

Conflicto de clase, trabajo y archivos sindicales. El Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de mayo.

José Babiano Mora
Fundación 1º Mayo

En la primera circular de convocatoria de estas jornadas, distribuida por el correo electrónico, supongo que entre los asistentes a anteriores jornadas, de los que yo mismo soy uno de ellos, no estaba prevista esta intervención ni ninguna otra parecida.

Quiere esto decir, que unas jornadas consagradas a los conflictos y los archivos prescindían de un espacio destinado a examinar y a reflexionar sobre los rastros documentales del conflicto de clases.

¿se trataba de un lapsus? O más bien estaba detrás la idea de que tal conflicto a día de hoy está resuelto, se ha liquidado históricamente? O yendo un poco más allá: ¿son las propias clases en general o alguna de ellas en particular, las que han desaparecido?

Es verdad que en el último periodo histórico, en la llamada era de la globalización, los conflictos más agudos y los que mayor proyección mediática y más atención académica han suscitado son de otra naturaleza. Por lo menos aparentemente.

Ahí está, para ilustrarlo y a modo de ejemplo el auge de los nacionalismos y los conflictos étnicos, tras las ruinas del stalinismo en la misma vieja Europa..

Al mismo tiempo, las clases, la cuestión social, ha ido desapareciendo de las agendas de los científicos sociales. El caso de la Historia Social, que conozco bien, es paradigmático en este sentido, aunque seguramente no el único.

En efecto, el trabajo y la clase han sido sustituidos por el género, la etnicidad y otra serie de grupos subordinados en la Historia Social.

Además, el giro lingüístico entre los antropólogos y los historiadores también incide en la misma dirección.

Al fin y al cabo la precariedad laboral y la vulnerabilidad social propias de la era de la desregulación y de la flexibilización han quebrado aquella potente cultura del trabajo derivada del fordismo y que contenía lenguajes de autorrepresentación e identidad obreras muy notables.

Y puesto que los antropólogos y los historiadores, también estamos mediados culturalmente, toda vez eclipsada una cultura del trabajo hemos decretado el fin del trabajo en sí mismo en nuestras agendas.

Mi posición al respecto es una posición a contracorriente. En ese sentido creo que la posición de los grupos sociales en torno a la producción sigue articulando la sociedad como sociedad de clases.

Y en segundo lugar, la disputa en torno al excedente es el sustrato principal del conflicto de clases. La apropiación del excedente en el sistema capitalista de producción es la base de un antagonismo estructurado.

Este enfoque, esencialmente materialista, no implica negar la importancia de la experiencia –tal y como señalaba E.P. Thompson- en la construcción de las clases o el lugar del lenguaje en la dimensión cultural de esa misma construcción.

Por supuesto, el conflicto de clase, reviste formas y ámbitos muy diversos. Yo me voy a referir al elemental ámbito de la relación salarial.

La relación salarial define a la clase trabajadora, como señaló en su día Ernest Mandel, al indicar, siguiendo criterios de base objetiva que la clase trabajadora incluye a todos aquellos que se ven obligados a vender su fuerza de trabajo, excluyendo solamente a las capas de altos ejecutivos, gerentes y altos funcionarios que no son asalariados por necesidad económica.

Desde este punto de vista, en la era de la globalización, la clase trabajadora no ha hecho sino crecer a nivel mundial, con procesos amplios de asalarización en China y en países emergentes como India o Brasil y con la incorporación de la emigración a la fuerza laboral de las metrópolis, como en el caso de España.

La relación salarial representa asimismo el núcleo de las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios.

Por supuesto las relaciones laborales tiene lugar en el centro de trabajo que es donde podemos verificar no sólo el conflicto por la distribución del excedente, sino también la disputa por el control del proceso de trabajo, que es una disputa por el poder.

Que en el centro de trabajo se produzcan estas disputas no quiere decir que no exista cooperación y consentimiento por parte de los trabajadores, tal y como demostró Burawoy.

Por otra parte, un sistema de relaciones laborales no sólo incluye las relaciones en el centro de trabajo –si bien se puede optar porque éste pueda ser el núcleo de análisis–, sino que en un sistema de relaciones laborales las partes intervienen con carácter más general, en conflictos generales y en las negociaciones de tipo macro.

Y por supuesto, además de las partes, en un sistema de relaciones laborales interviene también el propio estado, regulando las relaciones entre las partes.

El fundamento de la acción estatal, es la asimetría de poder entre las partes ¿qué quiere decir esto?

Que el contrato de trabajo no es un contrato entre iguales

Que igualmente en el centro de trabajo, la empresa actúa como agente, pero los trabajadores necesitan agruparse, actuar en común para erigirse a su vez en agente.

Por eso la acción de estado tiene –a través de la legislación y de las instituciones especializadas- por lo general un carácter tuitivo, protector y por eso existe también la negociación colectiva para acordar condiciones de trabajo, corrigiendo la asimetría de las partes que representa el contrato individual.

Esto no quiere decir que el estado resulte neutral o que se erija per sé en la defensa a ultranza del trabajo. La acción del estado en las relaciones laborales se ha construido históricamente, a veces como respuesta a la lucha de los trabajadores y en general como una manera de institucionalizar el conflicto y de hacerlo compatible con el sistema capitalista.

Y esto en un doble sentido: por una parte encauzando el conflicto y haciendo que tenga salidas dentro del sistema.

Por otra parte limitando la expropiación del excedente por parte de las empresas hasta un punto en el que resulte posible la recomposición de la fuerza de trabajo.

Hemos ido granando diversos aspectos del conflicto de clases, centrándonos en el conflicto laboral. Nos ha aparecido de este modo:

- El trabajo y los empresarios
- La intervención estatal
- Las relaciones en el centro de trabajo
- Las relaciones laborales de tipo macro.

Cada uno de estos actores en los diversos marcos de actuación, así como la interacción entre ellos, nos viene generando un legado documental.

A veces también existe una asimetría en el legado documental de las partes. De hecho en estas jornadas participamos representantes de los archivos sindicales. Pero ¿alguno de ustedes ha tenido acceso alguna vez a los archivos de la CEOE?

Otras veces, ese legado ha permanecido oculto o se ha mantenido en condiciones difíciles, con riesgos de desaparición, o simplemente ha desaparecido, como ocurre con una parte sustancial de la documentación de la clase trabajadora y de sus organizaciones en condiciones de dictadura, como es el caso del franquismo.

Mi experiencia en tanto que archivero está vinculada precisamente a este fenómeno. Yo no ingresé en la institución para gestionar desde el punto de vista archivístico un patrimonio documental allí custodiado.

Tuvimos, antes que eso o paralelamente, que construir el archivo, diseñar una política de adquisiciones, generar una mínima cultura de archivo en el sindicato y establecer unos mecanismos de transferencia de documentación desde la organización sindical hacia su archivo histórico.

No eran tareas sencillas, teniendo en cuenta que CCOO no había nacido ni siquiera como un sindicato y además lo había hecho en condiciones de persecución de su actividad y de sus militantes.

Dicho esto, vamos a ver qué rastros documentales del conflicto de clases conservamos en el AHT de la Fundación 1º de Mayo.

CUADRO CLASIFICACIÓN AHT

01 - Fondos sindicales

02 - Órganos de representación obrera en las empresas

03 - Empresas

04 – Asesorías y abogados laboristas

05 – Organizaciones políticas

06 – Movimientos sociales

07 – Fondos especiales y colecciones facticias

08 - Objetos