

CRISIS ECONÓMICA, REFORMA LABORAL Y HUELGA GENERAL (Y II)*



27

ENCARNA RUIZ GALACHO

V. El sindicalismo español y la huelga general

La huelga general es una forma superior de lucha y un arma poderosa del movimiento obrero político y sindical, escasamente utilizada en España a lo largo de los últimos 30 años por los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, que son los que han estado en condiciones de hacerlo. La manifiesta inclinación por la concertación y la paz social ha llevado a entender, en unos casos, la huelga como fracaso de la negociación, y a trivializar el conflicto capital/trabajo por la vía del parangón vecinal del «dos no se pelean si uno no quiere», para acabar teorizando el quietismo aberrante, según el cual el papel institucional del sindicato se legitima en el Diálogo Social y no en el conflicto. A la vista de tales premisas se entiende que la convocatoria del 29 de septiembre de 2010 fuese la sexta huelga general en

treinta años, y que, en vísperas de la misma, el secretario general de la Confederación de CCOO, Ignacio F. Toxo, calificara de «gran putada» no a la infame reforma laboral de Zapatero, sino a la huelga general.¹

Comparado a escala europea, el bisindicalismo español no ha llegado ni de lejos, durante estos tres años de crisis económica, al impulso huelguístico de Grecia y Francia, y menos todavía el ejemplo de la CGIL italiana, referente sindical tiempo ha de CCOO. La CGIL cuenta con el palmarés de haber convocado con éxito cinco huelgas generales en una sola legislatura, la última del pasado 6 de septiembre, con el arrojo de hacerla sola, en calidad de sindicato mayoritario, apoyada por los sindicatos minoritarios de base.

*Este artículo es la continuación del aparecido en *Laberinto 32* con el título *Crisis Económica, Reforma Laboral y Huelga General*



Pero como el sesgo referido viene de atrás, conviene antes que nada echar una ojeada a las contadas huelgas generales de los últimos 30 años en España. Y observar, después la paradoja de que el crecimiento de la tasa media de afiliación sindical en España (19,9%), registrado sobre todo en el último decenio (de 1997—2007), no haya revertido en una mayor capacidad de contestación del movimiento sindical. Tanto más, cuando una de las justificaciones tradicionales para no arriesgar convocatorias de huelgas generales— por el consabido temor a que en lugar de demostraciones de fuerza fuesen demostraciones de debilidad— ha sido la baja tasa de afiliación sindical, que ciertamente llegó a ser del 10% en la década de 1980. Que siendo baja no lo era tanto, si se considera, como veremos, la peculiaridad del sindicalismo español, estructurado por el componente electivo más que el asociativo, respecto al sindicalismo europeo.

28

Una ojeada a las huelgas de los 30 años

El intenso proceso de desregulación laboral operado, primero, por los cuatro Gobiernos «socialistas» de Felipe González (1982—1996), y prolongado por los Gobiernos de la derecha del Partido Popular (1996—2004), se tradujo asimismo en que el tramo huelguístico más importante se situase en los mandatos del PSOE. Comisiones Obreras rompió el fuego con la primera de las huelgas generales de 24 horas, convocada no contra la nefasta reforma laboral de 1984 ni contra la durísima reconversión industrial de aquellas fechas, sino contra el recorte del sistema público de pensiones de 1985. Por ello esta movilización a la que se unieron los sindicatos vascos de ELA—STV y la CNT, constituye un verso suelto respecto a las que le siguen en 1988, 1992 y 1994. Y no sólo por la motivación de la lucha y la alianza sindical inédita de su convocatoria, sino por la despiadada campaña lanzada por el Gobierno del PSOE y su aparato mediático contra CCOO en términos de vilipendio, ya analizado en mi trabajo *La huelga de las pensiones y el «sindicato comunista»*, (*Laberinto* nº 31, 2010). Tanto que CCOO no osó en adelante convocar sola una huelga general, pese a considerarse un sindicato fuerte y una militancia de combate.

Las convocatorias conjuntas de CCOO y UGT se iniciaron con la huelga general de 24 horas del 14 de diciembre de 1988 (el famoso 14D). Bajo el lema «Para que no siempre paguen los mismos. Juntos podemos», fue convocada contra la política económica gubernamental y un amenazante plan de empleo juvenil, cuya retirada obtuvo junto a otros logros, tal como la implantación de las pensiones no contributivas. Tres años después, la huelga de media jornada del 20 de mayo de 1992, bajo el lema impersonal: «Se equivocan, así no es posible», se manifestaba la oposición a un decreto de recorte de las prestaciones de desempleo. Dos años más tarde, el 27 de enero de 1994, volvía la huelga general de 24 horas frente a la reforma laboral del mismo año, bajo el lema anodino «Por el empleo y la solidaridad».

Todas estas huelgas generales se desarrollaron bajo la presión objetiva y subjetiva de un paro forzoso abrumador, de «alarma social», que se decía, dada la debilidad de las prestaciones por desempleo. Con cifras de tres millones de parados, en las huelgas de 1985 y 1988, que baja a 2,7 millones en la de 1992, y se eleva a casi 4 millones en la de 1994, una coyuntura esta última, en la que, recordemos, la patronal destruyó casi un millón de puestos de trabajo fijos. Otra nota común a estas convocatorias fue la de topar con la crispación gubernamental del «felipismo», por un lado, y juzgarse de lo más «traumático» para el electorado socialista hacerle huelgas a un Gobierno de «izquierda», por otro, dada también la creencia de que «socialismo» era lo que hacían los Gobiernos del PSOE.

Un reflejo de las presiones mediáticas y gubernamentales para debilitar la participación huelguística sería la guerra de cifras. Así, ante el 14D de 1988, convertido a la postre en el referente huelguístico de los 30 años, y cuya participación fue cifrada por los sindicatos en 7 millones de huelguistas (el 70% de la ocupación laboral), según el Gobierno sólo obtuvo un seguimiento del 30%. Una estimación de seguimiento que elevó al 34% ante la media jornada de huelga del 28M de 1992, y que redujo al 32% ante el 27E de 1994, mientras que según los sindicatos, el seguimiento por lo alto había sido del 80 y el 90 por ciento respectivamente. La

Crisis económica, reforma laboral y huelga general (II)

medición por la caída del consumo eléctrico arrojaría un descenso, desde el 34% en el 14D (1988) al 27,5% en el 27E (1994).

Después, a lo largo de 16 años, de 1994 a 2010, sólo dos huelgas generales de tipo salomónico, de 8 en 8 años, y a diestra y siniestra, la de 2002 y la del 29 de septiembre de 2010. Pues, durante los dos Gobiernos del Partido Popular de Aznar (1996—2004), la huelga general no reaparece hasta la convocatoria del 20 de junio de 2002, contra el Aznarazo (Decreto Ley 5/2002 de 24 de mayo), bajo el lema «Empleo y protección social son tus derechos. ¡Que no te los quiten!». La participación en el 20J fue estimada por los sindicatos en un 84%, mientras el Gobierno de Aznar, pese al relevo que hizo de su ministro de Trabajo, le otorgó el 17%, la más baja estimación de todas las huelgas generales, a excepción del 10% que le concedió el PSOE a la huelga de pensiones de 1985.

Las disparidades del escenario económico de las convocatorias de 2002 y 2010 serán obvias, dado que el 20—J de 2002 se situó en la coyuntura de la burbuja financiera e inmobiliaria, y de extraordinario auge de empleo y beneficios empresariales (1997—2007), y por ello una menor presión de las cifras de desempleo (2 millones de parados). En cambio, el emplazamiento del 29S de 2010 responde a una coyuntura de profunda crisis económica y laboral, con 4,6 millones de parados, si bien el Gobierno Zapatero ha mantenido, comparativamente, la más elevada cobertura al desempleo.²

Sin embargo, lo más llamativo durante la «bonanza económica» (1997—2007) estriba en desaprovechar la oportunidad de presentar batalla mediante huelgas generales de carácter ofensivo, al calor del auge de la ocupación laboral y por ello en mejores condiciones para recuperar los derechos perdidos. En lugar de ello, el bisindicalismo apostó por «la fluidez del diálogo social», lo mismo con Aznar que con Zapatero, en aras de una supuesta independencia de miras que no era tal. Hasta el actual ministro Trabajo y miembro de UGT, Valeriano Gómez, afirmaba, recientemente, que de los 30 artículos del Estatuto del Trabajador modificados por la durísima reforma laboral de 1994, todos seguían vigentes 17 años después en casi todos sus contenidos³. Y resultado de lo cual

fue el que las condiciones de trabajo siguieran empeorando y los salarios reales cayendo, pues los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva, desde 1997, se dedicaban a «cambiar empleo por salario». Tanto que, el Programa de Acción del 9º Congreso Confederal de CCOO (2008) admitía que:

el crecimiento de los beneficios empresariales ha provocado una reducción del salario medio y la pérdida de peso de las rentas del trabajo en la renta nacional. Así la brecha salarial se ha incrementado, penalizando sobre todo a los jóvenes, mujeres e inmigrantes, quienes mayoritariamente han ocupado los nuevos empleos.⁴

Una fuerza sindical triplicada en la última década

Con el auge de la ocupación laboral del pasado decenio la afiliación sindical se triplicó, desde el millón de afiliados de 1980 y los dos millones del 2000, a los 3,08 millones de 2008. Lo cual supone una tasa de afiliación media del 19,9%, sobre la población asalariada, de los que el 60% son hombres y mujeres el 40%. Según el tipo de contrato de trabajo, la sindicación de los trabajadores fijos alcanza el 86,4% y la de los trabajadores temporales el 13,6%, un indicador sin duda de que la inestabilidad laboral es poco amiga de la sindicación, en particular, y de la autoorganización, en general. Lo que llamativamente se refleja en sectores como el de la construcción. A escala regional, los máximos de la densidad sindical son del 28% en Asturias y el País Vasco (26,5%), y los mínimos en Murcia (17,2%) y Cataluña (17,3%).⁵

Sin embargo, como se dijo, la peculiaridad del sistema sindical español no radica en la esfera asociativa (afiliación), sino en los órganos de representación —Delegados de personal y Comités de empresa— surgidos de las elecciones sindicales que se celebran en los centros de trabajo cada cuatro años, y que disponen de 15 a 40 horas sindicales, a tenor de la dimensión de los centros de trabajo. En 2010 los Delegados y miembros de Comités de empresa sumaban un total de 323.915, en representación de 8,1 millones de asalariados, lo cual supone una tasa de representación del 52,8%, dado que las empresas menores de 6 trabajadores no par-



ticipan en los comicios. En cambio, la tasa de cobertura de la negociación colectiva se cifra en el 80—85% (en torno a los 12,8 millones de trabajadores), por encima de la tasa media de la UE—27 (el 62,5%), debido a que los convenios colectivos españoles son de eficacia general (se aplican a todos los trabajadores afectados con independencia de su afiliación sindical). Debido a ello, uno de los inconvenientes de la peculiaridad del sistema sindical español estriba, precisamente, en no incentivar la afiliación y por ende la independencia económica del sindicato, basada en las cotizaciones de los afiliados. A este respecto, el secretario general de UGT rendía cuentas:

Nuestros ingresos proceden en un 70% de las cuotas y en un 30% de las subvenciones oficiales que nos corresponden por ley y que nos han mantenido todos los Gobiernos. Son subvenciones que compensan que los sindicatos firmamos 6.000 convenios colectivos cada año que afectan a 13 millones de trabajadores. También gestionamos programas de formación continua que se financian en un 80% por cotizaciones de los trabajadores y en un 20% por el Fondo Europeo.⁶

Desde las primeras elecciones sindicales libres (1978), CCOO y UGT han sido siempre los dos sindicatos mayoritarios. CCOO es la primera fuerza sindical por el volumen de afiliación (1,2 millones) y la representación electiva obtenida, desde 1995 (37,8%) a 2010 (38,8%). Actualmente CCOO y UGT cuentan con el 75,9% de Delegados, un indicador, sin duda, de la lógica inclinación de los trabajadores por sindicatos fuertes. Por otro lado, en el crecimiento de la representatividad de los sindicatos minoritarios —desde el 13% en 1978 hasta el 24,1% actual— hay que considerar el retroceso en la representación de los delegados sin filiación sindical definida o «no afiliados», que pasaron del 30%, en 1978, al 1,9% en 2010.

Asimismo, en el 24,1% de representación ocupada por los sindicatos minoritarios, se encuentran tanto sindicatos de tipo generalista como USO (3%) y CGT (1,3%), como los de corte nacionalista más importantes, los vascos ELA—STV (3%) y LAB (1,3%), y el gallego CIG (1,8%), junto a otros sindicatos regionalistas menores, y aquellos otros de filiación corporativa, como el CSIF (2,3 sobre el total y 15,3 entre

los funcionarios). Más difícil lo tienen, en este marco de fragmentación, los pequeños sindicatos alternativos, a falta del empuje juvenil que, en teoría, tendría que engrosar sus filas. Pero la juventud trabajadora menor de 25 años sólo representa un 8% del total de los asalariados y un escuálido 2,5% respecto al total de la sindicación. Y tampoco el paro juvenil, que suele doblar el desempleo general desde 1984—85, con tasas recurrentes del 40%, ha focalizado movilizaciones dignas de consideración.

El contrasentido de la precarización laboral —de mayores y jóvenes trabajadores— estriba en que lejos de impulsar la sindicación de estas capas de la clase obrera las convierte en pasto de las ideologías y políticas burguesas más reaccionarias. En su análisis del sindicalismo europeo, y al hilo del recurrente tema del declive sindical, James Petras señalaba dos cuestiones claves: primero, que en la pérdida de afiliados a los sindicatos obreros interviene el incremento de los trabajadores temporales, y la receptividad de éstos a la propaganda de la extrema derecha. Y segundo, que: «Igualmente importante es que los sindicatos ya no desarrollan programas de educación política que fortalezca la solidaridad de clase entre todos los trabajadores».⁷

El éxito del 29—S y la frustración de expectativas

Desde el momento mismo de ser anunciada su convocatoria el 15 de junio, con más de tres meses de antelación, la huelga general del 29 de septiembre de 2010, so pretexto de coincidir con una protesta de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), compartió con ésta la desgana movilizadora. Las cúpulas de la CES que antaño se las prometía felices en su papel de sindicalismo de acompañamiento de la «gobernanza» europea, ahora se encuentran con que la gobernanza neoliberal no les echa la menor cuenta. En nuestro caso, el largo me lo fiáis de la anunciada convocatoria no sirvió para cortar el paso a la reforma laboral. Porque Zapatero, tras pronunciarse por el «me cueste lo que me cueste», en el Congreso de Diputados, en lugar de darle vacaciones al Decretazo lo mandó durante el verano al trámite parlamentario, y de allí a su debate y aprobación por el Congreso de Diputados

Crisis económica, reforma laboral y huelga general (II)

(9—10 de septiembre), que lo convirtió en la Ley 35/2010 de reforma laboral del 17 de septiembre, en vigor al día siguiente, fecha de su publicación en el BOE.

En esa tesitura los dirigentes sindicales, sorprendidos por el desfase que les había deparado su desgana, pusieron el énfasis en que las medidas gubernamentales eran «reversibles» (Toxo), y que todas las huelgas generales en España habían tenido consecuencias, lo que en su opinión también sucedería en esta ocasión. Al unísono, Cándido Méndez, aseguraba que: «Después del 29 de septiembre el Ejecutivo tendrá que rectificar el estropicio que ha hecho con las normas laborales y renunciar a seguir adelante en su ataque al sistema público de pensiones». Mientras el presidente de la CES, el inglés John Monks, destacaba, en su alocución, que la dureza de las medidas adoptadas por Zapatero eran después de la de su homólogo Papandreu, en Grecia, las peores de Europa.

En contraste con los pretextos antes esgrimidos para ilustrar el «no toca» de la huelga general, tal como el de «hacerle el juego a la derecha», se iba a comprobar cuánto le repugna a las derechas económicas y políticas la huelga obrera. Con el agravante, en este caso, de que la dilatada convocatoria del 29S les dio cancha para desplegar una campaña antihuelga y una ofensiva anti-sindical como ninguna otra, a la medida de las derechas ultramontanas «sin complejos». Una campaña de criminalización de los piquetes de huelga, y denuncia de los liberados y de la financiación pública de CCOO y UGT, toda vez que «ignoraban» no ya que la financiación pública es extensiva a todos los sindicatos en proporción a su representación (electiva), dado el objetivo de atacar a los grandes, sino que el doble de esa financiación va a parar a las organizaciones patronales. Y todo esto adobado con artículos de opinión de fachas disparatados, en los que se pedía la ilegalización de UGT y CCOO (*El Mundo*), o se sugería que sus dirigentes deberían estar en la cárcel (*La Razón*).

En los medios de la izquierda social el debate sobre el 29S discurrió entre las expectativas de la participación a favor del éxito de la huelga general, y la posibilidad de abrir un nuevo ciclo de luchas. Por otro lado, se hicieron notar las voces de la desafección respecto a los

sindicatos mayoritarios, no como culpables de la crisis económica que esgrimen las derechas, sino como responsables de la falta de firmeza, prueba de lo cual serían la línea de las «movilizaciones limitadas y responsables» mantenida desde finales de 2009. Pero la huelga general era una cosa y los sindicatos convocantes otra, y lo que se dirimía desde un punto de vista alternativo era la capacidad de contribuir al éxito, tanto como para desbordar los mínimos de la convocatoria. No fue así y el conjunto del movimiento sindical quedó retratado.

La huelga general fue boicoteada por los sindicatos nacionalistas vascos, por un lado, y por los sindicatos corporativos de los funcionarios de la Administración, de la Enseñanza y de la Sanidad, por otro, y debido a lo cual la movilización fue mucho mayor en el sector privado que en el sector público. Una vez más fueron los obreros de la industria y el transporte los que pusieron en alto la participación. Era, además, la primera huelga general en la que Gobierno y sindicatos habían pactado los servicios mínimos en el sector del transporte.

El 29S no fue el fracaso que sus enemigos pronosticaban ni el resonante éxito deseado por sus partidarios. La participación se cifró por los sindicatos en diez millones de trabajadores. El Gobierno rehusó la guerra de cifras, remitiéndose a la «disparidad del seguimiento», en tanto que la caída del consumo eléctrico se cifraba en un 16,5% respecto a los días laborables, frente a la caída del 20,5% en la huelga anterior de 2002.

En la jornada fueron detenidos más de un centenar de huelguistas, con al menos 20 heridos, acusados de altercados durante la jornada. Las ciudades con mayor número de incidentes fueron Madrid, Barcelona, Valencia y las zonas industriales de Asturias, Galicia y Andalucía. En el centro de Barcelona se registró una batalla campal entre varios centenares de manifestantes tildados de «antisistema» y los mossos, que terminó con un coche policial en llamas y una veintena de detenidos. Sólo en Madrid fueron arrestados 38 huelguistas e identificados 1.500 integrantes de piquetes de cara a posibles acciones legales contra ellos. Uno de los incidentes mayores tuvo lugar frente a la fábrica EADS—CASA, donde antes de las 8 de la mañana se concentró un piquete de 300 tra-



bajadores de los que salieron 9 heridos a resultas de las cargas contra ellos de los antidisturbios, que realizaron disparos «intimidatorios»: «Reventamos 30 o 40 cabezas si hace falta», amenazaban los agentes del orden público.

32 Lejos de rectificar Zapatero siguió en sus trece. En noviembre, los «grandes» del Reino de España, los oligarcas de la industria y las finanzas— se reunieron con el Rey, primero, y con Zapatero, después, al que instaron a ser «firme, rápido y contundente» en la implementación de las «reformas estructurales». Dicho y hecho, porque el 1 de diciembre llegó otro «enérgico» plan de choque, con el que el Gobierno reducía la fiscalidad a las pymes, entendiendo por tal una empresa que facture menos de 10 millones de euros, planteaba la privatización del 30 % de Loterías y Apuestas y el 49 % de los aeropuertos de AENA, además de autorizar la rápida constitución de las agencias privadas de colocación. Eran los puntos que las patronales venían requiriendo y que el Consejo Europeo calificó de «medidas adicionales muy concretas y admirables».

La movilización sindical fue retomada en el mes de diciembre, bajo el lema de «Recuperar los derechos y defender el Estado Social. La movilización continúa». Primero, con la puesta en marcha de una Iniciativa Legislativa Popular (ILP), a título de enmienda a la totalidad de la contrarreforma laboral (Méndez), registrada en el Congreso el 9 de diciembre. Después se trataría de conseguir al menos medio millón de firmas, cosa que CCOO y UGT esperaban multiplicar con creces en cuestión de unos meses. A la semana siguiente se organizaban las jornadas del 15 y 18 de diciembre. En la del 15 se trataba de secundar la Jornada de Acción Europea acordada por los sindicatos de la CES, que consideraban de extrema gravedad la situación financiera de Irlanda, Portugal y España. Tres días después, en la del 18, las manifestaciones en 40 ciudades españolas, ponían el acento en la inminente reforma del sistema público de pensiones, anunciado por el Gobierno para enero de 2011, y de la que los parlamentarios se habían zafado «oportunamente».⁸

En sus alocuciones, el secretario general de CCOO había sostenido que la subida de la edad de jubilación de 65 a 67 años de forma general

y obligatoria era «la frontera entre el conflicto y la paz social» y, en razón de lo cual, barajó la convocatoria de una huelga general para finales de enero de 2011. Pero en lugar de ello, Toxo y Méndez apostaron por darle un balón de oxígeno al hundido Gobierno Zapatero, suscribiendo un gran pacto social de recorte del sistema público de pensiones bajo la envoltura de un Acuerdo Económico y Social. Con ello cerraron la perspectiva inmediata de movilización general y de avance real en la correlación de fuerzas. Al extremo de que fracasada, por otro lado, la huelga del 27 de enero de 2011 en Galicia y Euskadi convocada por los sindicatos nacionalistas y con escasos resultados en Cataluña, donde convocó CGT, la temática de la huelga general desapareció del mapa.

VI. El pacto social de las pensiones

El 31 de enero de 2011 el Gobierno, los sindicatos CCOO y UGT y las patronales firmaron el pacto social de las pensiones con las dos medidas gubernamentales anunciadas desde hacía un año: elevar la edad obligatoria de jubilación de 65 años a 67 años y alargar la base de cómputo de la pensión de 15 a 25 años. Y estas dos medidas suponen como mínimo un recorte del 20% de media de la pensión para los futuros pensionistas. Cuando se anunciaron, la impopularidad del asunto se reflejó de inmediato en las encuestas de opinión pública que arrojaron un 74% de rechazo a la prórroga de la edad de jubilación. Según un estudio de la aseguradora AXA, España era el país de Europa más reacio a aceptar esta medida regresiva.

Para darle alguna contrapartida a la capitulación sindical, el pacto recoge algunas modalidades específicas de jubilación, más o menos inasequibles, junto a la supresión, por otro, de la modalidad de jubilación especial a los 64 años, y de lo que resulta lo que han dado en llamar «El nuevo modelo de jubilación flexible con edad variable», según el siguiente cuadro:

—Jubilación ordinaria a los 67 años, con 15 años de cotización mínimos para causar pensión (con el 50% de la base reguladora) y 37 años de cotización para jubilarse con el 100%. O sea aumento de 2 años de cotización y dos años de edad de jubilación.

Crisis económica, reforma laboral y huelga general (II)

- Jubilación ordinaria a los 65— 66 años con el 100% si se ha cotizado 38,5 años. O sea, aumento de tres años y medios obligatorios de cotización.
- Jubilación anticipada voluntaria de nueva creación a partir de 63 años, con un mínimo de 33 años de cotización, a la que se aplica un coeficiente reductor por cada año que falte para la jubilación ordinaria.
- Jubilación parcial a partir de 61 años y 30 años de cotización, modalidad de contrato de relevo ya existente, ahora sujeta a la cotización íntegra de relevado y relevista.
 - Jubilación anticipada —de nueva creación— por crisis para trabajadores despedidos a partir de los 61 años de edad, y 33 años cotizados, y a los que se aplican los coeficientes reductores de rigor.
- Jubilación para mayores antes de los 61 años, con coeficientes reductores de la edad de jubilación, por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos o discapacidad, y un mínimo de cotización exigible de 15 años.
- Reconocimiento de hasta 2 años de cotización a las mujeres que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción de hijos. Ampliación a 3 años de cotización por excedencia para el cuidado de hijos.
- Creación de convenios especiales de cotización para jóvenes y estudiantes durante las becas y programas de formación.
- Incremento de los coeficientes de pensión para la prolongación voluntaria de la vida laboral del 2 al 4 por ciento, según los casos, por cada año de trabajo adicional.

Todo perfecto, según el editorial de *El País.com* («El primer gran pacto», 28/01/2011) salvo que se tendría que haber apretado más la tuerca, eliminando la gradualidad del tijeretazo:

Lo más discutible de la reforma es la excesiva duración del periodo transitorio para ampliar la edad de jubilación. Tal como está pactado, empezará en 2013 y acabará en 2027, de forma que la vida laboral aumentará a un ritmo de un mes y medio por año.

La patronal CEOE valoró el pacto en términos triunfales, declarando haberse tenido «plenamente en cuenta» sus propuestas. Junto al «objetivo compartido» de elevar la edad legal de jubilación, se felicitó de que, en las políticas activas de empleo del Acuerdo Social y Económico, se

bonifique una vez más la contratación a tiempo parcial. Y se recojan medidas de coordinación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y el Instituto Nacional de la Seguridad social en relación a las bajas médicas inferiores a 15 días y «otras medidas importantes para mejorar la competitividad de las empresas». Las bonificaciones a los patronos por contratación han sido desde 1998 a 2008 del orden de 23,7 mil millones de euros (un 3% del PIB), que salen de la caja de la Seguridad Social, y que bastaría eliminar para que aumentaran los recursos de ésta.

También los dirigentes sindicales, Méndez y Toxo, se mostraron unánimes en lo bien que habían gobernado el conflicto y el gran acuerdo logrado. A Méndez se le olvidó añadir que había convertido en papel mojado los pronunciamientos de los congresos sindicales de UGT contrarios a elevar la edad de jubilación. Aunque más peliagudo parecía ser el asunto para Toxo, interesado en positivar «que no habrá jubilación a los 67 años para todos, ni se elimina la jubilación anticipada o la parcial, como pretendía el Gobierno». El Consejo Confederal, máximo órgano de la dirección de CCOO, reunido el 1 de febrero aprobó la firma del acuerdo con el Gobierno y la CEOE por 164 votos a favor, 17 en contra y 1 abstención. En las alturas dirigentes de CCOO se tiene a gala ser la única organización que ha estado en los tres acuerdos suscritos sobre pensiones desde 1995, y su argumento más sólido consistía en no dejar de seguir acordando.

De manera que ni Méndez ni Toxo le hicieron el menor caso a los sindicalistas de las dos centrales que conjuntamente o por separado crearon plataformas de oposición y postularon ir en comitiva a rogarle, que no estamparan la firma, y dieran cabida al debate y consulta a las bases. En este sentido el activismo de la militancia del POSI ha sido muy meritorio en sus llamamientos a la campaña de resistencia.

Desde todas partes —decía una de sus *Cartas Semanales*— es preciso reforzar con firmas de afiliados, de trabajadores, de jóvenes y delegados sindicales, con mociones y resoluciones de secciones sindicales y órganos, la campaña para que Toxo y Méndez no sacrifiquen las pensiones y los derechos obreros a las necesidades de los «mercados financieros», a que no acepten ningún recorte.⁹



En los pronunciamientos de oposición, el de la asociación político cultural *Socialismo 21*, no dudaba tampoco en poner en solfa a las cúpulas sindicales:

Cuestiones tan vitales como la edad de jubilación, la determinación de la base de las pensiones y los derechos por años cotizados han sido pulverizados en una mesa de negociación casi clandestina y a espaldas de todos los trabajadores. La división que han provocado las cúpulas negociadoras de CCOO y UGT en el conjunto de la izquierda y el descrédito a que están sometiendo a sus sindicatos serán una pesada carga en los tiempos próximos.

Asimismo, militantes de CCOO se pronunciaban en contra del pacto, iniciando el blog *No en nuestro nombre. Nosotr@s no firmamos*, en el que denunciaban la corresponsabilidad de los sindicatos firmantes con la política antisocial del Gobierno Zapatero. Y junto a ello, consideraban que un acuerdo de esta naturaleza debía ser objeto del más amplio y democrático debate en todas las instancias de la organización y no el resultado de un proceso de negociación oscurantista y casi secreto, aprobado de prisa y corriendo por la cúpula del sindicato. Además de juzgar inaceptable que la única salida posible ante las dificultades para movilizar (incluyendo las reticencias de UGT a continuar la confrontación con el Gobierno), fuese el pacto, o éste se justificara en nombre del mal menor.

En este caso, el *malminorismo* ha llegado al extremo de adelantarse con la «cláusula de sostenibilidad» a la directriz del más que funesto Pacto de Competitividad Europeo. Porque con esa cláusula se consagra un acoso permanente al sistema público, por la vía de las periódicas «adecuaciones», que son recortes. Toda vez que la contributividad prepara el terreno para el paso posterior a un sistema de capitalización. A ello se refería la veterana sindicalista de CCOO, Susana López, dos meses antes del pacto:

Hay que decir que, en este proceso de intoxicación masiva, para convencer de que la reforma es necesaria, los partidos políticos y los sindicatos se han centrado fundamentalmente en el rechazo de aumento de la edad mínima para poder jubilarse, de 65 a 67 años, injusto e inadmisibles a todas luces, pero nos tememos que si el Gobierno desistiera de esta medida, tendría bastante fácil conseguir apoyos para esas otras medidas que se señalan, pues no en vano

a lo largo de años se ha venido insistiendo política y mediáticamente en la necesidad de «avanzar» hacia una mayor contributividad del sistema, arrinconando objetivos como la solidaridad y la suficiencia que deberían ser inherentes a un modelo de reparto al que intentan acercar paso a paso a concepciones propias de los «mercados»: tanto pagas, tanto recibes.¹⁰

La falacia demográfica

A todo esto, el argumento del Gobierno Zapatero para la reforma fue el manoseado «riesgo demográfico», esgrimido por el Banco Mundial desde 1994, y según el cual el alargamiento de la esperanza de vida de la población es el enemigo (y no ellos) del sistema público de pensiones, y ello obliga a endurecer las condiciones de viabilidad futura. Se trata de la falacia argumental repetida hasta la saciedad por todos los informes neoliberales realizados en España y la Unión Europea, con vistas a generar la incertidumbre en la población y potenciar los fondos privados de pensiones promovidos por los bancos. Por ello, cuando fue anunciada por Zapatero, en enero de 2010, recibió un aluvión de apoyo de los «poderosos» del neoliberalismo español, que se felicitaban de lo «valiente» que era el Gobierno por adoptar medidas tan impopulares, toda vez que consideraban que la reforma de las pensiones y la reforma laboral eran «complementarias».

Y esto, cuando todos los informes catastrofistas de los expertos neoliberales (en pensiones y mercado laboral) financiados por los bancos a partir de las directrices del Banco Mundial, han fracasado estrepitosamente en las predicciones de quiebra de las pensiones públicas, fechadas para el año 2000, primero, y después para el 2010. Los informes en cuestión fueron refutados sin apelación por la década de la «bonanza económica» (1997—2007), en la que a un envejecimiento menor del que pronosticaban los tales informes, se unió una creación de empleo y una inmigración laboral espectacular, que aumentó las cotizaciones y cotizantes a la caja de pensiones. Una muestra irrefutable de que no era el envejecimiento de la población, sino el trabajo y la productividad del trabajo lo que garantiza principalmente la sostenibilidad de un sistema público de pensiones, como el español. No obstante, como señalaba Antonio Antón,

Crisis económica, reforma laboral y huelga general (II)

sus promotores consiguieron su objetivo inmediato e instrumental: generar incertidumbre sobre los sistemas públicos de pensiones, impulsar reformas para reducir las prestaciones y potenciar las aportaciones de las clases medias hacia el sistema privado, fortaleciendo el poder financiero y asegurador.¹¹

Pero mientras el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, el 4º en importancia del mundo, disponía de 64.000 millones de euros, equivalente al 6% del Producto Interior Bruto, y el superávit en el 2010, pese a la crisis de empleo, se cifraba en 2.700 millones, los fondos privados de pensiones se hundían en la crisis. Según la patronal del sector, Inverco, en el primer trimestre de 2010 se esfumaron 2.696 millones de euros de los fondos. El hundimiento de los fondos de pensiones privados ha sido a escala internacional, tras el colapso financiero de 2008, dada su estrecha vinculación a la especulación en las bolsas. En 2008 los fondos privados en el mundo perdieron el 18,3% de su valor, el 20%, en EEUU, el 27% en Canadá y el 37% en Reino Unido. «La crisis financiera ha mostrado el punto débil de los fondos privados», señalaba el profesor Vicenç Navarro, catedrático de la Universitat Pompeu Fabra. Sin embargo, es la propia crisis de los fondos de capitalización la que empuja a los recortes en el sistema público. «La crisis de los fondos privados es tan fuerte que sus *lobbies* presionan ahora muchísimo», subraya la economista Miren Etxezarreta.

En España «el reto demográfico» ha puesto en danza a la generación del baby—boom nacida bajo el franquismo, que se asegura tendrán vidas largas. Al punto de que Carlos Bravo, el responsable confederal de CCOO en la materia, se muestra receptivo al asunto:

Con independencia de que en el pasado fallasen o no las proyecciones socioeconómicas, lo innegable es que el alargamiento de la esperanza de vida hace que la generación del baby—boom que hoy se encuentra entre los 40 y los 52 años alcanzará edades superiores a los 80 años y constituirá un nº de pensionistas que duplicará al actual lo que duplicará igualmente el gasto en pensiones.¹²

Según sus cálculos, en 2050 habrá 17,1 millones mayores de 65 años, o sea el doble de lo que hay ahora 7,8 millones. Y esto, sin perjuicio de asegurar, por otro lado, que

la evolución del mercado de trabajo, la cantidad y calidad del empleo, son factores de tanta o mayor relevancia en relación con el gasto en pensiones que las exigencias derivadas de la evolución demográfica.

Bien distinto es el combativo enfoque sostenido por el profesor Vicenç Navarro, que lejos de contemporizar con el «reto demográfico», va directamente al grano:

En España un burgués vive diez años más que un trabajador no cualificado con más de cinco años en paro. Y las pensiones del primero son más generosas que las del último. Es profundamente injusto que se obligue al último a trabajar dos años más para pagar las pensiones al burgués que le sobrevivirá diez años.¹³

Y esto sin merma de hacer trizas el manifiesto de los economistas neoliberales que, con las maniobras alarmistas que les caracterizan, ahora, asocian la inviabilidad del sistema de pensiones con el hecho de que el gasto público en pensiones pasaría del 9% del PIB actual al 15% en 2050, cuando ese 15% lo gasta ya Italia, Francia ronda el 14%, y el 12% es el promedio actual de gasto público en pensiones en la UE.

A ello replica Vicenç Navarro, en el citado trabajo

que aún cuando el porcentaje del gasto en pensiones aumentara seis puntos del PIB durante estos 40 años, el PIB crecería incluso más (sería 2,25 veces mayor que ahora), con lo cual la tarta sería más del doble de la actual y, por lo tanto, habría más recursos para los no pensionistas y para los pensionistas.

Haciendo saber que en esa estimación fiable del PIB futuro incluye un crecimiento anual de la productividad del trabajo del 1,5%, pues tal ha sido el promedio de los últimos 40 años, aunque bien pudiera ser mayor dado el superior avance tecnológico. Pero como, según estos neoliberales tan expertos, en España, no hay productividad del trabajo, asegurando al efecto que «el crecimiento de la productividad de 1997 a 2007 fue prácticamente nulo». Cosa incierta y que refuta el profesor Navarro, al indicar que

la productividad en España (productividad laboral por hora trabajada) creció un 6,4% entre 1997 y 2007 y un 10% entre 1997 y 2009. Pero —agregaba— una manera mejor de ver las variaciones de la productividad es escoger cambios de periodos más largos... Pues bien entre 1979 y 2009 la productividad laboral horaria creció un 77%, lo cual es una cifra más que respetable....



VII. La devaluación de la negociación colectiva

Después del pacto social de las pensiones, y para «completar» la contrarreforma laboral de un año antes, le tocó el turno a la reforma de la negociación colectiva que, a decir de las patronales estaba muy «anticuada» y necesitada de «un cambio histórico». Los voceros de la patronal CEOE proclamaban sin tapujos que «la reforma de los convenios está por encima de la paz social». Y emplazaban a sus *partenaires* sindicales con dilemas de este jaez: «o hacemos el cambio para demostrar que existimos y dominamos el oficio (!) o el gobierno legislará para los mercados» (ABC, 01/12/2010). En el programa patronal figuraba eliminar la ultraactividad o prórroga de convenios colectivos mientras se negocia uno nuevo, y socavar con ello los derechos adquiridos en los convenios precedentes, el descuelgue negociado de las empresas de los convenios sectoriales, dado que los descuelgues salariales los tiene en mano, imponer la flexibilización a la carta de las condiciones de trabajo y horario, y dejar fuera de la negociación colectiva a las empresas menores de 6 trabajadores.

36

Los sindicatos también estaban por modernizar en el sentido esbozado por el Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (febrero de 2010) y en el Acuerdo Social y Económico del 2 de febrero de 2011. Es más, según el secretario confederal de Acción Sindical de CCOO:

Desde hace varias décadas el sindicalismo confederal viene reiterando la necesidad de modernizar la negociación colectiva, de compatibilizar la capacidad de las empresas de adaptarse a los cambios con los derechos de los trabajadores, de desjudicializar la negociación colectiva, de adaptar la negociación de los convenios a los auténticos sujetos legitimados: las organizaciones empresariales y los sindicatos representativos, otorgando mayor papel a las comisiones paritarias y a los mecanismos extrajudiciales de mediación y arbitraje.¹⁴

Pero si después del «primer gran pacto» de las pensiones (que decía *El País*), los sindicatos pensaban que el segundo gran pacto fuese el de la negociación colectiva, calculaban mal a la vista del Pacto de Competitividad Europeo y el servilismo del Gobierno Zapatero. Y si no fuera bastante, a las vísperas de las elecciones

municipales y autonómicas del 22 de mayo, que el Gobierno del PSOE tenía ya pérdidas, y en las que lo que se dilucidaba era la envergadura de la derrota. Por ello después de cuatro meses dejándose querer, la patronal CEOE mandó a paseo el Diálogo Social, el 2 de junio, aunque lo tenía en cartera desde el 18 de mayo, al dar ya por cierta la derrota estrepitosa del PSOE del 22M¹⁵. Una semana después se conocía públicamente la posición intransigente de la patronal madrileña CEIM —los duros de la CEOE, próximos al Partido Popular—, apoyados por el Consejo Empresarial de la Competitividad, un *lobby* de grandes empresarios y banqueros de reciente creación, dirigido por César Alierta, presidente de Telefónica, y que ya había instado al presidente de la CEOE a no firmar acuerdos «light» con los sindicatos.

En consecuencia, al igual que ocurriera un año atrás con la reforma laboral 35/2010, la clase empresarial confió al Gobierno Zapatero la adopción de la vía del Real Decreto Ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva del pasado 10 de junio. Y ante lo cual, el responsable confederal de CCOO acusaba al Gobierno, en el citado artículo, no ya de ceder al chantaje patronal, cosa evidente, sino de mala fe y deslealtad en el proceder del Consejo de Ministros, por haber modificado «gravemente el documento que presentó a los interlocutores sociales el día anterior» a la aprobación del RDL.

Así pues, los ejes principales del RDL 7/2011 resultaron ser los siguientes:

1) Prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio sectorial provincial que pierde protagonismo. Los convenios de empresa fijarán condiciones de salario y trabajo, formas de contratación, horarios y distribución del tiempo de trabajo y retribución de horas extras. Lo que incluye mecanismos a favor de la negociación por las secciones sindicales en detrimento de las representaciones unitarias de los Comités de empresa y Delegados de personal.

2) La coacción permanente del arbitraje obligatorio. Conlleva una pérdida de autonomía de la negociación colectiva en provecho descarado del despotismo y la impunidad de la clase empresarial.

Crisis económica, reforma laboral y huelga general (II)

3) Requisitoria de los contenidos formales mínimos de los convenios: plazo de denuncia, negociación, etc. Los plazos máximos para negociar un nuevo convenio serán de 8 a 14 meses según sea menor o mayor a 2 años la duración del convenio. Si empresa y trabajadores no llegan a un acuerdo sobre su convenio en los plazos establecidos tendrán que acudir a un árbitro que dictará laudo de obligado cumplimiento.

4) Arbitrariedad horaria y movilidad funcional obligada. La patronal dispondrá del 5% de la jornada, unas 80 horas anuales de media, para distribuir a su conveniencia, pudiendo pactar un porcentaje mayor en los convenios, dado que la CEOE aspira al 20—30 por ciento. Las empresas disponen de 15 días para consultar a los trabajadores. Si no hay acuerdo pasará el asunto a la comisión paritaria —formada por empresa y trabajadores— que tendrá 7 días para pactar. Si tampoco hay acuerdo tendrá que acudir a la mediación o al arbitraje.

5) Revalorización de las funciones de las comisiones paritarias. En detrimento de las representaciones unitarias y de las realidades sindicales de la empresa respecto a los convenios, que si inicialmente puede beneficiar a los sindicatos mayoritarios firmantes del convenio colectivo, también puede convertirse en un foco de enfrentamiento entre los sindicatos obreros (mayoritarios y minoritarios), por un lado, y de impulso a los sindicatos corporativos, por otro. Que así matan dos pájaros de un tiro.

6) Potenciación del sindicalismo corporativo por la vía de los «microconvenios franja», dirigidos a los grupos de trabajadores «con perfil profesional específico».

7) Prevalencia del ámbito autonómico sobre el estatal. Se trata de una de las concesiones del Gobierno a los partidos nacionalistas, los catalanes de CiU y los vascos del PNV para que con su abstención en el trámite parlamentario convalidar el decreto en proyecto de ley.

8) Decaimiento del convenio sectorial provincial. Que pierde rango y ámbito de competencia respecto al convenio de empresa, salvo que el convenio estatal o autonómico logre impedirlo.

En España el nivel de negociación colectiva predominante es el sectorial provincial, que afecta al 70% de las empresas, y que en 2010 arrojaba el mayor índice de subida salarial nominal (1,47%), en general, y frente a los convenios de empresa (0,96%), en particular.

De hecho, las direcciones sindicales antes de ponerse a negociar la modernización del sistema de negociación colectiva tendrían que haber exigido a la CEOE—CEPYME el cumplimiento del misérrimo Acuerdo de Negociación Colectiva suscrito en 2010, y que ahora tratan de prorrogar.

Tenemos paralizada —afirmaba Toxo el pasado mes de julio de 2011— la práctica totalidad de los convenios de este año y estamos en el mes de julio. Unos 2.000 convenios que tenían que haber sido revisados en enero de 2011 no lo han sido y 3000 que tenían que haber sido renegociados tampoco lo han sido.¹⁶

El traslado del Plan de Competitividad Europeo a los Estados nacionales, proyecta imponer la desvinculación de los salarios de la inflación de precios y con ello pasar de la rebaja salarial al pauperismo de la clase obrera. Se trata con ello de eliminar la cláusula de revisión salarial existente en España, desde hace tres décadas, dado que se pactan en función de la inflación prevista en lugar de la inflación pasada; que esta última era la actuante bajo el franquismo, y que las patronales consideraban más conflictiva. Y que, ciertamente, lo era en las empresas donde había movimiento obrero. Precisamente, para aliviar la tensión, los Pactos de la Moncloa (1977), primero, y después el Acuerdo Marco Interconfederal, firmado por la UGT con la CEOE (1980), establecieron el mecanismo de la inflación prevista.

Y por si fuera poco, a la pauperización laboral y social contribuirá además la fijación del tope del 0,35% al déficit público, en las Constituciones de los Estados nacionales, puesto que significará la abolición del gasto público social. Una medida que el servil Gobierno Zapatero en sus amenes se apresuró a colocar, a título de reforma constitucional, pactada con la derecha española del Partido Popular. Con ello, la reforma de la intocable Constitución de 1978, que decían, ha puesto meridianamente en claro que lo que no hizo el «pueblo soberano» en 33 años, lo hizo en cuestión de días «la dictadura de los mercados».



Notas

38

1. En la entrevista concedida a *Punto Radio*, Toxo afirmó: «la huelga general es una gran putada. Lo raro sería que la gente nos aplaudiera por convocarla. Es la constatación del fracaso del Diálogo Social».
2. En el ecuador de la legislatura, el presidente Zapatero, entrevistado en el canal público TVE1 afirmó que 3,1 millones de parados recibían algún tipo de subsidio, y que la ayuda de 426 euros, introducida por él para los que agotaban el subsidio de desempleo, era una cantidad mínima.
3. *El Mundo* 10/6/11, p. 47. «Sindicatos y CEOE dejan solo al ministro de Trabajo que les pide más negociación». CCOO y UGT adujeron el «escaso éxito» que en España habían tenido las reformas laborales sin pacto previo con ellos. A ese respecto Toni Ferrer, de UGT, puso de ejemplo la reforma de 1994 que dijo no fue efectiva hasta que sindicatos y patronal firmaron 3 acuerdos entre 1996 y 1997 sobre negociación colectiva, ordenanzas laborales y estabilidad del empleo.
4. *Gaceta Sindical de la Confederación de CCOO*, julio 2008, p. 8:62.
5. Ver el artículo de Pere J. Beneyto : «Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical», en la *Gaceta Sindical de CCOO*, nueva etapa, nº16, junio 2011.
6. *El Mundo*, 19—9—10, p.10. Entrevista a Cándido Méndez.
7. James Petras, *Posición política de la clase trabajadora de Europa y EEUU: Derecha, izquierda y neutral*. Lahaine.org.26/8/2011.
8. *ABC* 17/12/2010, p. 64. El congreso blinda las pensiones doradas de los 350 diputados y 264 senadores. Con sólo 7 años de actividad parlamentaria mantendrán el privilegio de cobrar el 80% de la pensión, y el 100% de la pensión en el momento que superan los 11 años de actividad parlamentaria.
9. Carta Semanal nº 302 del Comité Central del POSI. Del 17 al 23 de enero de 2011.
10. Susana López, «En defensa de las pensiones. Es la lucha de clases, estúpidos», *Mundo Obrero*, noviembre de 2010.
11. Antonio Antón, *Pensiones y Empleo*, Fundación 1º de Mayo/Centro Sindical de Estudios de CCOO. Madrid, marzo de 2010.
12. Carlos Bravo Fernández, *Informe: Criterios y alternativas para abordar una nueva reforma del sistema público de pensiones en el marco del Diálogo Social*. Fundación 1º de Mayo, Madrid, diciembre de 2010, p.6.
13. Vicenc Navarro, *Respuesta al manifiesto neoliberal sobre las pensiones de los cien economistas (1)*, <http://www.rebelión.org/noticia,3/11/2010>.
14. Tribuna de los servicios a la ciudadanía, 1/7/2011. «A propósito de la reforma de la negociación colectiva». Ramón Górriz , secretario de Acción Sindical de CCOO.
15. El PSOE perdió 1,6 millones de votos, o sea el 20% respecto a las municipales de 2007, pese a que en estos comicios el cuerpo electoral creció un millón de personas más. Mientras que la subida del PP era moderada (440.000 votos , un 5% más de los que tuvo en 2007), los aumentos de las derechas nacionalistas eran leves, y modesto el crecimiento de IU (190.000 votos). La abstención fue similar, incluso menor que en 2007, pero afecta de lleno al PSOE con 1,6 millones de votos menos, cuya estimación de voto había caído en picado, tras las medidas draconianas del 12 de mayo de 2010 y todas las que fue decretando sin miramiento después.
16. Entrevista al secretario general de la Confederación de CCOO por la Agencia Europa Press, 26/7/2011.