

El movimiento obrero en el estado español: Entre el corporatismo y las alternativas transformadoras

EMILI CORTAVITARTE

Situación general

Del Estado del bienestar al neoliberalismo

Una de las características fundamentales del neoliberalismo y la globalización económica en Europa es la ruptura con el modelo de acuerdo social, posterior a la II Guerra Mundial, conocido como Estado del bienestar. Desde mediados de los 70 este modelo ha sido socavado por un nuevo liberalismo, que de moderno únicamente tiene su referencia temporal ya que sus argumentos y principios son tan antiguos como el propio capitalismo que contribuye a desarrollar, y por el pensamiento único, su aparato de propaganda.

Desde los acuerdos de Bretton Woods (1944),^[1] las mayores instituciones económicas y monetarias (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, Acuerdo General sobre Tarifas Aduaneras y de Comercio, Unión Europea, Banco Central Europeo...), los grandes medios de comunicación, fundaciones y centros de investigación (propiedad de grupos financieros y económicos o dependientes de Estados) elaboran y reproducen un pensamiento ideológico mediante el cual los intereses del capital internacional se sitúan por encima del bienestar colectivo.

El pensamiento único sitúa la supremacía de la economía sobre la política,^[2] plantea que los mercados financieros orientan la economía, que el mercado es el estado natural de la sociedad,^[3] que la competitividad dinamiza y moderniza las empresas y la sociedad, que la liberalización y la mundialización de la economía es positiva para el comercio pero también para el conjunto de la sociedad, que la división internacional del trabajo rebaja los costes salariales, los precios de los productos y las reivindicaciones sindicales...

Estos y otros argumentos semejantes se repiten hasta la saciedad, en la certeza que en nuestras sociedades mediáticas «repetición equivale a demostración».^[4] Con este gran paraguas mediático, esgrimido tanto por la derecha como por parte de la izquierda, el neoliberalismo ha ido laminando el antiguo papel redistribuidor de los estados europeos, aumentando la acumulación de beneficios privados y consiguiendo un nuevo reparto de rentas mucho más favorable al capital, precarizando las condiciones laborales y excluyendo a más sectores sociales y depredando el medio ambiente.^[5]

La Unión Económica y Monetaria como coartada

En nuestro ámbito geopolítico más próximo todas estas transformaciones han venido acompañadas por una serie de objetivos macroeconómicos, dirigidos por el lobby industrial y financiero y con el papel subsidiario y gestor de los gobiernos europeos (no importa cuál sea su color ideológico), a golpe de tratado: del de Roma (1957), el Acta Única (1986), el de Maastricht (1992) y el de Amsterdam (1997), con los objetivos del Mercado Único (1993) y de la Unión Económica y Monetaria (1999).

Los cuatro principales centros de poder visibles^[6] son «caricaturas de funcionamiento democrático»^[7]: la Comisión (dispone de todos los poderes en materia de competencia), el Tribunal (basa sus dictámenes, no susceptibles de recurso, en el único principio de la competencia),^[8] el Consejo (no controlado por ninguna asamblea ni ningún legislativo porque ellos son el verdadero legislativo) y el Banco Central (que ha desposeído a los gobiernos y a los parlamentos de la política monetaria y de la política presupuestaria).

La Unión Europea se ha convertido en uno de los ejemplos más paradigmáticos de la supeditación de la política y el bienestar general a la economía y de la supremacía del pensamiento único. En 1998, once de los quince gobiernos de la Unión podían ser considerados de izquierda.^[9] Probablemente nunca existió desde el punto de vista de la política institucional una coyuntura mejor para dotar a la construcción comunitaria de contenidos sociales.

Pero, nada más lejos de la realidad, la tímida alianza franco-alemana (de sus ministros de Hacienda, Strauss-Khan y Lafontaine) proponiendo la rebaja de los tipos de interés para estimular el crecimiento y preocupándose por generar políticas más reales y efectivas de empleo se esfumó ante la ira de Wim Duisenberg (presidente del Banco Central Europeo) que consideró los hechos como una intromisión política en un ámbito (el monetario) de su exclusiva e independiente decisión.

A finales del 98, la dimisión de Lafontaine^[10] y la declaración común (La nueva vía europea) de los ministros de Finanzas de los once gobiernos de izquierdas en la que señalaban que la «liberalización de los movimientos de capitales ha sido enormemente positiva»^[11] no dejaban lugar a dudas.

El relumbrón de la Europa competitiva con las áreas económicas de América del Norte y del Japón no puede esconder las zonas sombrías de los déficits democráticos, la profunda insolidaridad respecto de los y las ajenas a la fortaleza europea, la división del trabajo en su área, el desmantelamiento industrial y agrícola y el aumento del paro, la pobreza y la exclusión social. Todo ello con un crecimiento económico cada vez menor: la tasa media de incremento del PIB de los estados que hoy conforman la UE fue del 4,8% en los años 60, del 3% en los 70, del 2,4% en los 80 y del 1,2% en la presente década.^[12]

La nueva restructuración del sistema productivo: de la gran fábrica fordiana a la fábrica difusa

La nueva división internacional del trabajo supone la reubicación de determinados sectores productivos (el centro desplaza a la periferia las empresas más contaminantes, con baja capacitación tecnológica y mayor necesidad de mano de obra), el fuerte control de las transnacionales, la aplicación de nuevas tecnologías... y también la sublimación de la competitividad y de la desregulación laboral. Paralelamente, se produce una sensible separación de la economía financiera respecto de la productiva.

El modelo fordista de la Gran Fábrica queda desfasado. La importante inversión en nuevas tecnologías (informatización, automatización, robótica...) permite grandes incrementos de la producción con mucha menos mano de obra, lo que conlleva las rescisiones de contrato, el paro o la precariedad de la Fábrica Difusa que se crea alternativamente.

La nueva fábrica, que ha cambiado su ubicación de un polígono industrial a un parque tecnológico, fragmenta su proceso productivo y encarga una parte del mismo a empresas auxiliares, talleres, trabajo a domicilio... (siempre con costes salariales inferiores) externaliza los servicios más avanzados como consultoría, marketing, publicidad, comercialización (sectores donde se dan los salarios más altos).^[13]

Entramos en el reino de los parques tecnológicos, las fábricas fractales, los círculos de calidad, las retribuciones variables, las dobles escalas salariales... Y también del dilema «o la empresa o los sindicatos». El fin del modelo fordista-taylorista no ha obedecido únicamente a causas tecnológicas, energéticas y de producción, el neoliberalismo en Europa rompe con la política de concertación entre cúpulas sindicales, empresariales y gubernamentales. Pero, no es una consecuencia sino una causa más.

Se trataba y se trata de desregularizar las relaciones laborales (despido quasi libre y barato, pocas normas generales y modificables en los respectivos ámbitos, modelos de contrato a la carta...), de flexibilizar sus condiciones laborales (movilidad funcional y geográfica, adaptabilidad a varios puestos de trabajo, jornadas en función de las necesidades de producción...), de fragmentar a la clase trabajadora (fijos/as, eventuales, precarios/as, parados/as, excluidos/as del trabajo remunerado). No es que la desregularización y las elasticidades del mercado de trabajo hagan «inviables los acuerdos globales del modelo de concertación»,^[14] sino que se ha fomentado por todos los medios una situación de diversidad tal entre los trabajadores y trabajadoras que crea la virtualidad de que reivindicaciones comunes o normativas generales son imposibles.

En este marco aparecen y se desarrollan nuevos sistemas de producción y de relaciones laborales como el kigioismo japonés (mejora continua para lograr la calidad total, trabajo en equipo y rotación, suministro justo a tiempo -just in time-, movilidad de personal de venta a producción y viceversa, aprovechamiento de las ideas de los equipos...) de gran influencia en el sector del automóvil y el gerencialismo estadounidense (implicación y compromiso de los trabajadores/as, calidad y eficiencia de la empresa, polivalencia funcional, incremento de los porcentajes salariales variables, individualización de la negociación...) de mayor aplicación en el sector servicios.

En los dos casos, en la mezcla de ambos o en experiencias que toman prestados aspectos de uno u otro se trata de buscar la implicación de los trabajadores/as y la ruptura con el carácter homogéneo de las reivindicaciones obreras (fragmentación e individualización), mediante la aplicación de la llamada ideología de los Recursos Humanos.^[15]

El caso del Estado español

De las luchas obreras de los 70 a los pactos sociales (Moncloa, AMI, ANE, AI, AES...)

Desde mediados de los años 60 se produce la progresión del movimiento obrero tanto desde el punto de vista organizativo (formación de Comisiones Obreras, Unión Sindical Obrera, Plataformas Anticapitalistas...) como desde el reivindicativo (la media de jornadas de huelga fue de 250.000 en el período 1964-69, de 850.000 en el período 1970-72 y de 1.550.000 entre 1973 y 1975).^[16]

Aunque es fundamentalmente entre 1976 y 1978 (muerte del Caudillo, ¿reforma o ruptura con el sistema franquista?, reconstrucción de los sindicatos históricos: UGT, CNT, ELA...) cuando el movimiento obrero, junto al ciudadano, protagoniza una etapa de fuerte conflictividad social (13.200.000 jornadas de huelga, de media anual) que demanda «un cambio de rumbo a favor de los trabajadores, pero en todo el mundo industrializado el cambio tomará un rumbo distinto: a favor del capital» ^[17]. Esta anomalía sería rápidamente corregida mediante un pacto social, una ley laboral y mucha represión.

Los Pactos de la Moncloa

Los Pactos de la Moncloa fueron firmados, en octubre del 1977, por todos los partidos con representación parlamentaria y contaron con el apoyo decidido de las direcciones de UGT y CCOO^[18] (y con la oposición frontal de la CNT y algunos sectores de CCOO).

Los acuerdos abarcaban un amplio espectro de cuestiones políticas, económicas y sociales. Desde el punto de vista laboral, los aspectos más relevantes fueron: las medidas de contención de los salarios (se sitúan las subidas salariales del 78 entre el 20 y el 22%) y de su vinculación al IPC previsto (el 22% en el caso del año 78, aunque en el año anterior fue del 26,4%), frente a la tradición obrera de recuperar poder adquisitivo con aumentos iguales o superiores al índice de precios del año anterior, la posibilidad de despido del 5% de la plantilla en caso de subidas salariales que superasen el 20,5%, la posibilidad de contrataciones eventuales y la necesidad de ajustes de plantillas en las empresas en crisis.^[19]

Los pactos de la Moncloa abren paso a las reconversiones de sectores industriales, a los expedientes de crisis, al control de los salarios, a la reducción de la cobertura de desempleo y a las normas para fomentar los tipos de contratación eventuales.^[20] Por contra, CCOO y UGT se aseguraban su protagonismo en las negociaciones colectivas (puesto en cuestión por la presión obrera y las prácticas assemblearias) y su participación en el INEM y en las empresas públicas.

El Estatuto de los Trabajadores

Esta ley publicada en marzo del 80 se presentó también como un triunfo de la democracia sobre el corporativismo y el paternalismo, propio de las relaciones laborales en la etapa franquista, y como la introducción de una reglamentación democrática en el mercado de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) introduce cambios fundamentales respecto de la legislación laboral anterior y así, junto al reconocimiento de la negociación colectiva entre las contrapartes (empresarios y representantes de los trabajadores), se potencia la contratación eventual con carácter coyuntural (temporal, en prácticas, en formación) y la posibilidad de prórrogas, se posibilita el despido con indemnización aunque haya sido declarado improcedente^[21] y se abarata y facilita en las pequeñas empresas (en las que trabajaban la mayoría de asalariados/as y que hacían frente a la globalización y la apertura de mercados con el cierre o una profunda desregulación laboral y reestructuración productiva) al ser subvencionados por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

El Estatuto deja en las manos de los patronos la competencia para llevar a cabo expedientes de crisis, regulaciones y reconversiones. A pesar de la propaganda sobre la democratización del mundo del trabajo, la realidad de los últimos años 70 no rué otra que el poder exclusivo de la patronal en materia de organización del trabajo, el desmantelamiento de ciertos sectores industriales, el inicio de la desregulación laboral y la pérdida de rentas de las clases populares. A nivel sindical, el E.T. mantiene la ambigüedad del nuevo modelo sindical entre los comités de empresa (de los que son partidarios CCOO) y las secciones sindicales (UGTyCNT).

El cambio de actitud de ciertas direcciones sindicales (de la combatividad al pacto y a la justificación, en clave democrática, de medidas antisociales) tuvo una relación directa con la pérdida de afiliación y credibilidad de las organizaciones sindicales tras una primera etapa de eclosión y afiliación masiva.

Los acuerdos interconfederales de los 80

Entre 1980 y 1986 se producen 4 acuerdos interconfederales entre organizaciones empresariales y sindicales, que en algunos casos serán refrendados o desarrollados por los respectivos gobiernos mediante leyes o decretos.

El Acuerdo Marco Interconfederal (AM1) se firmó el 3 de enero de 1980 entre la UGT y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE),^[22] al que se adhirió con posterioridad la USO. El AMI es de los mejores ejemplos de uno de los objetivos de los primeros acuerdos consistente en dotar a determinados sindicatos, con escasa implantación, de la capacidad para decidir en nombre del conjunto de los trabajadores y trabajadoras.^[23] Las contrapartidas sindicales fueron: el derecho a formar secciones sindicales en empresas de más de 250 trabajadores/as con una representatividad superior al 15%, el cobro de las cuotas sindicales por nómina y el derecho a excedencia laboral para los cargos sindicales.

En el 80, al AMI y al ET se les añadió la Ley Básica de Empleo, promulgada por el gobierno de la Unión de Centro Democrático (UCD), que vinculaba las prestaciones por desempleo al período de cotización de los parados/as.^[24]

El siguiente acuerdo, el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) fue firmado también por CCOO y el Gobierno central. Se le conoce como el pacto del miedo porque se produjo pocos meses después del golpe de Estado del 23-F. Nuevamente las direcciones sindicales de UGT y CCOO aparecían vinculadas a la consolidación de la democracia. ¿A qué precio para las clases populares?

El ANE estableció un margen de incrementos salariales entre el 9 y el 11 %. El IPC a finales de año fue del 14%: asalariados/as, pensionistas y parados/as volvieron a perder poder adquisitivo. Por contra, los sindicatos y patronales firmantes se incorporaron institucionalmente a la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Empleo, la Junta Superior de Precios, el INSERSO, el Instituto Nacional de Salud... y, al margen del texto oficial, el Gobierno de UCD se comprometió a una ayuda económica de 800 millones de pesetas anuales, durante tres años, a los sindicatos firmantes a cambio de su renuncia a cualquier reclamación del patrimonio sindical durante el mismo período.^[25]

A principios de 1983, las mismas organizaciones sindicales y patronales firmaron el Acuerdo Interconfederal (AI). Un año y medio más tarde, el gobierno socialista^[26] modificó el artículo 15 del ET y desarrolló tal modificación con tres decretos sobre nuevas modalidades de contratación temporal, la ampliación de los contratos a tiempo parcial y variaciones en los contratos en formación y de prácticas. Se trataba de nuevos pasos en el camino inequívoco de la flexibilización de las relaciones laborales y en especial en la ampliación de la oferta de contratos precarios.

No obstante, en el otoño de 1984, la UGT, la CEOE y la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa (CEPYME) firmaron el Acuerdo Económico y Social (AES), con vigencia para dos años. Bajo la máxima de que «en épocas de crisis, la concertación es el único camino»^[27] se suscribió el acuerdo «más rico en contenidos y posibilidades de los cinco que se han suscrito en España desde la instauración de la democracia» que significaba que «una parte esencial del movimiento obrero está comprendiendo que... debe emprender vías nuevas, con el coraje de quien rompe esquemas mentales que hoy podemos calificar de conservadores» y que las organizaciones sindicales habían continuado la política iniciada con el AMI «basada en el principio de que un sistema moderno de relaciones debe fundarse en la concertación social».^[28]

El AES constaba de dos partes: los Acuerdos Tripartitos que afectaban también al Gobierno central y los Acuerdos Interconfederales que competían únicamente a las patronales y a UGT.

Del primer apartado caben destacar: desgravaciones fiscales para las empresas por inversión y por creación de empleo, la adaptación de la legislación laboral española a la comunitaria europea, conciertos para la realización de obras y servicios públicos (aunque el INEM también podía celebrar convenios de colaboración con empresas privadas, mediante un Acuerdo Marco con la CEOE), un Fondo de Solidaridad^[29] destinado a la formación y orientación profesional, al apoyo salarial a las nuevas contrataciones, etc. mediante programas acordados unánimemente por el Comité Tripartito, la creación de una Comisión de Seguimiento de la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo^[30], la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social para «disminuir su participación en los costes laborales de las empresas» y para «favorecer el empleo», la creación del Consejo General de la Formación Profesional (también tripartito), la programación de los cursos y las actividades de formación ocupacional del INEM «en contacto con las Organizaciones Empresariales y Sindicales afectadas», la ampliación de la participación institucional de las organizaciones firmantes (que llegan hasta el Consejo Asesor del Presidente del Gobierno)... Como puede observárselas medidas concretas afectaban positivamente a los empresarios y se movían en la línea de considerarlos creadores de empleo o empleadores. En esta dinámica tan propia de un partido socialista era lógico incentivarlos para que realizaran su papel.

Los Acuerdos Interconfederales establecieron bandas salariales para los convenios colectivos, con la salvedad de las empresas con déficits, pérdidas o acogidas a planes de reconversión, la estructuración sectorial de los convenios colectivos... Pero, fue especialmente significativa la firma del apartado de productividad en que la UGT acepta que los objetivos a alcanzar son: «elevar la competitividad y la rentabilidad de las Empresas» y «optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado». Se aceptaba de facto una situación de absoluta supeditación de las

condiciones laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras a los intereses de las empresas y a las no menos interesadas reglas del mercado.

En el primer año de vigencia del AES, el gobierno socialista promovió una nueva ley que recortaba los derechos sociales, en este caso mediante el endurecimiento de las condiciones para acceder a las pensiones de jubilación.^[31] El 20 de junio de 1995, todos los sindicatos de clase, excepto la UGT, convocaron una huelga general contra la reforma de las pensiones que fue ampliamente secundada, pero incapaz de frenar la ley. La masividad de la respuesta mostraba el hartazgo de una clase trabajadora cansada de aceptar todo tipo de renunciaciones salariales, laborales y sociales en nombre de bienes comunes (la democracia, la superación de la crisis económica, la entrada en la Comunidad Económica) que cada vez tenían menos que ver con ella.

Esta reacción, junto a la pérdida creciente de afiliación, la desconfianza frente a unos sindicatos mayoritarios -a los que se suponía más preocupados de su participación institucional y de sus economías que de los intereses generales de los trabajadores- y una situación general^[32] nada positiva llevan a un cambio de posición de las direcciones de UGT y CCCO^[33] que no llegan a acuerdo con el gobierno para firmar un nuevo pacto en el 87.

No obstante, el Gobierno de González presentó, en mayo de 1988, un Plan de Empleo Juvenil que planteaba un nuevo tipo de contrato con el salario mínimo interprofesional (SMI) para los mayores de 18 años y el 60% del SMI para los menores de esta edad, subvenciones y exenciones fiscales y de Seguridad Social para los empresarios contratantes y, además, no era necesario formalizar dichos contratos en el INEM.

Todos los sindicatos de clase unieron sus fuerzas para convocar la huelga general del 14 de diciembre de 1988 que recibió un apoyo multitudinario, frenó la medida gubernamental y supuso una cierta recuperación del movimiento obrero organizado.

Los 90: aplicación de las directrices de Maastricht y la Unión Económica y Monetaria

Esta última década ha estado enmarcada por las directrices macroeconómicas del tratado de Maastricht y por el objetivo de la Unión Económica y Monetaria de la Unión Europea en torno a la moneda única, el euro. Directrices y objetivos dictados por el capital financiero y la superpatronal europea.^[34]

Los criterios de convergencia establecidos en el tratado de Maastricht (topes de inflación, deuda pública, gasto público, déficit público y tasas de interés a largo plazo) tienen como objetivo una moneda única que facilite las transacciones comerciales y financieras en el amplio mercado europeo y que acabe con las incertidumbres de las fluctuaciones en los valores de las divisas europeas. Su coste social son el aumento del paro, la reducción de los derechos sociales de las clases populares y una distribución de la riqueza favorable al capital.

En contraposición al espejismo transmitido por los voceros del pensamiento único, mientras bajaba la inflación aumentaba el paro. En el caso del Estado español, los efectos de Maastricht fueron fulminantes: de los 2.400.000 parados de 1991 se pasó a los 3.600.000 de 1993.

El decretazo

En vista que las recetas mágicas de la UE no daban el resultado apetecido y que, por contra, se recomendaba disminuir el gasto social, el gobierno socialista decidió reducir su nómina de parados/as por la vía de un decreto^[35] que elevó el período mínimo de cotización con derecho a prestación (de 6 meses a un año) y rebajó la cuantía de la prestación. La reacción sindical se debatió entre la tibieza de la convocatoria de una huelga general de 4 horas, por parte de CCOO y UGT, y la firmeza de la convocatoria de 24 horas por parte de alguna organización sindical menos representativa,^[36] el 28 de mayo de 1992. Las direcciones de UGT y CCOO se encontraban en la contradicción de no querer las consecuencias (paro, recortes sociales...) pero estar a favor de la causa (el tipo de construcción europea). En esta tesitura el decretazo se puso en práctica.

La contrarreforma laboral de 1994

La reforma laboral de 1994,^[37] introdujo profundos cambios en la contratación, en las condiciones de trabajo, en la suspensión y extinción del contrato, en la negociación colectiva y en la protección por desempleo.^[38]

Para el profesor Alarcón, catedrático de Derecho del Trabajo y uno de los expertos que elaboraron el documento entregado al defensor del Pueblo -y, no tramitado por éste- de inconstitucionalidad de varias medidas de la llamada Contrarreforma Laboral, ésta consistía en flexibilización de los tres momentos de la relación laboral: la contratación, la permanencia y el despido.^[39]

En la contratación: se legalizaron las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) como agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro, aunque por sus servicios pueden quedarse una parte del coste salarial de sus empleados/as, que cobrarán menos que los trabajadores/as del sector o empresa y se verán conminados a aceptar horas extras (en muchas ocasiones sin remuneración). Se potenciaron los contratos a tiempo parcial (especialmente dedicado a las mujeres) y de aprendizaje (para los jóvenes, sin garantía de formación ni de estabilidad y con un sueldo igual al 70% del Salario Mínimo Interprofesional) mientras se debilitaba la contratación indefinida.

En la permanencia: mediante la absoluta movilidad geográfica (la negativa a la orden empresarial se saldaba con una indemnización de 20 días por año trabajado) y funcional (en la negociación colectiva se establece la categoría, grupo profesional y remuneración o las polivalencias) y la supresión de la autorización administrativa para las modificaciones sustanciales de los contratos, que quedan también a discreción empresarial y posterior revisión judicial si se denuncia.

En la salida: con dos nuevas causas de despido (organizativas y productivas) que reforzaban el carácter unilateral de las decisiones empresariales, sólo se consideraban despidos colectivos aquellos que afectaban a un determinado número de trabajadores^[40] en un período de 90 días, se modificaba la normativa del despido disciplinario (sin carta de despido) que pasa a ser considerado improcedente y, por tanto, sujeto únicamente a indemnización.

Se introdujeron profundos cambios en la negociación colectiva: se reduce el porcentaje de la representación para firmar a la mitad más uno del comité de empresa

(anteriormente, se necesitaba el 60%), los convenios expirarán tras su plazo de vigencia y únicamente se mantendrán los apartados expresamente negociados como normativos (con lo que los empresarios se encontraban con las manos libres en muchos temas), se permiten las cláusulas de descuelgue o de inaplicación de convenio para las empresas con situación inestable.

La Contrarreforma contenía un guiño a las organizaciones sindicales más representativas y no era otro que la reforma de las elecciones sindicales. CCOO, UGT habían pactado un proyecto que intentaron tramitar al margen de la reforma laboral, pero el gobierno socialista lo incorporó.^[41] Los objetivos eran dos: consolidar la forma de representatividad que tan bien les había funcionado y evitar los enfrentamientos entre ambas organizaciones de ámbito estatal, para lo cual: se priorizan las promociones de elecciones sindicales de las organizaciones más representativas (control de la promoción de elecciones), se prorrogan los mandatos de los delegados/as si no hay nueva convocatoria, la administración no da a conocer resultados generales (pacto de silencio y de amistad)...

Éste sería uno de los motivos para entender por qué las dos organizaciones sindicales más representativas no se lanzaron a la continuidad de la huelga general del 20 de junio de 1994, tras el éxito la convocatoria y se entró en la dinámica hipócrita e irreal de parar la reforma convenio a convenio.

II.2.C.-E5 Pacto de Toledo y el sistema de Seguridad Social

El denominado Pacto de Toledo fue el resultado del consenso de todas las fuerzas políticas parlamentarias estatales y de CCOO y UGT, en 1994, respecto de la inviabilidad de la Seguridad Social y la necesidad de una serie de reformas estructurales en su sistema. La base de tal inviabilidad era un déficit de 96.000 millones en el año 93, no obstante las empresas adeudaban más de un billón de pesetas a la Seguridad Social y no se tomó ninguna medida al respecto.

En octubre de 1996, el nuevo gobierno central del Partido Popular firmó un acuerdo^[42] con UGT y CCOO que fue la base de la Ley de Derechos de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, aprobada por el Parlamento en junio del 97.

Esta Ley separó las fuentes de financiación del sistema de manera que mediante partidas de los Presupuestos Generales del Estado se cubren las prestaciones asistenciales y no contributivas y con las patronales y obreras a la Seguridad Social (SS) se cubren las prestaciones contributivas.

Lo puntos más negativos de la Ley y de sus bases (pacto de Toledo) son el claro cuestionamiento de los principios en los que se basaba la Seguridad Social en España (la universalidad del sistema y la garantía de cobertura asistencial y de pensiones) y el nuevo trasvase de rentas que implica: mientras se aumentan los beneficios empresariales por la vía de la reducción de la cuota empresarial a la SS, disminuyen las rentas de los trabajadores y trabajadoras debido a la reducción efectiva de las pensiones.^[43] Se amplía el período de cálculo de la base a los últimos 15 años, se reducen los porcentajes al aplicar la base reguladora en función de los años cotizados y se penalizan las jubilaciones anticipadas voluntarias.

Se realiza también una valoración positiva de los sistemas complementarios, es decir de los sistemas privados de pensiones, mediante bonificaciones fiscales. Se facilita y amplifica así la estrategia del capital financiero (bancos y aseguradoras) para que los trabajadores/as depositen sus ahorros en fondos de pensiones que sirven para la especulación monetaria o los suculentos negocios con las deudas públicas.^[44]

La nueva reforma laboral de 1997

En vísperas del Primero de mayo de 1997, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME firmaron el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, que fue beatificado por el gobierno del PP mediante Reales Decreto-Ley. Tres años después de la Contrarreforma Laboral y olvidados los cantos de sirena sobre la oposición frontal, las direcciones de los sindicatos más representativos coinciden con las patronales en la preocupación por los altos índices de paro (tres millones y medio de personas) y de eventualidad y rotatividad (otros tres millones de eventuales) y, sin poner en solfa ninguno de los criterios de competitividad y flexibilidad que habían dado lugar a aquella situación social y laboral aberrante, aceptan el chantaje empresarial de que se pueden producir más contratos siempre y cuando el despido sea fácil y barato.

El contrato de fomento de la contratación indefinida daba satisfacción a las grandes empresas que necesitaban, por la complejidad de la producción, mayor continuidad que la renovación de contratos hasta el tercer o cuarto año, pero con unos trabajadores y trabajadoras fijos/as con una indemnización por despido improcedente sustancialmente más barata (de 33 días por año en vez de 45). Sin embargo, se mantuvieron las ETTs y toda la retahíla de contratos precarios.

También se abarató el despido libre para los trabajadores/as con contratos indefinidos anteriores a mayo del 97. Los despidos más elevados se producían bien por el capricho de eliminar a sindicalistas o trabajadores/as incómodos o por las indemnizaciones por despido declarado judicialmente improcedente, que merece el título de prepotente y que la legislación española deja a criterio del empresario la readmisión o la indemnización.

Pues bien, los hábiles negociadores de UGT y CCOO decidieron facilitar la tarea empresarial acordando (bajo el cínico epígrafe de Pacto Laboral por el Empleo) nuevas y nebulosas causas (posición competitiva en el mercado y exigencias de la demanda) al despido objetivo. El resultado es que 2 años después el coste de los despidos se ha reducido en un 26,5 %, mientras que el número de despidos improcedentes sólo lo ha hecho en un 8%.

Esta vez y para no perder la costumbre, también existieron compensaciones. Dos de las terceras partes del acuerdo están dedicadas a consolidar el poder contractual de las direcciones confederales y sectoriales de CCOO y UGT en la negociación colectiva. Se aseguran la representatividad y lo que conlleva (políticas sectoriales, subvenciones, comisiones de seguimientos, consejos de administración...) y de impedir cualquier otro tipo de sindicalismo (incluso el de sus propios sectores críticos).^[45]

En ningún otro Estado de la UE se llegó tan lejos en la aceptación y contribución a las políticas de ajuste para cumplir con los criterios de Maastricht y para secundar las posiciones neoliberales. En ningún otro Estado se dieron en esa época acuerdos generales entre sindicatos y patronales ni entre sindicatos, patronales y gobiernos. El

reparto de papeles fue tan obvio que el vicepresidente Rato felicitó a la patronal por la consecución de la mayoría de sus objetivos y a los sindicatos firmantes por la responsabilidad demostrada.

Los resultados: trasvase de rentas, desregulación laboral, paro, eventualidad, precariedad laboral, exclusión social

El principal resultado de este proceso de 20 años es la triple ruptura o fragmentación de las clases populares respecto de la riqueza, del trabajo y de generación y género. En 1977 el paro estaba situado en el 5,3%, en 1994 en el 24,3% y en 1998 en el 19,2%. Desde hace muchos años es la tasa más alta de la Unión Europea. La mitad de los desempleados y desempleadas o no han trabajado nunca o están en esta situación desde hace más de 3 años.

Las diversas reformas laborales no han solucionado este importante déficit: la del 94 sólo sirvió para acentuar el número de contratados/as eventuales (en 1996, el 96% de los más de 8 millones y medio de contratos fueron temporales) y la del 97, ha aumentado algo más los niveles de contratación fija (del nuevo contrato subvencionado y con despido barato) aunque se mantiene una alta tasa de rotatividad y de precariedad. De los 889.064 nuevos contratos realizados en 1998, solamente 67.425 fueron indefinidos. La tasa de temporalidad ha descendido sólo unas décimas en los últimos años, a pesar de los incentivos a la contratación indefinida: 33,8% del 96, 33,6% del 97 y 33,1% en 1998. Una tercera parte de los trabajadores y trabajadoras en activo tiene un contrato eventual.

La fragmentación de la clase trabajadora respecto del empleo, entendido como trabajo remunerado es más que evidente: con contrato indefinido antiguo, con nuevo contrato indefinido, con empleo eventual directo, con empleo eventual a través de una ETT (1 de cada 5), con trabajo remunerado a tiempo parcial (voluntario o involuntario), con una relación mercantil (autónomos, free lances...), en paro... Esta fragmentación tiene serias repercusiones en los problemas sanitarios, sociales y psicológicos derivados del paro y la rotación en los trabajos, la no profesionalización, el incremento de los accidentes laborales,..y, cómo no, la división o la ausencia de una conciencia colectiva que potencia el «sálvese quien pueda».

Las rentas del trabajo suponían en 1977 el 55,1% del Producto Interior Bruto, en la actualidad están 10 puntos por debajo, lo que supone un trasvase de rentas del trabajo al capital de más de 7 billones de pesetas. Esta pérdida de riqueza de las clases populares tiene que ver con la destrucción de puestos de trabajo, con la importante moderación salarial y con el enorme aumento de los beneficios empresariales y financieros de los últimos 20 años.

Según la Oficina Estadística de la Unión Europea, en el segundo trimestre del 99 los costes salariales en España aumentaron un 1,2%, respecto del mismo trimestre del año anterior, mientras que la media de los once Estados del euro fue del 2,2%; Pero, es más, la parte correspondiente a los salarios únicamente subió un 0,8%.

Beneficios superiores a los 100.000 millones en Telefónica, Repsol, Endesa o Iberdrola en 1998, aumentos de beneficios superiores al 35% en los grandes bancos en el primer semestre del 99, forman parte del panorama. Además, la banca ha encontrado un gran

filón en las privatizaciones de empresas públicas y así, desde junio del 96 en que se iniciaron las Ofertas Públicas de Venta (OPV), han obtenido más de 80.000 millones de pesetas de beneficios.

Pero las clases populares no únicamente han perdido riqueza por la vía de los salarios directos, también por el continuado recorte de las prestaciones sociales anteriormente referido (2 millones de parados/as no cobran ninguna prestación por desempleo y la mayoría de las pensiones no contributivas son inferiores al SMI). Otro factor decisivo en este permanente trasvase de rentas han sido las sucesivas reformas del Impuesto de Sociedades en el sentido de reducir los ingresos del Estado, así como las reformas fiscales basadas en la acentuación de la imposición al consumo o impuestos indirectos.

El 75% del trabajo remunerado a tiempo parcial es femenino. También es femenino el trabajo reproductivo considerado en las estadísticas como inactividad (pensionistas por invalidez, jubilación, viudedad...), prácticamente 6 millones de mujeres se dedican a las labores del hogar, el cuidado de los mayores, de los enfermos... Mujer, menor de 25 años, que trabaja en empresas de menos de 6 trabajadoras y cambia frecuentemente es el retrato robot del tipo de trabajador/a de la economía sumergida, de una economía que supone el 20% del PEB.

Las mujeres se ven sometidas a una triple marginación: el no reconocimiento del trabajo reproductivo ni desde el punto de vista social, ni desde el económico, ni desde el retributivo; su limitación casi generalizada a empleos menos cualificados, con discriminación salarial, horaria y profesional; y, la consideración de situación temporal o de complementariedad familiar de su acceso al mundo del trabajo.

En las estadísticas, en el único apartado en que hombres y mujeres están casi igualados es en el grupo de parados sin experiencia menores de 20 años. Los jóvenes, no importa el sexo, alcanzan cuotas de paro superiores al 40%, son la carne de cañón de las ETTs, de los trabajos relacionados con los servicios personales. Como ya denunció James Petras, en su informe sociológico de 1995,^[46] la mano de obra fija o con mayor estabilidad laboral son los padres que entraron a trabajar en los años 60 y principios de los 70, coincidiendo con la industrialización del final de franquismo y con la vigencia del modelo taylorista-fordista, sus hijos e hijas se encuentran inmersos mayoritariamente en las filas de la eventualidad y se han incorporado al mundo del trabajo a finales de los 80 y principios de los 90 coincidiendo con la aplicación en gran escala del modelo neoliberal.

La fragmentación de las clases populares a nivel generacional tiene una serie de consecuencias sociales y laborales: la dependencia económica respecto de las familias, el trabajo entendido como un mal trago para conseguir dinero para consumir, los trabajadores y trabajadoras mayores entendidos como privilegiados/as, la disgregación del sentido de clase en las múltiples tribus urbanas...

En definitiva, esta triple fragmentación de las clases populares crea un mosaico multicolor y multiforme más cercano a un rompecabezas (contradicciones, confrontaciones, oposiciones...) que a una clase social.

El sindicalismo en el Estado español: entre la cogestión del sistema y las alternativas transformadoras

El meollo de la cuestión: la aceptación u oposición al discurso único

En este apocalíptico final de la historia y de las ideologías que el pensamiento único y la modernidad anuncian y proclaman con todo lujo de detalles y de medios de amplificación, el movimiento obrero y el sindicalismo de clase forman parte de la crónica de una muerte anunciada.

Desde diferentes ámbitos se ha fomentado las ideas no contrapuestas de que las clases populares como tal no existen (vivimos en el mejor de los mundos, en el cual las diferencias vienen marcadas por la capacidad y voluntad de aprovechar las oportunidades), y por consiguiente, el movimiento obrero organizado no tiene ningún sentido, los sindicatos son reliquias del pasado y únicamente sirven para plantear trabas a la modernización de los sistemas de trabajo y de las relaciones laborales e impiden la expresión individual de los trabajadores y trabajadoras y su relación directa con los gestores.

De este tipo de descalificaciones únicamente se salvan aquellas organizaciones sindicales que aceptan dar carta de naturaleza, mediante la utilización de su prestigio, a las medidas laborales y a las normas sociales y económicas claramente negativas para el propio movimiento, para su cohesión y para su actuación autónoma.

Algunos dirigentes sindicales han decidido aceptar en su globalidad el discurso único del neoliberalismo y acomodarse a un papel de cogestores del sistema capitalista, de sus empresas, de sus administraciones... Corinne Gobin, en referencia a la Confederación Europea de Sindicatos (en la que están integrados CCOO, UGT y ELA), opina que se comporta como un socio deseoso de participar en la gestión de los asuntos europeos manifestándose como un lobby moderado.^[47]

Para Horst Schnitthener, de la dirección de la IG Metall alemana (el sindicato más potente de Europa), las propuestas de los gobiernos socialistas y socialdemócratas europeos de pactos tripartitos reposan en una nueva fórmula de paz social entre Estado, capital y trabajo que tiene como fin esencial hacer a los sindicatos corresponsables de la competitividad de la economía nacional.^[48]

En el Estado español, como he desarrollado en apartados anteriores, las direcciones sindicales de CCOO y UGT (especialmente, aunque existen otros ejemplos, quizás más concretos o con menos relieve) han entrado en la dinámica de aceptación tácita del pensamiento único y de las estrategias neoliberales: nada se puede hacer en oposición al crecimiento económico, a la productividad y a la competitividad.

A los pactos de los 80, les sucedió una etapa de mayor confrontación (fruto de la cuales fueron las dos huelgas generales con mayor repercusión, la paralización de ciertas medidas antisociales, un fuerte crecimiento afiliativo general y el consiguiente descrédito para los gobernantes de turno), para volver de nuevo a la dinámica de la cogestión virtual. Es decir, de la aceptación de las propuestas de los poderes económicos, políticos y mediáticos sin conseguir a cambio nada más (y, quizás, nada menos) que prerrogativas organizativas y personales (répresentatividad incuestionable e indiscutible, control de la formación y el reciclaje con el consiguiente sucursalismo sindical y beneficios económicos, participación en determinados organismos y consejos públicos y privados con sus consiguientes remuneraciones y liberaciones del trabajo,..).

Esta dinámica no se da únicamente en la gran escala o en los temas generales, ya de por sí suficientemente grave, sino que se extiende a las empresas y sectores. La negociación colectiva de los últimos años nos depara, en general y salvo encomiables excepciones, ejemplos significativos de dobles escalas salariales, pérdida de derechos laborales, sacrificios salariales mientras los incrementos de productividad se vuelven inhumanos, aumentos y absoluta flexibilidad en las jornadas de trabajo, aceptación de subcontratas y ETTs... Y todas estas cuestiones acostumbra a afectar de manera más directa a los nuevos trabajadores y trabajadoras, de manera que a la barrera generacional se va añadiendo otra en cuanto a las condiciones de trabajo y a las garantías laborales.

Todo ello se adorna desde el sindicalismo burocrático con la palabra mágica, la autonomía sindical. No deja de ser grotesco que una de las señas de identidad del sindicalismo revolucionario (la Carta de Amiens de la CGT francesa, 1906) sea hoy utilizada para definir en todo caso una actuación no mediatizada o contraria a los partidos a los que tradicionalmente estos sindicatos sirvieron de correa de transmisión. Pero, ¿dónde queda la autonomía económica respecto de los presupuestos del Estado y los diferentes gobiernos territoriales?^[49] ¿dónde la autonomía respecto de las empresas, de las corporaciones de empresarios, de los gobiernos para plantear salidas a la situación de las clases populares en clave solidaria e internacional?, ¿dónde la autonomía de discurso frente al pensamiento único?, ¿dónde la autonomía de modelo de sociedad, de relaciones sociales y económicas frente a las líneas del neoliberalismo?.

Otros sindicatos y sectores sindicales (CGT, ESK, LAB, IAC, sectores críticos de CCOO...) como en Europa o en el mundo, están situándose en el corazón de las profundas contradicciones del sistema para denunciarlas y luchar contra ellas (reparto de riqueza, reducción de la jornada, igualdad salarial y laboral, salario social, libertades individuales y colectivas...). Es la confrontación entre el sindicalismo de gestión y el sindicalismo alternativo, entre el sindicalismo institucionalizado y el sindicalismo transformador. Esta dualidad se da entre organizaciones, pero también en su propio seno. De hecho, es transversal (el ejemplo de CCOO es una muestra evidente).

Al margen de posiciones teóricas, de declaraciones de intenciones (generalmente periodísticas) o de resoluciones congresuales, es en la práctica, en el día a día, donde la profunda dualización del sindicalismo se expresa.

La diferente posición ante temas de profundo calado social y laboral como: la reducción generalizada de la jornada como fórmula para repartir el trabajo, la necesidad de unos ingresos básicos asegurados que garanticen una mínima calidad de vida, la lucha radical contra la discriminación salarial y laboral en el puesto de trabajo por motivos generacionales o de género... son algunas de las muestras más evidentes.

La lucha contra el paro, la precariedad y la exclusión social.

Desde el punto de vista solidario y de homogeneización de las clases populares, el paro, la precariedad y la exclusión social son los tres temas claves. Cómo se autoorganiza la gente para luchar contra ellos, qué tipo de colaboraciones reciben de las organizaciones sociales, sindicales y políticas en esta lucha, cómo asumen los sindicatos en su interior estos procesos... nos marcan las líneas divergentes del movimiento obrero organizado, sus caminos y sus estrategias de futuro.

El pleno empleo se mantuvo como objetivo en el modelo de Estado Social o del Bienestar europeo hasta los años setenta. El brutal ataque que recibe desde entonces por las diferentes fuerzas del neoliberalismo tiene por objeto dejar al mercado como único regulador del trabajo remunerado. El crecimiento del paro ha sido continuado desde entonces y se ha creado el estado de opinión (a través de los voceros del pensamiento único) que el pleno empleo es imposible y radicalmente negativo para la flexibilidad de la economía, que se necesitan diferentes cargas de trabajo en función de las necesidades del sacrosanto mercado.

Las causas del paro responden tanto a la mundialización de la economía, la deslocalización de la producción, el desarrollo tecnológico, los nuevos métodos organizativos y de producción... como a criterios económicos y políticos neoliberales que priman los beneficios económicos, el mercado y la competitividad por encima del bienestar social de la mayoría de la población.^[50]

Las importantes bolsas de paro con las que nos encontramos en el Estado español o en Europa, tienen además varios objetivos claros: potenciar el papel omnipotente de los empresarios, disminuir y dificultar la solidaridad entre los trabajadores/as mediante la división en estadios separados y la reducción del papel del sindicalismo de clase.^[51]

Como consecuencia, hoy una estrategia sindical transformadora debe atajar de raíz los elementos que son el origen de las situaciones de paro, precariedad y exclusión social. Y, el quid de la cuestión está en el reparto de la riqueza y la reducción de la jornada laboral (que es una forma de repartir la riqueza).

Paro y reparto del trabajo

A pesar de todas estas circunstancias, es curioso observar la coincidencia de las direcciones sindicales burocratizadas y de ciertas direcciones políticas con las patronales, los voceros del neoliberalismo y el gobierno popular de obviar el debate sobre el reparto de la riqueza y de situar la reducción de la jornada en el marco de la negociación colectiva. Una negociación colectiva que en la mayoría de convenios firmados por las federaciones sectoriales de CCOO y UGT o bien han aumentado la jornada o bien han flexibilizado a la carta. Nada de jornada laboral de 35 horas por ley, nada de renta básica o salario social.

Por contra, el sindicalismo alternativo ha hecho de la jornada laboral de 35 horas, por ley y sin reducción salarial, uno de sus elementos básicos en el presente año. La recogida de más de 500.000 firmas (con la inestimable ayuda de IU y de otras formaciones políticas y sociales) para plantear una Iniciativa legislativa Popular ante el Parlamento español ha sido sin duda uno de los hitos sindicales del 99.

El trabajo en sí no es equivalente al empleo (ya he mencionado anteriormente el trabajo reproductivo, pero se podría avanzar en otros aspectos cotidianos de actividades de amplia repercusión social y política que no están remunerados ni son contabilizados). El trabajo reducido al empleo es una cosificación del sistema capitalista, es la subsumisión del trabajo al capital. Su aceptación nos lleva a la apariencia de que el empresario es quien crea puestos de trabajo -empleo-, lo que oculta la realidad de que es el trabajo el que crea puestos de empresario^[52].

¿El fin del trabajo?, ¿el fin del empleo?, ¿el trabajo como bien escaso? Todas estas alarmas no responden a la realidad. El trabajo remunerado no se acaba, se transforma, se mercantiliza, se deshumaniza, se precariza... Es por tanto, la ocasión para desde una postura transformadora avanzar en propuestas que rompan esta dinámica, en propuestas que creen contradicciones serias al sistema, que supongan la cohesión de las clases populares y que aparezcan como viables y únicamente rechazables desde la prepotencia y la ausencia de escrúpulos sociales y éticos.

La reivindicación de la reducción de la jornada combina reparto del trabajo (creación de empleo)^[53] con reparto de riqueza (recuperación por la vía de empleo y salarios de parte del aumento de productividad de más de un 21 % en los últimos 20 años) y recupera la vieja máxima del movimiento obrero: «trabajar menos para trabajar todos y todas».^[54] Además supone una reforma estructural con una fuerte dimensión social y económica: roles de hombre y mujer en la sociedad y las diferentes unidades de convivencia, tiempos de ocio, de participación cívica, social y política, rentas, gastos sociales...

Exclusión social y reparto de la riqueza

También existe una profunda divergencia en la manera de tratar la exclusión social. Fenómenos que parecían marginales en nuestras sociedades son cada vez más cotidianos: la exclusión del trabajo remunerado, la imposibilidad de acceder al empleo no es una mera cuestión estadística, unida a todas las medidas de recorte del gasto público que afectan a los servicios y prestaciones sociales dibujan un panorama cada vez más amplio de exclusión social, de sociedad de los 2/3 al estilo norteamericano que parece sólo contar para determinadas asociaciones solidarias y caritativas.

La exclusión de las rentas, los derechos y las libertades básicas (al margen de cuantificaciones diversas y de comparaciones internacionales) es una realidad que afecta en el Estado español a una parte significativa de las clases populares. Desde el sindicalismo burocrático, con una miopía cómplice con el pensamiento único que simplemente niega la evidencia de las realidades menos atractivas del sistema, éste es un tema que se reserva a las ONGs o las organizaciones religiosas de caridad. El sindicalismo burocrático fiel a su electorado, a su afiliación y a sus servidumbres se preocupa sobremanera por los activos/as o por los contabilizados/as y así en el reciente pacto sobre el aumento ridículo de las pensiones (motivado más por cuestiones electoralistas que por voluntad real de entrar en el tema) no existe ni una sola referencia, ni tan siquiera de futuro, a los excluidos y excluidas, hasta de las pensiones más estrictamente asistenciales.

Por acción u omisión se comparte la moral neoliberal que hace a cada individuo responsable de sus circunstancias respecto del empleo y de la riqueza. Por contra, el sindicalismo transformador está planteando salir de este círculo vicioso reivindicando el derecho de cualquier persona a una vida digna y, especialmente en un sistema que puede y de hecho deja fuera de los límites básicos de la dignidad a aquellas personas a las que no ofrece ninguna garantía ni acceso a su única fórmula de ganarse la vida: vendiendo su fuerza de trabajo.

Medidas como un salario social que garantice a todos los desempleados y desempleadas unas prestaciones iguales al SMI (que al margen de su racionalidad y carácter solidario, podría ser sufragado con el montante de los impagos de las cotizaciones empresariales a

la Seguridad Social), aumento de los impuestos directos a las rentas del capital (sólo algo más del 20% del conjunto de los ingresos del Estado en este capítulo), gravamen fiscal al capital financiero, derechos reales a vivienda, enseñanza y sanidad.... forman parte hoy de los programas de las organizaciones sindicales alternativas.^[55]

Además de las propuestas, de las reivindicaciones y de las actuaciones sindicales respecto de la exclusión social es importante señalar la aparición, en los últimos años, de elementos de autoorganización de parados/as y excluidos/as con un sentido amplio y solidario.

Frente a la visión burocratizada para la que o bien se requiere la actuación voluntariosa de determinados ciudadanos y ciudadanas, o bien cualquier proceso relacionado con la exclusión debe ser canalizado y controlado por los sindicatos más representativos, el sindicalismo alternativo lleva años trabajando en la potenciación paralela de la autoorganización y de la implicación en los tejidos asociativos sociales y sindicales de los excluidos/as. No se trata de mantenerse al margen, ni de realizar una labor tutelar, sino de vincular a estos procesos a los trabajadores y trabajadoras en activo y de establecer un claro marco de solidaridad y compromiso.

Se trata de dotar a las luchas y reivindicaciones de los excluidos/as de un sentido de globalidad y de confrontación social con el sistema. En este sentido las dos marchas estatales contra el paro (en combinación con otras marchas europeas que finalizaron en Amsterdam y Lyon) y la reciente marcha a Colonia contra la Europa del capital, marcan un hito en la lucha contra la exclusión social y una nueva línea divisoria en las estrategias sindicales. En idéntica dirección, se puede citar la Carta de Derechos de las Personas en Paro elaborada por la Mesa Cívica por los Derechos Sociales de Catalunya (parados/as, precarios/as, sindicalistas de CGT y del sector crítico de CCOO, intelectuales, profesionales...) en la que establecían las líneas básicas de las reivindicaciones respecto del empleo digno, de las prestaciones sociales, de la formación, del reparto de la riqueza....

Precariedad y creación de empleo digno

En el Estado español, 1 de cada 3 empleos es eventual y menos de 8 de cada 100 de las nuevas contrataciones son indefinidas. Este tipo de empleos eventuales, rotativos, de subcontratas, a través de ETTs... llevan aparejada la precariedad: salarial (sueldos sustancialmente inferiores a los trabajadores/as fijos/as, ausencia de antigüedad...), laboral (empezando en muchas ocasiones por el desconocimiento del contrato, pasando por una flexibilidad absoluta de jornada y una disponibilidad total a las horas extras cobradas o no -condiciones sine qua non para renovar por otros escasos meses-, y llegando hasta la más absoluta indefensión ante el despido encubierto que supone la no renovación) y social (menos de 12 meses no dan derecho al cobro de prestaciones por desempleo, la formación y el reciclaje que muchos de estos contratos llevan implícitos es pura ficción...).

La precarización del trabajo, la ausencia de la profesionalización y experiencia adecuadas, los ritmos de trabajo intensivos, la movilidad funcional absoluta... dan como resultados: un preocupante aumento de los accidentes laborales, una escasa identificación con los variados trabajos temporales que realizarán a lo largo del año y de la vida, una situación económica y social de desasosiego permanente ante la

imposibilidad de tener ciertas seguridades respecto del trabajo remunerado, del salario, de la cobertura social...

Contabilizar empleos es lo mismo que hace el gobierno central, hablar de récords en la contratación gracias a la reforma del 97 es motivo de sonrojo. No se trata de copiar los modelos anglosajones, especialmente el norteamericano, de considerar nuevos yacimientos de trabajo a ocupaciones que no tienen otro calificativo que el de servilismo y cuyas condiciones son muy cercanas a las del siglo pasado... sino de dar el salto a la exigencia de empleo digno, de empleo en condiciones salariales, laborales, sociales y de dignidad humana.

Desde el sindicalismo alternativo se tiene la convicción de que uno de los elementos clave en la creación de empleo digno es la eliminación de las ETTs, por la vía de la derogación de la normativa legal que las ampara y por la erradicación de sus prácticas. Mientras el sindicalismo alternativo se ha aliado a los movimientos juveniles en sus reivindicaciones y sus luchas contra las ETTs, el sindicalismo institucionalizado pactó primero los convenios del sector de las empresas de trabajo temporales y después permitió la posibilidad de contratación en convenios de otros sectores y empresas.

Este mismo año, han negociado con el gobierno central una reforma legal que afecta únicamente a las cuestiones salariales, con la que se pretende que se pague a los trabajadores de ETTs el mismo salario que el sector o empresa en el que son subcontractados. Aunque este paso tiene su importancia, quedan sin resolver otros aspectos muy negativos y profundos que afectan a la propia virtualidad de las ETTs y que no es otro que si el trabajo que proporcionan es estrictamente temporal (baja, sustitución...) o forma parte de ese amplio capítulo de empleo que a las empresas interesa mantener como temporal y estructural, por motivos de costes salariales y de disciplina empresarial.

El segundo aspecto fundamental, en referencia a la precariedad, es la cantidad desorbitada y sin parangón en la normativas laborales de la UE de tipos de contratos eventuales. Las patronales y las administraciones pueden acogerse a una amplia gama de contratos que contempla todos los aspectos de la picaresca de los empleadores. La eliminación de la mayoría de estos contratos, dejando la eventualidad reducida a la auténtica temporalidad y sometiendo a estos contratos a sus consiguiente formalización como indefinidos una vez comprobada la durabilidad del empleo (no del empleado/a), es otra de las reivindicaciones históricas del sindicalismo alternativo.

Por último, además de la calidad y la dignidad del empleo, se está situando en el seno del movimiento obrero transformador la necesidad de que el nuevo empleo tenga un alto valor social y se enmarque en la necesaria recuperación ecológica de las sociedades postindustriales. Para lo cual las diversas administraciones públicas deben asumir sus responsabilidades y vencer la tendencia a situarse en el gasto social 0 y las clases populares exigir la creación de empleo y la autoocupación digna en relación a la ecología, la cultura, la sanidad, el cuidado de las personas...

La acción socio-política del sindicalismo

Un libro publicado por el Ministerio de Trabajo a principios de los 90 denominaba a ciertas actuaciones de los sindicatos con los movimientos sociales el anarcosindicalismo del

siglo XXI. El autor consideraba a los sindicatos de clase equivocados en su mayor preocupación por las políticas de rentas y de derechos que por las provisiones en la empresa.

En definitiva, «zapatero a tus zapatos» quiere decir los sindicatos reducidos al ámbito del trabajo remunerado. Algunas direcciones sindicales han tomado este camino revistiéndolo de supuesta autonomía y de soberbia (los temas laborales y su defensa son exclusivamente nuestros). Otras organizaciones sindicales, corrientes y sindicalistas continúan reforzando el compromiso transformador del sindicalismo acentuando su conexión con las clases populares y con todos aquellos aspectos que se relacionan con sus condiciones de vida y trabajo.

Como dice André Gorz, las luchas de los nuevos movimientos sociales contra la profesionalización, la tecnocratización y la monetización de la vida son las formas particulares de una lucha fundamental por la emancipación.^[56] Su potencial de radicalidad y su papel de concienciación creciente mueve, en buena medida, al sindicalismo alternativo a confluir en los debates, las reivindicaciones y las luchas (referéndum OTAN; Nucleares, ¡No!; Papeles para todos/as...) y a dejarse influir por sus posiciones (recuperación ecológica, antimilitarismo y solidaridad, igualdad hombre/mujer...).

Cada vez más sindicalistas consideran el sindicalismo como una parte de un movimiento emancipador a nivel individual y colectivo más amplio y multiforme, en el que el movimiento obrero organizado debe jugar el papel de aglutinador de las alianzas y actuaciones comunes. En ningún caso marginar, ni fagocitar a los nuevos movimientos sociales y menos aún utilizar de manera artera sus emblemas y apariencias externas.

El internacionalismo sindical: entre la institucionalización y la utopía

En el actual marco de globalización económica, el sindicalismo debe plantearse una actuación internacionalista so pena de caer bien en el dumping social entre los diferentes Estados europeos, bien en la ignorancia cómplice de la sobreexplotación a la que son sometidos hombres y mujeres en los más apartados rincones del planeta, presentados por los voceros del pensamiento único como nuevos tigres de la economía, como zonas francas o como mal menor.

La necesidad de un trabajo y de una respuesta sindical común, tanto en el ámbito europeo como más allá de él, está cada vez más clara. Pero, las evidencias a niveles de grandes empresas y de Estados y el papel que determinados sindicatos juegan en las políticas de concertación dificultan esta tarea (aunque existan magníficas excepciones como la de los sindicatos de Pirelli en Manresa negándose a asumir la producción de una factoría que se pretendía cerrar en Turquía).

El escaso papel asignado a los comités de empresa europeos no ayuda tampoco a la consolidación de una serie de lazos estrechos por la vía de la efectividad más inmediata. El internacionalismo sindical murió prácticamente en el período de entreguerras, su renacimiento obliga a situar un punto de partida que ponga el acento en la solidaridad y

en la tendencia a la igualdad al alza de condiciones sociales y laborales. Este papel no lo puede cumplir la CES, pero hoy por hoy no existe una alternativa consolidada aunque actividades como las marchas europeas contra el paro y las concentraciones contra las reuniones de jefes de Estado de la UE, están posibilitando serios contactos entre organizaciones y corrientes sindicales alternativas.

LECTURAS RECOMENDADAS

Bilbao, Andrés, Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera, Trotta, Madrid, 1993.

Gorz, André, Metamorfosis del trabajo, Madrid, Sistema, 1995. Girón, José, ed., UGT, un siglo de historia (1888-1998), Oviedo, Fundación Asturias, 1992.

Gómez Casas, Juan, El relanzamiento de la CNT, 1975-1979 (Con un epílogo hasta la primavera de 1984), París, Regional del Exterior, 1984. Juliá, Santos, «Sociedad y política», en M. Tuñón de Lara, Historia de España, vol. X, Barcelona, 1992.

Kólher, Holm-Detlev, El movimiento sindical en España. Transición democrática, regionalismo, modernización económica, Fundamentos, Madrid, 1995.

Recio, Albert, Trabajo, personas, mercados, Icaria, Barcelona, 1997.

Ruiz, David, Historia de Comisiones Obreras (1958-1988), Siglo XXI, Madrid, 1993.

Soto Carmona, Alvaro, "Conflictividad social y transición sindical", en J. Tusell y A. Soto, eds., Historia de la Transición (1975-1986), Alianza, Madrid, 1996.

Torres López, Juan, coord., Pensiones públicas: ¿y mañana qué?, Ariel, Barcelona, 1996.

VV.AA. «Pensamiento crítico versus pensamiento único», Le Monde Diplomatique, Temas de Debate, Madrid, 1998.

VV.AA. La larga noche neoliberal, Icaria, Barcelona, 1993.

[1]Los acuerdos de Bretton Woods sentaron las bases del nuevo orden económico mundial tras la II Guerra Mundial y fundaron el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial.

[2]«El pensamiento único es la consagración del economicismo subyacente en la ideología neocapitalista». Manuel Vázquez Montalbán, Geopolítica del caos, Varios autores. Temas de Debate, Madrid, 1999.

[3]«La democracia no es el estado natural de la sociedad. El mercado sí», Alain Mine, Cambio 16, 16 de diciembre de 1994.

[4]Ignacio Ramonet, Pensamiento crítico vs. pensamiento único, Varios autores, Temas de Debate, Madrid, 1998.

[5]«Siempre menos Estado, un arbitraje constante a favor de las rentas del capital en detrimento de las del trabajo. Y la indiferencia respecto al coste ecológico», Ignacio Ramonet, Ibid.

[6]Un seguimiento minucioso de las reivindicaciones de la gran patronal europea y de las posteriores decisiones de la Comisión Europea en temas laborales, formativos y sociales evidencia claramente quién propone y quién dispone.

[7]Bernard Cassen, «Devolver el poder de decisión a los ciudadanos» en Geopolítica del caos.

[8]André Gauron, «La dictadura de la competencia», Le Monde Diplomatique, edición española, mayo 1998.

[9]No es objeto de este escrito entrar en consideraciones sobre las fronteras actuales de la izquierda, me refiero pues a gobiernos socialdemócratas, laboristas y socialistas y a coaliciones gubernamentales en las que participaban verdes, neocomunistas y partidos denominados de centro-izquierda.

[10]Véase entrevista en El Mundo, 26 de septiembre de 1999.

[11]Laurent Carroué, «¿Refuerzo del rigor y alienación de las soberanías?» en Geopolítica del caos.

[12]Colectivo Itaca (N. Redondo, J.A. Gimbernat, J.F. Martín Seco y J. Navarro), «Socialismo moderno o liberalismo antiguo», El Mundo, 2 de octubre de 1999.

[13]Pepe García Rey, Informe sobre la precariedad social. Confederación General del Trabajo. Madrid, 1998.

[14]José A. Zapatero Ranz, Sindicalismo y evolución: una perspectiva española. Estudio preliminar en Charles C. Heckscher, El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993.

[15]André Gorz, Metamorfosis del trabajo, Sistema, Madrid, 1995.

[16]Agustín Morán, Auge y crisis de los grandes acuerdos de los 80. De la Clase obrera al mercado de trabajo, Cuaderno de relaciones Laborales 9, Madrid, 1996.

[17]Pepe García Rey, Op. cit.

[18]En el Consejo Confederal de CCOO se valoró que hacían pagar la crisis a los poderosos, contribuían a consolidar la democracia y eran necesarios para sanear la economía.

[19]Agustín Morán, Op. cit.

[2](#)[20]Pepe García Rey, Op. cit.

[21]El artículo 35 de la Ley 17/76 de Relaciones Laborales establecía el derecho del trabajador/a a la readmisión obligada para el empresario, en los casos de despido improcedente y nulo. Desde la aprobación del E.T. este derecho quedó circunscrito únicamente a los despidos nulos.

[22]La CEOE y la UGT ya habían firmado, en el verano del 79, el Acuerdo Básico Interconfederal.

[23]«Si no firmamos el acuerdo, nos cargamos a la UGT y perdemos un posible aliado en el bando sindical. UGT no resistirá la lucha convenio a convenio, porque tiene menos organización y virulencia que CCOO», declaraciones de Fener Salat, presidente de la CEOE, Cinco Días, el 18 de diciembre de 1979.

[24]«La cobertura de las prestaciones por desempleo pasó del 46,4% del total de parados/as en 1980 al 26,3% en 1984, a pesar de que en este período el número de parados casi se duplicó, pasando de 1.482.100 a 2.768.500», Agustín Moran, Op. cit.

[25]Agustín Morán, Op. cit.

[26]El Partido Socialista Obrero Español había ganado, con mayoría absoluta, las elecciones de 1982.

[27]Felipe González, presidente del Gobierno, Discurso tras la firma del AES, Acuerdo Económico y Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985.

[28]Presentación, Op. cit.

[29]Este Fondo de Solidaridad se dotaba con 20.000 millones de los Presupuestos Generales del Estado y unos 40.000 provinientes de una nueva cotización por Formación Profesional, repartida de modo que el 0,28% era a cargo de la empresa y el 0,28% a cargo del trabajador/a.

[30]El porcentaje era cercano al 29%, es decir sólo 29 de cada 100 parados y paradas recibía alguna prestación económica pública. Los objetivos se cifran en el 43% en 1985 y el 48% en 1986).

[31]Ley 26/1985 de Reforma de las Pensiones.

[32]Aumento del paro, de la eventualidad, de la contratación en precario, de los despidos individuales y colectivos y reducción de los gastos y prestaciones sociales y de las rentas del trabajo.

[33]CCOO había aprobado en su ID* Congreso Confederal, de junio de 1984, que su estrategia general preferente serían los acuerdos generales.

[34]La European Round Table of Industrialist -integrada por las direcciones de Fiat, Siemens, Shell, Nestlé, Daimler Benz...- fue creada en 1983 y sus opiniones y propuestas han sido trasladadas casi textualmente al cuerpo de la construcción europea.

[35]Real Decreto 1/1992, de 3 de abril, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo.

[36]La Confederación General del Trabajo, nombre que recibe a partir de 1989 la CNT renovadora (uno de los sectores de la CNT, que sufrió una profunda crisis y división interna a finales de los 70).

[37]Leyes 10/94 y 11/94.

[38]Desregulación del mercado de trabajo y pacto social (julio 1993) y Contrarreforma laboral (febrero 1994), Centre d'Estudis Sòcio-Laborals, CGT de Catalunya.

[39]Manuel Alarcón Caracuel, Reforma del Estatuto de los Trabajadores, XXII Conferencia de Delegados y Delegadas de la CGT de Catalunya (junio de 1994), Barcelona.

[40]10 trabajadores/as en empresas de menos de 100, el 10% en empresas entre 100 y 300 y el 30% en empresas de 300 o más trabajadores/as; es decir, 89 despedidos en una empresa de 300 trabajadores/as no se considera despido colectivo sino objetivo (sic).

[41] Jaume González i Calvet, Sobre la reforma de las Elecciones Sindicales, XXII Conferencia de Delegados y Delegadas de la CGT de Catalunya (junio de 1994), Barcelona.

[42] Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.

[43] La CGT ante la reforma de las pensiones, CGT, Madrid, 1997.

[44] «La segunda circunstancia que justifica la avanzadilla neoliberal contra el sistema de pensiones públicas es que éste comporta la gestión de enormes masas de recursos financieros», Juan Torres López, «La estrategia de reforma del sistema público de pensiones: el penúltimo botón», en Juan Torres López (coord.), Pensiones públicas: ¿y mañana qué?, Ariel, Barcelona, 1996.

[45] Posición de la CGT ante la reforma laboral de 1997, Madrid, 1997.

[46] James Petras, «Informe», revista Ajoblanco, Barcelona, 1995.

[47] Pierre Bourdieu, «Dotar de sentido social a la UE», Le Monde Diplomatique, junio 1999.

[48] Horst Schritthener, «¿Refundar el sindicalismo?», Le Monde Diplomatique, junio 1999.

[49] «Entrevista a Agustín Moreno, respuesta de Javier Doz y nuevas puntualizaciones de Agustín Moreno», El Viejo Topo, Barcelona, marzo, abril y mayo de 1998.

[50] Emilio Cortavirtarte, «Compromiso social por las 35 horas y la renta básica», El Viejo Topo, Barcelona, abril 1998.

[51] Salvador Jové y Manuel Monereo, «35 horas, por ley ¡ya!», El Viejo Topo, Barcelona, marzo 1998.

[52] Agustín Morán, Empleo, trabajo y capital. Centro de Asesoramiento y Estudios Sindicales, Madrid, 1997.5

[53] Diferentes autores dan cifras que van desde el medio millón al millón de empleos posibles generados por una medida de este tipo en el Estado español. La puesta en práctica de la jornada de 35 horas en Francia, pese a las resistencias empresariales está creando empleo de manera significativa.

[54] Emilio Cortavirtarte, «Argumentos para un compromiso social por las 35 horas y la renta básica», Librepensamiento, Madrid, verano de 1998.

[55] Pepe García Rey, Op. cit.

[56] André Gorz, Op. cit.