

Expansión de la precarización tras la contrarreforma laboral: La negociación colectiva como instrumento neutralizador y generador de empleo estable

ANGEL MARTÍN AGUADO*

1. El largo proceso de flexibilización del régimen jurídico de la contratación laboral

Nuestro ordenamiento laboral se ha visto afectado en las últimas décadas por un extraordinario proceso de flexibilización en materia de contratación que ha contribuido a un deterioro creciente en las condiciones de trabajo: precarización, segmentación, temporalidad, dualización, etcétera; así como a una derogación de facto de los principios de estabilidad en el empleo y de causalidad.

Los hitos más importantes de este proceso, en orden a las consecuencias y contenidos de carácter negativo, han sido la reforma del Estatuto de los Trabajadores de agosto de 1984 y la Ley 10/1994 de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, actualmente integrada en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

A estas normas, cuya puesta en escena, supone un cambio radical en el modelo de contratación laboral, hay que añadir, para mayor exhaustividad, la Ley sobre Empresas de Trabajo Temporal y las modificaciones que sobre contratación se introdujeron en el Estatuto a través de la Ley 11/1994 de 19 de mayo.

1.1. La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, supuso en materia de contratación, la consagración legal de la precarización y la temporalidad, al establecer con carácter general y como elemento estructural de nuestro modelo contractual, la contratación temporal no causal.

Podemos caracterizar dicha reforma por las siguientes notas:

* Abogado. Gabinete Jurídico Confederal. CC.OO.

- Introduce y desarrolla nuevas modalidades contractuales: el contrato por lanzamiento de nueva actividad y el de relevo, ampliando así, la ya extensa panoplia de modalidades contractuales a disposición del empresario.
- Generaliza y consolida el contrato temporal que rompe el principio de causalidad: el de fomento de empleo.
- Flexibiliza la regulación de diferentes modalidades contractuales.
- Produce una extraordinaria segmentación de la fuerza de trabajo al generar condiciones diferenciadas.
- Incrementa los poderes del empresario en el proceso productivo, desequilibrando aún más la relación laboral.
- Desarrolla un proceso —posteriormente continuado— de sustitución de empleo fijo por temporal, de rotación y abaratamiento de mano de obra y de ajuste permanente de plantillas.

A través de este ya largo proceso flexibilizador se ha venido produciendo un dual e importante ajuste de plantillas, así como una no despreciable transferencia de rentas salariales y de recursos públicos hacia las rentas de capital: abaratamiento de la mano de obra, bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, ayudas y subvenciones, etc., todo ello en el marco de políticas que podemos calificar sin exageración, de asistencialismo empresarial.

1.2. La contrarreforma laboral de 1994 incorporó en materia de contratación, mayores niveles de precariedad: aprendizaje, contratos marginales a tiempo parcial, empresas de trabajo temporal, etc., y no recuperó el principio de causalidad al mantener la habilitación legal del Gobierno para regular contratos temporales no causales, y no derogar el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad.

Introduce por primera vez en nuestro ordenamiento laboral, formas contractuales de interposición en materia contractual y modalidades contractuales que expulsan a colectivos de trabajadores de la cobertura de Seguridad Social para determinadas contingencias, legalizando la cesión de mano de obra, con los consiguientes efectos precarizadores y de inseguridad para el trabajador.

Las notas más significativas que caracterizan la contrarreforma laboral de 1994 en materia de contratación son las siguientes:

- Se establece una nueva normativa que flexibiliza aún más —introduciendo elementos de desregulación— el trabajo a tiempo parcial, el contrato de obra o servicio, el eventual por necesidades de la producción y los contratos formativos.
- El modelo de contrato de aprendizaje con retribuciones por debajo del SMI y en buena parte excluido de la protección de Seguridad Social y desempleo —nos recuerda aquel proyecto de inserción de los jóvenes que pretendía hacer de éstos trabajadores de 2ª clase, margi-

nados en una especie de «gueto» de reserva de mano de obra barata y desprotegida.

- La regulación de las Empresas de Trabajo Temporal —sin las necesarias modificaciones legales previas— y en virtud de una norma legal que se aparta de los modelos más garantistas (como por ejemplo el alemán) es otro nuevo elemento que en un contexto como el actual está actuando en orden a una mayor expansión de la precarización de las relaciones laborales.
- No se produce una recuperación real del principio de causalidad — que es una de las reivindicaciones más importantes de los sindicatos en materia de contratación— permitiéndose la utilización del contrato temporal de fomento de empleo.
- Se mantiene el contrato de lanzamiento de nueva actividad permitiendo así también la utilización regular de la contratación temporal para trabajos de naturaleza permanente.

Así, la segmentación de la mano de obra y las formas de marginalidad de colectivos enteros de trabajadores han experimentado un decidido incremento con estas nuevas medidas en materia de contratación. El situar extramuros de la Seguridad Social o de parte de su cobertura protectora a grupos de trabajadores —en la práctica sobre todo mujeres y jóvenes— además de discriminatorio, nos retrotrae a etapas históricas ya superadas, vulnerando además los principios de irregresividad y de solidaridad.

1.3. En un mercado de trabajo presidido por altas tasas de temporalidad y precariedad, fue poco razonable introducir toda una serie de mecanismos normativos que por su carácter contradictorio y errático han producido un efecto expansivo, en sus dimensiones cuantitativas y cualitativas, de dichas tasas.

Asimismo, en un ordenamiento, que en materia contractual, estaba considerado entre los más flexibles de la Unión Europea —con efectos disfuncionales y perversos para el modelo de relaciones laborales— ha sido de una evidente y grave inconsecuencia e irresponsabilidad, haber avanzado en los niveles de flexibilidad y precarización, llegando a introducir factores de desregulación que sitúan a nuestro modelo de contratación laboral en las antípodas de un modelo solidario, moderno y garantista.

Las modificaciones experimentadas por el marco legislativo laboral en materia de contratación, combinadas con políticas de intervención mínima en orden al control e inspección de la actividad laboral, han sido sin duda junto a otros, factores que han coadyuvado a situar nuestro mercado de trabajo en los altos niveles de precariedad actualmente existentes.

La situación resultante de este ya largo proceso de nuestro mercado de trabajo, es de tal gravedad, que incluso desde determinadas posiciones empresariales se pretende poner coto o reducir de forma significativa los escandalosos niveles de paro, temporalidad y precarización actuales.

Las motivaciones y los caminos a seguir para lograr formas de solución desde las posiciones patronales, son obviamente diferenciados, y en ocasiones contrarias a los motivos y procedimientos a seguir que se plantean desde posiciones sindicales.

Los fenómenos de temporalidad y precarización —con sus profundas secuelas en materia de pérdida de derechos y garantías para los trabajadores, de seguridad y salud y de marginación— denunciados por los sindicatos desde hace años, no han sido tenidos en cuenta por los poderes económicos y sus aliados políticos hasta que no han comenzado a representar graves problemas disfuncionales para el propio mercado de trabajo en orden a la competitividad de las empresas y a la formación, cualificación y motivación de la mano de obra.

Constatado lo anterior, y dada la enorme complejidad del problema, habida cuenta las dinámicas e inercias propias de nuestro mercado de trabajo, es necesario buscar fórmulas e instrumentos efectivos que generando una inflexión en el ya largo proceso precarizador, consignan de forma necesariamente gradual y a medio plazo, recomponer, racionalizar y sanear el mercado de trabajo, reduciendo de forma importante las tasas de temporalidad.

Para ello son necesarios todo un conjunto de medidas, entre las cuales, debe jugar un papel no desdeñable la negociación colectiva en todas y cada uno de sus ámbitos y unidades.

2. Temporalidad y precariedad como factores generadores de segmentación e individualización de las relaciones laborales

2.1. Las consecuencias más evidentes del avance de las políticas neoliberales aplicadas a los sistemas de relaciones laborales, son las relacionadas con el progresivo deterioro de las condiciones de trabajo que sufren importantes colectivos de la clase trabajadora.

El proceso de desregulación en sus diversos planos, el reforzamiento de los poderes empresariales, el repliegue del Estado en sus funciones normativa, fiscalizadora y sancionadora en el marco de las relaciones laborales ... etc. son fenómenos todos ellos que en buena parte reflejan el avance de dichas políticas neoliberales en el campo sociolaboral.

Las amplias facultades concedidas por el legislador al empresario, en el marco de la relación individual de trabajo, la supresión de garantías del trabajador y de controles y elementos de equilibrio en la propia relación laboral, así como la introducción de instrumentos normativos que refuerzan el plano individual en detrimento del colectivo, generan unos evidentes factores de desequilibrio para la propia negociación colectiva.

Así, el debilitamiento de la eficacia normativa del convenio colectivo producido por la contrarreforma laboral, permite a través de formas indirectas

desplazar a la esfera de la autonomía individual materias propias de la autonomía colectiva, en clara y abierta contradicción con el principio de prioridad o prelación de lo colectivo sobre lo individual en el ámbito del derecho laboral.

Esta operación de «barrenado» de la figura del convenio —en la terminología utilizada por sectores de la doctrina— produce no sólo una lesión directa del derecho a la negociación colectiva, sino también, una evidente afectación de la libertad sindical y del papel del sindicato como principal sujeto colectivo con facultades de normación de las condiciones de trabajo.

De otra parte, la precarización de las relaciones laborales, en su acepción más amplia y el paro, son dos graves fenómenos que están adquiriendo carácter estructural en los actuales sistemas de relaciones industriales.

Son asimismo fenómenos que inciden y afectan de forma directa y permanente al propio ejercicio y desarrollo de la actividad sindical, generando toda una serie de efectos y secuelas —de tal magnitud e intensidad— que obligan a los sindicatos a replantear su estrategia desarrollando un discurso propio y una acción más global y general que rompa con la hegemonía de los valores neoliberales del discurso único y genere a su vez toda una elaboración de propuestas concretas más cercanas a los intereses y a las necesidades de los colectivos, cada vez más numerosos, marginados del «paraíso» del libre mercado.

La precarización y el paro con sus secuelas de fragmentación de la clase trabajadora, descohesión social, desprotección, siniestralidad laboral y marginalidad, son fenómenos generados por una clase determinada de desarrollo y por un modelo específico de relaciones industriales.

El proceso desregulador y de desnaturalización del derecho del trabajo desarrollado en las últimas décadas, no ha sido ajeno a la configuración que presentan los nuevos mercados de trabajo y al desarrollo de los graves fenómenos antes mencionados.

Las corrientes doctrinales sobre las que se apoya este proceso gradual de «desmontaje» del derecho del trabajo, tienen origen último en los planteamientos ultraliberales de «estado mínimo» y de repliegue de las acciones normativa, fiscalizadora y sancionadora de ésta en el ámbito de las relaciones laborales.

La contrarreforma laboral de 1994 promovida por el Gobierno que sustentaba el PSOE supuso un extraordinario salto —cuantitativo y cualitativo— en el avance de los principios y valores neoliberales en el ámbito del derecho del trabajo, así como un factor objetivo de desarrollo de la precarización en todas sus vertientes.

Por primera vez en nuestro ordenamiento, «la empresa» pasa a ser de facto el sujeto central y nuclear del mismo y el trabajador se transforma en su sujeto subsidiario o marginal del sistema de garantías que incorpora el derecho del trabajo.

Valores y conceptos ajenos al derecho como competitividad, flexibilidad, adaptabilidad «estrategia del producto», innovación tecnológica, internacio-

nalización de la economía, gestión de recursos, rentabilidad, etc., vienen a informar las leyes reformadoras (como se infiere de la simple lectura de su exposición de motivos) desplazando los valores de carácter garantista y tutelar del trabajador y desviando así el objetivo y finalidad de dichas normas al terreno del puro interés empresarial.

En este contexto, se desarrolla también una acción política paralela de claro contenido desregulador en sus objetivos, que pretende básicamente transformar nuestro actual modelo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, fragmentando y limitando su ámbito competencial, desnaturalizando sus funciones básicas y debilitando sus facultades de fiscalización y control de la normativa laboral.

2.2. La temporalidad, la precarización y el paro, son factores inherentes al actual estadio de desarrollo del modelo económico, capitalista, otra cuestión es, las escandalosas tasas que se han alcanzado en nuestro mercado de trabajo y que están actuando como elementos de presión de una parte, para que la patronal y sus aliados presionen a los gobiernos en la línea de mayores pasos hacia la desregulación, y de otra, hacia la generación de determinadas posiciones de repliegue o de carácter conservador en núcleos importantes de las organizaciones sindicales.

Esta situación, que a su vez, va generando fenómenos de segmentación, descohesión social, marginalidad ... etc, es insostenible para, en primer lugar, los más directamente afectados y desde luego para los sindicatos de clase, que ven de forma indefectible como su papel de representación global de los trabajadores como clase, es cada vez más cuestionado por diferentes colectivos de trabajadores.

Las altas tasas de temporalidad y los espectaculares niveles de precarización, junto al grave problema del paro de carácter estructural, conforman un núcleo «objetivo», que permite desde instancias patronales y centros interesados, cuestionar el papel de los sindicatos y reclamar a su vez de los gobiernos de turno, nuevas modificaciones legales y reglamentarias es una línea cada vez más flexibilizadora.

La temporalidad en los niveles actuales, acompañada de la expansión creciente de la precarización de las condiciones de trabajo, en un contexto presidido por un marco normativo altamente flexibilizador y por un modelo de mínima intervención de la actuación inspectora generadores de amplios niveles de fraude, están produciendo —junto con otros factores relacionados con la aparición de nuevas formas de trabajo— el mayor fenómeno de segmentación de la clase trabajadora, de descohesión social y de individualización de hecho en el sistema de relaciones laborales, conocido en las últimas décadas.

Por ello, y por los efectos nocivos que dicho marco de relaciones, tiene también en términos de formación profesional, cualificación, promoción y productividad, es imprescindible desarrollar un conjunto de actuaciones

complementarias, tanto de carácter legislativo, como convencional y de control administrativo, que promocionando la estabilidad en el empleo, reduzcan las altas tasas de precarización y permitan romper las actuales inercias del mercado de trabajo y modificar determinadas conductas empresariales.

2.3. *La ordenación, racionalización y saneamiento de la actual «jungla» en que se está convirtiendo nuestro mercado de trabajo, exige en mi opinión, entre otras medidas ligadas fundamentalmente a la negociación colectiva en sentido amplio- reformas legislativas en cinco núcleos materiales básicos:*

1. *Contratación, con supresión de algunas modalidades, penalización de la contratación temporal y promoción del empleo estable.*
2. *Reforma y reforzamiento de los servicios públicos de empleo y ampliación y mejora de las actuaciones y controles administrativos en materia de contratación, empleo y salud laboral.*
3. *Reforma de la regulación sobre descentralización productiva y funcional, externalización del trabajo e interposición en la relación laboral: subcontratación y ETT.*
4. *Regulación del fenómeno de la concentración empresarial: grupo de empresas, agrupaciones temporales, holdings, etc..., garantizando los derechos de información, participación y negociación en dichos ámbitos.*
En la Unión Europea, la negociación colectiva de grupo ha sido utilizada con frecuencia ampliándose los derechos de participación e información de los representantes sindicales en el ámbito del grupo; al contrario, en nuestro país, la experiencia es poco significativa y los derechos sindicales en el ámbito de Grupo casi inexistentes.
5. *Desarrollo y ampliación de los derechos fundamentales de huelga, negociación colectiva y libertad sindical, reforzamiento del deber de negociar con establecimiento de códigos de conducta vinculantes para las partes y garantías de cumplimiento de lo pactado.*

Sin modificaciones normativas de carácter garantista y racionalizador en estos terrenos, será muy difícil cambiar las dinámicas e inercias propias del mercado de trabajo, fruto en parte, de la acción legislativa y de las políticas en materia laboral llevadas a cabo por los últimos gobiernos del PSOE.

Desde posiciones empresariales y grupos políticos neoliberales, se pretende dar un paso más en el proceso desregulador, facilitando aún más el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Parten en sus propuestas de dos imaginativas y pintorescas premisas, cuales son, que el facilitar y abaratar más el despido creará empleo y que la contrarreforma laboral de 1994 no flexibilizó suficientemente los mecanismos de salida del mercado de trabajo.

Parece innecesario comentar argumentos tan obviamente inconsistentes e improcedentes, ya que la propia realidad les ha arrojado al amplio campo del disparate: el despido se ha venido facilitando y abaratando desde 1977 y

ello no ha servido como un elemento coadyuvante a la generación de empleo, sino justamente todo lo contrario.

3. La negociación colectiva como instrumento de creación de empleo y de regulación de la contratación laboral

3.1. De acuerdo con nuestro modelo constitucional la ley y el convenio colectivo juegan un papel compartido en la regulación de las relaciones laborales.

El Tribunal Constitucional ha señalado que el convenio es el principal instrumento normativo para la fijación y regulación de las condiciones de trabajo, y ha mantenido en su doctrina de forma permanente la prelación de la esfera colectiva sobre la individual en el campo de las relaciones laborales.

En mercados de trabajo tan desestructurados, y con niveles de desempleo, precarización y temporalidad tan elevados, ambos instrumentos —ley y convenio— en definitiva, actuación legislativa en sus diferentes manifestaciones y negociación colectiva en sentido amplio, deben combinarse en orden a un objetivo central y nuclear: crear empleo y reducir la precarización.

3.2. Desde otra perspectiva, se ha producido tras la contrarreforma laboral de 1994, un avance en el proceso de desequilibrio existente en nuestro sistema de relaciones laborales. Sin consideramos sistemas maduros, aquellos en que se produce un reparto equilibrado de poder entre los agentes sociales y económicos y un nivel de democracia industrial aceptable tanto en el marco global del sistema de relaciones laborales como en la propia empresa, hemos de aceptar que la contrarreforma laboral ha generado —entre otros efectos— un retroceso en términos de democracia.

Un importante sector doctrinal coincide en señalar que se han fortalecido desde la acción legislativa los poderes del empresario, en un contexto además, que objetivamente refuerza su posición como consecuencia de toda una serie de factores derivados de la crisis económica.

Por el contrario, no se ha producido una acción legislativa, que amplie las facultades y derechos de los trabajadores, ni en el plano colectivo ni en su dimensión individual en el marco de la empresa.

Este retroceso real en términos de poder, sólo puede ser compensado mediante el desarrollo de una acción sindical conjunta, decidida e innovadora en tres planos necesariamente convergentes:

- a) Negociación colectiva, tanto a niveles confederales, como en niveles inferiores sectoriales y territoriales, que extendiendo derechos y garantías alcancen a colectivos excluidos, marginados o nuevos en nuestro sistema de relaciones laborales.
- b) Elaboración de un discurso sindical radical y con capacidad de propuestas y soluciones realistas y concretas que neutralice el discurso

neoliberal y de corte economicista claramente hegemónico y sobre el que se sustentan las últimas reformas laborales.

- c) Propuesta de reformas normativas negociadas, en materia de contratación, creación de empleo, subcontratación y externalización, grupo de empresas, ampliación de derechos sindicales y mejora de la administración laboral.

3.3. La contrarreforma laboral de 1944, ha tenido unos efectos más negativos, en términos de precarización de las relaciones laborales, que las precedentes reformas laboral de 1980 y 1984.

Introduce por primera vez en nuestro ordenamiento laboral los siguientes elementos objetivamente precarizadores: expulsión de colectivos de trabajadores de parte de la cobertura de protección social, retribuciones por debajo del SMI o renta mínima de subsistencia, legalización de las Agencias Privadas de Colocación, legalización de ETT sin las necesarias modificaciones normativas, ampliación del poder empresarial en la relación laboral y mayor facilidad para el despido del trabajador.

Dar una capacidad a la negociación colectiva y favorecer su desarrollo, eran supuestamente, objetivos en que se apoyaba la contrarreforma.

Este planteamiento que en definitiva supone dar más poder a los sujetos colectivos, es algo perfectamente asumible y defendible desde la perspectiva sindical. Para hacerlo, no hubiera sido necesario reducir o anular la red protectora de los derechos mínimos, al contrario cuando más garantista sea la norma legal más poder tendrán las organizaciones sindicales en los procesos de negociación colectiva.

El papel de la ley y el que juega el convenio son perfectamente compatibles, no tienen porque entrar en contradicción y ambos instrumentos normativos deben coexistir de forma complementaria e integradora.

La negociación colectiva se puede fortalecer, sin necesidad de suprimir los mínimos legales, ni reducir el papel que la norma legal debe jugar en el ámbito de las relaciones laborales. Se fortalece, reforzando el carácter normativo del convenio regulando bien el deber de negociar, garantizando el cumplimiento de lo pactado estableciendo códigos de conducta, preservando la buena fe negocial, etc..

3.4. La negociación colectiva en sus diversos planos es un instrumento válido para mantener y en su caso crear empleo, ya que representa la libre expresión de la voluntad de los sujetos colectivos y no por lo tanto, la imposición de una instancia externa o ajena a los que deben ser los auténticos protagonistas del sistema de relaciones laborales.

No obstante, tanto en el terreno del empleo como en la esfera de la contratación estable, dada la magnitud y complejidad del problema, la negociación colectiva sólo puede ofrecer soluciones de carácter parcial y limitado.

Son necesarias toda una serie de medidas legislativas, de carácter laboral, social y fiscal en diferentes planos —y con concrecciones diferenciadas según

el tamaño de las empresas— conectadas con iniciativas locales, comarcales y autonómicas de generación de empleo y de impulso de «nuevos yacimientos» y todo ello, en el marco de políticas económicas, que pongan el mayor número de recursos posibles subordinados al objetivo principal de creación de empleo estable.

3.5. La contrarreforma laboral de 1994 permite que el convenio colectivo pueda entrar en la regulación del régimen jurídico aplicable a determinadas modalidades de contratación temporal.

La razón básica de trasladar a la negociación colectiva —si bien parcialmente— la regulación de una materia reservada tradicionalmente al ámbito legislativo, no fue otra como se infiere de los antecedentes y exposición de motivos de la ley que la de establecer formas más flexibles que se adecuaran a las necesidades de la empresa.

Es definitiva la empresa, el sujeto «receptor» también en esta materia de la reforma, y el interés o «las necesidades» empresariales, las que realmente se pretenden satisfacer por parte de los reformadores.

Desde esta perspectiva, el convenio pasa a ser un instrumento complementario o auxiliar al que se remite expresamente la norma legal en lo referido a las siguientes modalidades de contratación:

- a) De naturaleza estructural, eventual por necesidades de la producción y obra o servicio determinados.
- b) De carácter formativo, aprendizaje y prácticas. Para cada una de estas modalidades el texto refundido del ET remite facultades concretas a las partes negociadoras, que podrán utilizarlas a la hora de regular dichas modalidades.

La negociación colectiva desarrollada en los últimos dos años, ha producido toda una serie de regulaciones en materia de empleo y contratación de carácter muy diverso y desigual, pero que con carácter general puede caracterizarse por las siguientes notas:

1. Poco desarrollo o, en su caso, regulaciones tímidas en orden a la creación de empleo y de reparto del trabajo.
2. Los pocos convenios que recogen cláusulas vinculantes y efectivas de creación de empleo, las conectan a mecanismos de prejubilación o de conversión de empleo temporal en fijo.
3. La regulación convencional producida en materia de modalidades de contratación es más amplia, y está generando un cambio sustancial en relación con la naturaleza y características de algunas de las figuras contractuales.

Esta transformación de los contornos y caracteres propios de los contratos de obra o servicio determinado y eventual por necesidades de la producción, es aún un proceso poco desarrollado, pero que puede alcanzar efectos negativos para los objetivos de creación, estabilidad en el empleo y recuperación del principio de causalidad.

4. Los avances más significativos —desde el punto de vista cualitativo— se están produciendo en la regulación convencional de los contratos de aprendizaje y a tiempo parcial.

La contrarreforma laboral, ha producido un claro retroceso en los niveles de cobertura y garantismo legal, situando a la norma legal en un segundo plano en cuanto a instrumento regulador de la relación laboral.

Transfiere a la negociación colectiva hasta 34 materias que antes estaban reservadas al marco legal, pero de forma contradictoria y alejada de nuestro modelo constitucional, debilita la naturaleza normativa del convenio a través de múltiples formas de descuelgue y fortalece la autonomía individual en detrimento de la colectiva en relación con diferentes materias.

La contrarreforma laboral, se sustentó básicamente en el discurso hegemónico neoliberal y en la utilización de la crisis como chantaje contra los trabajadores y sus sujetos colectivos de representación. Sólo en algunos elementos aislados de la misma —fruto de la mala y moderada conciencia social-demócrata de algunos de sus promotores— se observa algún intento, vano e ineficaz, por contradictorio y errático, de ofrecer más capacidad de actuación a las organizaciones sindicales, sin los necesarios instrumentos para su desarrollo.

Estos elementos de contradicción que encierra la contrarreforma, deben ser utilizados, también en el marco de la negociación colectiva, por las organizaciones sindicales, con unos objetivos claros conectados a la creación y mejora del empleo y al reforzamiento del poder sindical en la empresa y en el sistema de relaciones laborales, con un discurso y una acción sindical que sepan dar respuesta a los nuevos retos y cobertura a los colectivos más desprotegidos.