

# La metamorfosis del trabajo: retos para la acción sindical

*El trabajo continúa siendo un elemento central en nuestras sociedades para obtener recursos que nos permitan planificar y sostener materialmente proyectos de vida a medio y largo plazo, así como espacio de socialización y construcción de identidades. No obstante, el trabajo característico del modo de regulación fordista ha ido mutando y ha resultado en la implantación de un modelo laboral flexible definido por altas dosis de precariedad. Ante esta transformación, sumado al cambio promovido en el marco de relaciones laborales que otorga una mayor capacidad y poder de negociación a los agentes empresariales, el sindicalismo de clase debe llevar a cabo modificaciones en su organización y en la acción sindical con objetivo de adaptarse. Solo desde la rigurosidad en los análisis y la adecuada orientación que debemos llevar a cabo, así como en la capacidad de implantar los cambios necesarios, el sindicalismo de clase podrá seguir siendo en el futuro el agente central del mundo de trabajo que presiona por la dignificación del trabajo y los trabajadores.*

**P**ese a los diversos y múltiples posicionamientos que pretenden restringir la importancia del trabajo asalariado en nuestras sociedades, lo cierto es que sigue ocupando un papel central. Una mayoría social, una mayoría de los ciudadanos o las familias, sustentan materialmente sus proyectos de vida mediante los ingresos que provienen del trabajo asalariado. Asimismo, el propio trabajo asalariado es un claro e importante factor de socialización y de construcción de identidades.

Es evidente que el trabajo asalariado ha mutado en sus formas durante las últimas décadas. El empleo (trabajo asalariado indefinido y por lo tanto estable, que ofrecía posibilidades de construir carreras profesionales de largo plazo y promoción, a tiempo completo y con una protección social amplia frente al desempleo y otras situaciones de riesgo y vulnerabilidad) se constituyó como la norma social en la que se materializaba el trabajo asalariado como

Carlos Gutiérrez es Secretario Confederal de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo de Comisiones Obreras

resultado de las luchas por dignificar la situación de los trabajadores que llevó a cabo el movimiento obrero a lo largo del siglo XX.

Las transformaciones en los órdenes económico, empresarial, político y social que se inician a partir de la década de los setenta, junto a la reacción neoliberal y su despliegue en el mercado de trabajo a través de la implantación de (contra)reformas laborales, han supuesto que el empleo tal y como se conoció iniciara una senda de erosión, abriéndose paso la precariedad laboral. Se extenderán en el mundo laboral espacios atípicos, cada vez más amplios, en los que el trabajo asalariado ya no tomará la forma de la que hasta entonces había sido la norma social del empleo.

---

**La implantación de (contra)reformas laborales de corte neoliberal ha supuesto que el empleo, tal y como se conoció, iniciara una senda de erosión, abriéndose paso la precariedad laboral**

---

Esta precariedad laboral que a pesar de su expansión y de que ha ido profundizando su carácter transversal, tiene principalmente rostro de mujer, joven y/o migrante. Estos trabajadores son los que de forma más dramática han venido sufriendo las consecuencias que tiene una situación laboral precaria sobre múltiples aspectos de una vida. En efecto, desde la propia imposibilidad de emancipación o la formación de una familia, pasando por los riesgos para la salud de los trabajadores, a la más cruda pobreza o exclusión social.

Esta nueva realidad, en relación a lo que podemos denominar modo de regulación fordista, supone un notable desafío para el movimiento sindical que tiene como objetivo promover la organización de los trabajadores en la defensa y mejora de sus condiciones laborales y vitales. Estas organizaciones que surgen del mundo del trabajo sufren los cambios que en él se producen. Por ello, es necesario calibrar adecuadamente la amplitud y profundidad de esas transformaciones que se vienen desplegando, así como las tendencias que se abren a futuro si quieren seguir siendo el sujeto central del mundo del trabajo.

## **Del fordismo al posfordismo: un bosquejo de las transformaciones**

A partir de finales de los años setenta y principalmente durante la década de los ochenta, buena parte de las empresas más dinámicas de múltiples sectores comenzaron a implantar nuevas formas de organización del trabajo. Es decir, modificaron las formas de producir

bienes y servicios para el mercado. Estas transformaciones han tenido un evidente impacto y, por tanto, han modificado el perímetro de la empresa y el centro de trabajo, así como han erosionado el paradigma del empleo tal y como se empezó a construir a principios del siglo XX en las economías capitalistas avanzadas y tuvo su máximo despliegue en las “gloriosas” décadas posteriores a la segunda guerra mundial.

Esta nueva organización del trabajo tiene como rasgo definitorio su búsqueda permanente de la flexibilidad, tanto interna como externa, y fue la respuesta a las exigencias de un mundo en cambio,<sup>1</sup> así como a las resistencias que los trabajadores y sus organizaciones sindicales habían aprendido y desplegado en los centros de trabajo.

Resultado de la implosión del sistema monetario internacional surgido tras la segunda guerra mundial y que generaba un marco estable en el sistema de cambios sustentado por el dólar, unido a la creciente liberación de los flujos tanto financieros como mercantiles ha resultado en una mundialización que no tiene igual en otras etapas históricas. La profunda novedad actual que hace a este proceso único no tiene que ver con el incremento exponencial de los flujos financieros o mercantiles, que también, sino con que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, así como los avances en el transporte, han posibilitado la coordinación y el control de una cadena de valor a escala global.

Han aparecido en este nuevo entorno global múltiples sujetos económicos que se desenvuelven a escala planetaria: son las empresas multinacionales. Tanto en economías capitalistas desarrolladas como en economías en desarrollo, en los más diversos sectores productivos, podemos identificar a estos nuevos dinamizadores de la economía a escala transnacional. Este nuevo contexto ha impulsado una creciente competencia que tiene como consecuencia la fragmentación de las cadenas productivas a escala transnacional en búsqueda de ventajas comparativas, así como una mayor inestabilidad en los mercados.

La creciente importancia de la dimensión financiera de la economía ha producido también importantes efectos sobre las empresas, y en concreto, sobre la gestión de las mismas. Una mayor centralidad de los movimientos de la cotización de las acciones en las bolsas ha promovido una gestión empresarial orientada al corto plazo, generando importantes reestructuraciones de los perímetros empresariales con impacto sobre el empleo.

Por otra parte, en otra dimensión, se ha producido también una creciente desigualdad en el reparto de la renta en el conjunto de los países teniendo como resultado un mercado de consumo global heterogéneo que ha impulsado una intensa fragmentación de la demanda. Aparecen infinidad de nichos de consumo y con ello posibilidades de negocio. La pro-

---

<sup>1</sup> R. Boyer y M. Freyssenet, «El mundo que cambió la máquina», *Sociología del Trabajo*, núm. 41, 2000, pp. 3-45.

ducción estandarizada de mercancías y de largas tiradas, característica de la etapa fordista, ya no se adapta a los nuevos patrones de consumo más exigentes, diversificados e inestables. La producción fordista se ve erosionada en los fundamentos que le daban sentido y, por tanto, la nueva organización del trabajo en las empresas debe permitir la adaptabilidad de sus cadenas de producción a las exigencias de este nuevo contexto.

---

**La digitalización profundiza los procesos de fragmentación de la cadena productiva ya que permite reducir los costes de coordinación, control, transacción e información. Pero, por otra parte, produce una discontinuidad vinculada al salto cualitativo asociado a la plataformización del trabajo**

---

La empresa y el centro de trabajo deben mutar ante este proceso de transnacionalización y de segmentación del consumo. La empresa integrada, rígida, característica de la etapa anterior inicia una dinámica de aligeramiento y fragmentación. Surge la empresa red, la empresa flexible, como nuevo paradigma de organización empresarial. Esta nueva forma organizativa dota a las organizaciones de la flexibilidad necesaria para acomodarse, adaptarse, a las cada vez más vertiginosas exigencias del entorno económico y financiero. Las estrategias para sacar fuera del perímetro de la empresa principal servicios concretos son la contratación y subcontratación de actividades dando forma de esta manera a la empresa red. Múltiples tareas antes integradas en la misma unidad empresarial se desgajan y fracturan la matriz. Tareas que han pasado de ser las más simples, a cada vez externalizar tareas más complejas debido a que el avance de las nuevas tecnologías ha permitido una más eficiente y eficaz coordinación y control desde la empresa principal.

Recientemente hemos entrado en lo que se conoce como la disrupción digital o digitalización. Este impulso, por una parte, profundiza los procesos de fragmentación de la cadena productiva, ya que permite que los costes de coordinación, control, transacción e información se reduzcan. Así pues, este proceso acentúa las dinámicas externalizadoras en las empresas principales. Pero, por otra parte, produce una discontinuidad vinculada al salto cualitativo que se vislumbra asociado a la plataformización del trabajo. Esto es, contratar el factor trabajo a demanda para una tarea o servicio concreto por el que abonarán una cantidad. Seamos conscientes del cambio de calidad. En la actualidad, y desde la aparición del derecho del trabajo, la contratación se produce por un determinado tiempo de trabajo en el cual el trabajador efectúa (o no, y ahí está una de las contradicciones del capitalismo y condición de posibilidad para determinadas resistencias obreras) una determinada labor por cuenta y riesgo del empleador (trabajo por cuenta ajena). Este modelo desaparece con la implantación y expansión de las plataformas digitales y el modelo del trabajo a demanda. Asimismo, nuevas y sofisticadas formas de control y disciplina surgen con la digitalización y

este nuevo modelo de trabajo asociadas al uso de los algoritmos y la reputación digital. Esto supone también un cambio en relación al modelo conocido hasta ahora.

Este modelo de plataformas, todavía incipiente, está determinado por una profunda brecha digital. Efectivamente, es la juventud trabajadora la que se incorpora de una forma más clara a estos nuevos entornos laborales. Son las generaciones nativas digitales las que de manera más efectiva y eficazmente se desenvuelven en este entorno. Pero también este proceso está impulsado por la falta de expectativas entre la juventud de encontrar un empleo decente y la amplia situación de precariedad laboral que sufre. Por otra parte, son estos jóvenes vinculados a estas plataformas los que también impulsan nuevas formas de organización fuera del marco sindical clásico en un entorno de extrema dispersión. Debemos aprender de estas iniciativas novedosas de organización y materialización del conflicto.

## **España: de la implantación de la norma social del empleo al trabajo flexible**

Estos cambios, como no podía ser de otro modo, han tenido su impacto sobre los trabajadores/as. En primer lugar, las nuevas formas de producción exigen de mayor polivalencia y capacidad de adaptación a tareas cambiantes. La fractura generada por el taylorismo entre trabajo manual y trabajo intelectual se estrecha y la nueva gestión de los recursos humanos requiere de un trabajador autónomo capaz de tomar decisiones, asumir riesgos y aportar en la mejora de los procesos productivos. Para ello, se construye una cultura de empresa que reclama la total identificación del trabajador. En segundo lugar, la fragmentación de la cadena de valor, los procesos de contratación y subcontratación cada vez más extensos y sofisticados, segmentan al obrero colectivo en lo que tiene que ver con sus condiciones laborales. De esta forma, el interés común característico del obrero masa se fractura y diversifica, complejizando el crear una identidad colectiva compartida y construir redes de solidaridad.

El paradigma del empleo, es decir, trabajo asalariado, a jornada completa, estable, con posibilidad de promoción y con un salario que permitía una vida digna entra en un proceso de erosión a través de diversas dinámicas. Por un lado, a través de la precarización del trabajo asalariado con la aparición de fórmulas atípicas en la contratación como son el trabajo temporal o el trabajo con jornada parcial. Incluso el propio trabajador indefinido es ahora inestable por la introducción de facilidades a las empresas para desprenderse de él.

España en el año 1900 da luz verde a la ley de accidentes de trabajo que inicia el proceso que acabará con la norma mercantil del trabajo, hegemónica hasta entonces, para

«transformar en profundidad el sentido mismo de las relaciones de trabajo asalariado».<sup>2</sup> Se ponían los cimientos para la construcción de la norma salarial. La nueva forma de pensar el trabajo y a los trabajadores estaba sustentada en una serie de principios que se contraponían a los del ordenamiento liberal anterior. La desmercantilización del trabajo, la desindividualización –colectivización a través del reconocimiento del papel central de las organizaciones sindicales–, el establecimiento de límites al poder del empresario y el intervencionismo público, serán a partir de este momento los ejes vertebradores de las relaciones laborales.<sup>3</sup>

---

El paradigma del empleo, es decir, trabajo asalariado, a jornada completa, estable, con posibilidad de promoción y con un salario que permitía una vida digna está entrando en un proceso de erosión a través de diversas dinámicas

---

Posteriormente, con un evidente retraso respecto a los países de nuestro entorno debido a la larga oscuridad que en todos los ámbitos supuso la dictadura, en 1980 se aprobaron en España el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Básica del Empleo que formalizaban institucionalmente la norma salarial del empleo. Es en este momento cuando en los países de nuestro entorno comienza el repliegue de toda una institucionalidad que se había ido implantando desde el fin de la segunda guerra mundial en ámbitos como el de la economía o el mercado de trabajo. Es la reacción neoliberal. Es por ello que el despliegue de las potencialidades de los fundamentos que sustentaban aquellas dos iniciativas legislativas no va a tener recorrido y rápidamente se iniciará la senda de las contra(reformas) del mercado de trabajo.

Muchas son las reformas de trabajo realizadas desde entonces. Podemos contabilizar 52 hasta el año 2012, según un estudio de la Fundación 1º de Mayo.<sup>4</sup> Las ha habido más o menos profundas, acordadas o no con los agentes sociales. Muchas han contado con la firme oposición de las organizaciones de los trabajadores a través de huelgas generales. Existe un denominador común a todas ellas que tiene que ver con la de implantar una norma social en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales de inspiración neoliberal. Detrás de la idea de la necesidad de eliminar las rigideces del mercado de trabajo, aspecto que es común a todas ellas, se han ido incorporando amplios mecanismos de flexibilidad a favor de los agentes empresariales. Conviene hacer, no obstante, especial mención a dos de estas reformas por la profundidad que han tenido.

---

<sup>2</sup> C. Prieto, «Las políticas de empleo en el marco de la metamorfosis de la norma social del trabajo», *Clivatge*, núm. 2, 2013.

<sup>3</sup> *Ibidem*.

<sup>4</sup> Fundación 1º de Mayo, «Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo», Fundación 1º de Mayo, Informe, febrero de 2012.

La primera de ellas es la de 1984. Con esta reforma se abrió la posibilidad de que las empresas pudiesen contratar a tiempo definido (temporal) sin causa alguna. Esta reforma ha tenido un impacto mayúsculo sobre el mercado de trabajo. Efectivamente, desde entonces el rasgo definitorio, junto a la alta tasa de desempleo estructural, que no ha tenido igual en los países de nuestro entorno, es la alta tasa de temporalidad. Desde entonces la tasa de temporalidad se ha situado por encima del 30% y solo se reduce cuando el ciclo económico pasa a recesión. Se ha convertido en el principal mecanismo de ajuste a disposición de las empresas, instalándose en nuestro mercado de trabajo la cultura de la temporalidad.

La segunda de ellas es la implementada en 2012, en plena recesión económica. Esta tiene interés porque se dirige a la capacidad y poder de negociación que los sindicatos tienen para acordar las condiciones laborales y porque profundiza en la flexibilidad interna y externa de las empresas. Por un lado, en relación a la negociación colectiva la reforma limita la ultraactividad, es decir, limita el tiempo de vigencia de los convenios una vez finalizados (antes la vigencia era permanente hasta que se acordara un nuevo convenio), por lo que los trabajadores pasado este límite dejarán de estar protegidos por el mismo. Asimismo, se concede de preeminencia a los convenios de empresa sobre los de ámbito superior (sectorial), que ejercían de una base mínima de derechos que los acuerdos de empresa debían respetar. Por otra parte, se otorga mayor poder y capacidad a la empresa para modificar las condiciones sustanciales de los trabajadores, así como para la ruptura tanto individual como colectiva de la relación laboral.

En otro orden, las últimas reformas laborales implementadas también han incorporado un rasgo que antes no estaba muy extendido. Es el trabajo a jornada parcial con altas dosis de involuntariedad. Una situación altamente feminizada lo que pone de manifiesto las desigualdades de género existentes en el ámbito laboral. En efecto, la senda que podemos observar de la contratación a tiempo parcial es creciente, superando el 15% (antes de la crisis económica y las reformas laborales era muy reducida) y con un alto porcentaje de involuntariedad, por encima del 60%. Además esta parcialidad se encuentra fuertemente vinculada a situaciones de pobreza y exclusión social. Son los trabajadores pobres, fenómeno cada vez más extendido en España y también en nuestro entorno.

Ante esta transformación observada, vivida y sufrida por los trabajadores en el espacio laboral, las organizaciones de clase surgidas del mundo del trabajo deben adaptarse para continuar siendo un sujeto central.

## **Retos para el sindicalismo de clase**

¿Cómo organizar a los trabajadores en la empresa cuando la propia empresa se diluye resultado de los procesos de fragmentación que llevan a cabo y la aparición de una pléyade de pequeñas

y medianas empresas? ¿Cómo organizar a los trabajadores nómadas que cambian vertiginosamente de centro de trabajo? ¿Cómo organizar a los trabajadores de las plataformas digitales que directamente no tienen ni centro de trabajo ni empresa? En definitiva: ¿Qué hacer?

Nuestro objetivo en un contexto donde el espacio y el tiempo de trabajo mutan debe ser el organizar a los trabajadores allí donde se encuentren. Y esto tiene notables implicaciones sobre nuestra estructura y acción sindical. Debemos orientar nuestra estructura hacia una conjunción de organización en red y sindicalismo de proximidad que parta del vínculo permanente que tenemos todos los trabajadores, más allá de nuestra situación, el territorio.

---

**Ante esta transformación observada, vivida y sufrida  
por los trabajadores en el espacio laboral, las organizaciones  
de clase surgidas del mundo del trabajo deben adaptarse  
para continuar siendo un sujeto central**

---

En el territorio se puede y se debe estar de muchas formas pero el punto de partida es la colaboración y cooperación entre las estructuras del sindicato. Tenemos que desarrollar una intensa labor en los centros de estudio donde se forman los futuros trabajadores que se insertarán en el mercado laboral. Estos futuros trabajadores deben conocer el hecho sindical y organizarse en nuestros espacios de juventud antes de dar el paso a un centro de trabajo. Ahí es fundamental que la federación de enseñanza y sus secciones sindicales, junto a los territorios y las secretarías de juventud unifiquen esfuerzos. El territorio también son los núcleos empresariales donde se encuentran trabajadores de muy diversas empresas con heterogéneas situaciones laborales y posibilidades de organizarse. Esto puede ser un centro comercial, un hospital, un aeropuerto, la ciudad empresarial de una gran multinacional o un polígono industrial. Esta realidad interpela a nuestras diversas estructuras que de forma natural debería tender a colaborar en estos espacios para organizar a los trabajadores tanto de una gran empresa donde probablemente tendremos una fuerte presencia y una potente sección sindical, y su papel aquí es fundamental, como de una pequeña empresa. El territorio también son los barrios de las ciudades, donde convergen trabajadores de todo tipo lo que nos debe obligar a desarrollar una potente acción laboral, pero también cultural.

Por otra parte, también debemos ser un sindicato en la red, es decir, en internet. Parte de la vida de los trabajadores se desarrolla en este ámbito, incluso nuestro trabajo actual no se entiende fuera de esta red. Esta dependencia con la expansión de la digitalización y la economía de las plataformas se acentuará. Nuestra presencia aquí debe ser multifacética, y tiene que ver con nuestra labor comunicativa, pero también con nuestra labor de organización y asesoramiento sociolaboral.

Como he comentado, los procesos de fragmentación en un entorno digital como el actual previsiblemente se acentuarán debido a la reducción de los costes de transacción, coordinación e información. El ejemplo más avanzado y sofisticado de este proceso, ya señalado, es la plataformización del trabajo. El sindicalismo de clase y Comisiones Obreras en particular no puede renunciar a incidir en este proceso. De la dispersión a la integración a través de la acción sindical. Debemos llevar a cabo dos tipos de actuaciones. Por un lado, determinar los procesos de subcontratación realizados en grandes empresas, pero también en la administración pública, a través de la inclusión de criterios que permitan construir vidas dignas a los trabajadores de estas empresas y generar un marco que facilite la organización de estos. Por otra parte, presionar para regular la economía de las plataformas en el sentido de laboralizar la situación de estos trabajadores y exigir a aquellas plataformas que actúan como una Empresa de Trabajo Temporal, cumplan con la legislación vigente. Es evidente que la implantación de estos nuevos modelos de empresa digital no puede dejarse a la libre actuación de las fuerzas del mercado, debemos gobernar e incidir en este proceso que pone en riesgo el derecho del trabajo tal y como lo conocemos.

La lucha contra desigualdad, la pobreza y la exclusión social debe ser una prioridad en este tiempo de profundos impactos. No es exigua la literatura que señala cómo la digitalización promueve una desigualdad salarial creciente, cuando no enviará al desempleo a importantes capas de la población trabajadora. A esto hay que unirle las consecuencias de una crisis económica de casi una década o el cambio del marco de negociación donde el convenio de empresa prevalece sobre el de rango superior. Estos fenómenos están presionando los salarios percibidos por los trabajadores a la baja, por tanto, la exigencia de salarios mínimos que permitan construir una vida digna (por ejemplo incrementos del salario mínimo interprofesional, establecimientos de salarios por hora o salarios mínimos de convenio). Asimismo debemos repensar nuestro marco de protección social para articular todo un mecanismo de rentas mínimas que ayuden a los trabajadores en riesgo de quedarse en el camino en forma de exclusión social.

## Conclusiones

Durante las últimas décadas se han producido profundas transformaciones en el mundo del trabajo impulsadas por cambios en los ámbitos económico, de la gestión empresarial, político y social. El resultado de ello se ha desplegado un nuevo modelo de empresa, la empresa red, que ha conllevado una “metamorfosis” del trabajo.

Efectivamente, la empresa integrada característica del modelo de regulación fordista y con ella el empleo estable, a jornada completa, con posibilidades de promoción, con salarios que permitían la construcción de proyectos de vida y una protección social amplia que pro-

teoría de múltiples riesgos, se ha visto transformada. El resultado es el despliegue de la empresa red y el modelo de trabajo flexible.

La extensión de este modelo de trabajo flexible ha ido acompañado de un mayor riesgo para los trabajadores de sufrir precariedad laboral y por tanto de inseguridad e insuficiencia económica para planificar y sostener proyectos de vida a medio y largo plazo. Asimismo estos rasgos, inseguridad e insuficiencia económica, como muchos estudios han demostrado genera un impacto negativo sobre la salud de las personas.

Ante esta situación, las organizaciones de trabajadores de clase, nacidas de aquel modo de regulación fordista, deben mutar para adaptarse a esta nueva realidad del mundo del trabajo. Cambios organizativos y en la acción sindical que tienen que ver con una organización en red, con la territorialización y con la proximidad.

Solo desde el acierto en el diagnóstico y en la orientación de los cambios que estas organizaciones deben acometer, el sindicalismo de clase seguirá constituyendo el principal espacio de organización de los trabajadores para la defensa y ampliación de sus derechos. En definitiva, para dignificar el trabajo y a los trabajadores.