fue, por naturaleza, reformista. Ahora bien, Lenin no podía de ninguna de las maneras calificar al sindicalismo de esa manera [reformista].

La razón es simple: en plena polémica con el `renegado´ Kaustky hablar de reformismo hubiera provocado una inmensa confusión en las filas leninistas. Pero, por otra parte, hablando de `tradeunionismo´ estaba soltando un cogotazo a la CGT francesa que, en la Carta de Amiens, se había declarado revolucionaria.

Conclusión provisional: ni Marx ni Lenin concebían a los sindicatos como sujetos revolucionarios. Tampoco lo pensaba Trotsky. Los sindicatos para Lev Davidovich eran la fiel infantería del partido, los encargados de que la producción tuviera unas características cuartelarias.

Por otra parte, existe la suficiente literatura para sospechar que Nicolás Bujarin (“la joya del partido”, según Lenin) y Mijail Tomsy (el primer dirigente de los sindicatos soviéticos y miembro de la vieja guardia bolchevique) no pensaban tampoco en el carácter revolucionario de los sindicatos. (Bujarin y Tomsy, al igual que Trostky, como es bien sabido, fueron asesinados por don José Stalin).

Ahora bien, los “argumentos de autoridades” (Marx y Lenin) no son necesariamente un argumento que indique quién tenía razón: si éstos o Antonio Gramsci. Pero sí nos invitan, por lo menos, a pensar en que –en un tema de estas importantes características-- no había acuerdo. Con lo que cada cual puede seguir la vereda que estime más conveniente. Ahora bien, sorprende que pocos *maîtres à penser* hayan sacado a colación las meditaciones de Marx en su polémica contra los lassalleanos o los del propio Lenin acerca del carácter tradeunionista del sindicalismo. Y, todavía es sorprendente, que pocos –se cuentan con los dedos de media mano-- hayan revisitado ciertas cosas importantes que dejó dicho el maestro sardo.

Por ejemplo, sólo cuatro y el cabo han referido la extraña exaltación de Gramsci acerca del “americanismo”, esto es, el fordismo y el taylorismo.

No quiero tirar el agua a mi molino, pero lo cierto es que tanto Trentin como Juan Ramón Capella (el primero en “La città del lavoro”, en Feltrinelli, y el segundo en “Entrada en la barbarie”, Trota) han puesto los puntos sobre las íes.

Por lo que a mi respecta, Gramsci no atinó en lo que nos traemos entre manos. Pregunto: ¿por qué Gramsci iba a estar siempre en lo cierto?

Puede que me haya pasado de quisquilloso pensando que Baylos intentara provocarnos. En todo caso, sigo pensando en la necesidad

de no demorar más la necesaria controversia pública acerca del mencionado asunto.

De ahí que insista en que el comité de empresa es un freno para la acción colectiva del movimiento de los trabajadores y un mecanismo que taponan el imprescindible incremento de la afiliación a los sindicatos, entendida ésta como fuerza estable.