

Un nuevo 1 de mayo. El dilema de los sindicatos: movilización o irrelevancia

LITUS ALONSO, MIGUEL SALAS :: 01/05/2018

Vayan por delante algunas consideraciones, que cualquier sindicalista sabe que son elementales

La primera, que los sindicatos ni han sido ni son irrelevantes en la defensa de las condiciones de trabajo en la empresa: sin la presencia y actividad sindical, allí donde existe y está fuertemente organizada, los abusos patronales, la sobreexplotación y el sometimiento global de la gente trabajadora estarían no sólo, como ahora, ampliamente extendidos, sino que serían una norma general sin excepciones.

La segunda, que la crisis iniciada en 2008 ha generado un empeoramiento de todos los parámetros que regulan la existencia de la gente asalariada. No porque sea una ley de la física, sino porque las políticas neoliberales aplicadas durante la crisis, y el nuevo marco existente al salir de ella, se han impuesto vía la derrota de la clase trabajadora, y con ella de sus sindicatos. En el Reino de España y en toda Europa.

La tercera, que en un momento de aguda crisis política (revuelta democrática catalana, crisis de legitimidad e involución autoritaria del régimen del 78, corrupción, ataques a derechos y libertades básicas, aparato judicial inquisidor...), el sindicalismo ha de formar parte de las fuerzas que luchan por una solución democrática y social, o sea, de izquierda. Sin cambios políticos, sin acabar con el gobierno de la derecha, es más que difícil conseguir las grandes reivindicaciones sociales que afectan a la mayoría de la población.

Dicho lo cual, lo que pretendemos es postular la posibilidad, y la necesidad, de que los sindicatos asuman un papel activo en la mejora de las condiciones del conjunto de la clase trabajadora (activa, en desempleo y pensionista) a la que tienen que representar. Hay motivos para que ello se haga realidad, de la misma manera que existen para pensar que los sindicatos serán incapaces de superar su actual irrelevancia más allá de la empresa y/o sector.

Porque lo cierto es que los sindicatos, como sujeto sociopolítico global, pintan poco. Muy, muy poco. No sólo por las derrotas cuando se ha planteado batalla (tres huelgas generales en 18 meses entre 2010 y 2012), sino, sobretudo, por las derrotas sin lucha o, aún peor, con la expresa aquiescencia sindical. Nos explicamos.

El peso de las rentas del trabajo en la renta nacional ha pasado del 50,1%, en el primer trimestre de 2008, a menos del 46% en 2017. En el mismo período, las rentas del capital se han incrementando del 41,7 al 42,8%. Visto de otra manera: tomando como índice 100 el 2008, las rentas del trabajo han pasado al 95,9 y las del capital al 105,9. Estos numerajos, claro está, tienen traducción en la vida cotidiana: por ejemplo, el sueldo medio anual de los consejeros de las empresas que cotizan en Bolsa es de 1,1 millones; el de "sus" trabajadores/as es 30.118 €. Una igualitaria proporción de 36,5 a 1.

Esto, obviamente, no ha pasado porque los sindicatos hayan querido. Pero la suma de desempleo, temor a sufrirlo, precariedad, reforma de la negociación colectiva y, casualmente, disminución brutal del número de huelgas, han tenido este resultado. Sobre este dato, la evolución del número de huelgas, aparte del hecho de que el Ministerio de Empleo no tiene en cuenta la participación en las huelgas generales de 2010 y 2012, hay que mencionar que si las personas participantes fueron 183.120 en 2016 y 2.732.023 y 2017, es porque 2.506.336 de las y los huelguistas lo fueron en Catalunya el 3 de octubre y 8 de noviembre, en las movilizaciones contra la brutalidad policial en el referéndum del 1 de octubre y la represión posterior.

Las pensiones

El acuerdo presupuestario del PP con el PNV va a significar un incremento de las pensiones del 1,6%. Este acuerdo llega tras un período de concurridas manifestaciones en las que han participado, pero no han sido dirigidas ni protagonizadas por, los sindicatos. Un conjunto de plataformas y coordinadoras de pensionistas han sido las principales convocantes de las manifestaciones y han acaparado la atención mediática. De la falta de protagonismo, y de la falta de sintonía de los objetivos de algunas convocatorias con la política tradicional del sindicato (regulación de las pensiones exclusivamente en el marco del Pacto de Toledo), se quejaba el informe aprobado en el Consejo Confederal de CCOO del 12 de abril.

¿Cómo es posible que en un tema tan “social” como las pensiones los sindicatos no hayan jugado el papel principal? ¿Cómo es posible que para el gobierno y las fuerzas parlamentarias sea tan prescindible la opinión de los sindicatos sobre el tema?

En nuestra opinión, tres son las principales razones.

La primera, que para que se tenga en cuenta la opinión de los sindicatos ha de ser evidente que no hacerlo supone generar un gran conflicto social. Ya antes pero sobretudo durante la crisis los sindicatos han perdido esa capacidad de ser sujeto de grandes movilizaciones con impacto global.

La segunda, que la rigidez en la defensa del Pacto de Toledo sumerge el sistema público de pensiones en una especie de burbuja independiente, en la que no se puede gastar más de lo que ingrese el propio sistema. Y cuando no se consigue incrementar los ingresos, aumenta el desempleo y disminuyen los salarios y las cotizaciones, el acceso a pensiones suficientes y revalorizables se hace harto difícil.

La tercera, que la deleznable reforma de las pensiones del PP en 2013, causa de buena parte de los problemas denunciados en las movilizaciones, vino precedida de un acuerdo de CCOO y UGT con el gobierno del PSOE en febrero de 2011. Ese acuerdo, que en muchos casos alargaba la edad de jubilación de los 65 a los 67 años, ampliaba de 15 a 25 años el período de cotizaciones para calcular la pensión y, según proyecciones de las propias CCOO, empeoraba la pensión para el 60-65% de personas en activo, respondía a una mala lógica. Ante la amenaza, del PSOE, de cortarte el brazo hasta el codo, es mejor aceptar una amputación acordada hasta la muñeca. Después el PP cortó el brazo entero. Hasta el hombro.

Con estos precedentes, y tras 6 años en que los sindicatos no han podido traducir la denuncia ni en movilización ni en conquista alguna, era imposible protagonizar la marea pensionista. Como elemento positivo, y novedoso, el informe recoge, ¡por fin!, que se ha de pagar el % de PIB necesario para mantener y mejorar las pensiones, si es necesario con recursos vinculados a los presupuestos.

La relación del sindicalismo con movimientos sociales que han adquirido autonomía y capacidad de movilización es problemática. La forma de superar esos problemas no es la competencia, si no la unidad y la suma. No es casual que la manifestación más grande por las pensiones fuera en Bilbao, donde se ha mantenido la unidad. Cuando se han hecho convocatorias por separado, sindicatos/pensionistas, éstas han sido más débiles.

El 8 de marzo

La gigantesca movilización feminista del 8 de marzo, además de ser un elemento crucial, presente y futuro, en la situación global del Reino de España, también ha supuesto novedades en la acción sindical.

Por primera vez, CCOO y UGT han convocado un paro laboral (de hombres y mujeres) de 2 horas por turno. Una parte del movimiento feminista llamaba, como años anteriores, a una huelga general de mujeres de 24 horas, y algunos sindicatos minoritarios se sumaron a la iniciativa.

La participación en la huelga, ni de 24 ni de 2 horas, estuvo lejos de ser masiva, más allá de sectores minoritarios pero con mucha repercusión mediática (periodistas, cargos públicos...). Pero sí que hubo paros más cortos, concentraciones, asambleas, etc., en multitud de centros de trabajo. Y antes del 8 de marzo, un intenso trabajo capilar, empresa por empresa, de explicar la movilización y sus objetivos.

La contribución sindical al éxito del 8 de marzo ha sido muy positiva, ha reforzado el movimiento feminista y el debate sobre si la huelga había de ser de 24 o 2 horas ha quedado superado por la realidad.

Plantear que en la movilización también habían de participar los hombres ha sido un acierto. Que el 8 de marzo se convirtiera en el principal eje de trabajo sindical durante las semanas anteriores, también. Porque ir a los centros de trabajo a proponer una huelga supone un nivel de implicación, de esfuerzo y de debate infinitamente superior al reparto ritual del comunicado de cada año.

Que todo esto sirva para fortalecer la proximidad entre los sindicatos y el conjunto del movimiento feminista es algo que está por ver, pero sería muy conveniente.

¿Y ahora qué? ¿A la ofensiva?

Desde el pasado otoño, CCOO decidió que se situaba “a la ofensiva”: contra la desigualdad, por la mejora de los salarios, para revertir la reforma laboral, etc.

Desgraciadamente, fuera de las reuniones de los órganos de dirección o las asambleas de

delegados/as, la ofensiva ha pasado desapercibida. Pero esta situación podría cambiar. Y debería cambiar, si los sindicatos no quieren instalarse en la irrelevancia.

El citado informe del Consejo Confederal de CCOO presenta indicios de un cambio de orientación que posibilite traducir en la práctica esa encomiable actitud ofensiva, pero también numerosos aspectos contradictorios.

Se continúa defendiendo el carácter central de la “concertación social”, los acuerdos con el Gobierno y/o la patronal en las diversas mesas de “diálogo social”. A la vez, se constata que esos acuerdos o ni están ni se les espera, o son, caso del muy limitado e insuficiente acuerdo sobre el Salario Mínimo Interprofesional, utilizados mediáticamente por el Gobierno.

Aparece también una novedad positiva: se propone, tímidamente, que el despido improcedente suponga que la elección entre readmisión o indemnización sea del o la trabajadora, y no de la empresa. Esto sería muy importante, porque en el Reino de España existe el despido libre, aunque no sea gratuito (pero sí cada vez más barato: en un despido sin motivo, improcedente, la indemnización ha pasado de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades a 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades). Ésta es una propuesta que la izquierda sindical ha defendido desde hace más de 35 años. Bueno, más vale muy, muy, muy tarde que nunca.

Esa contradicción de fondo entre pasar a la ofensiva, de verdad, o seguir anclados en la infructuosa y desmovilizadora política de concertación social podría resumirse en una propuesta de mensaje-fuerza para el 1 de mayo y continuación: “o reparto (redistribución de la riqueza) o conflicto”.

Ciertamente, los sindicatos, a diferencia de otros movimientos sociales, han de plasmar sus resultados en acuerdos de diverso ámbito. Si en un sector se consigue que el salario mínimo sea de 1.000 €, será porque se ha firmado un convenio colectivo que así lo estipula, no sólo porque aparezca en una pancarta o una plataforma reivindicativa.

El debate no es sobre si los sindicatos han de negociar o no. Claro que han de negociar. El debate es que se ha generado una cultura sindical consistente en pensar que, ante la incapacidad de movilizar para conseguir buenos acuerdos, el papel del sindicato se reduce a la negociación y la concertación social. Eso es una huida hacia ninguna parte, y los resultados están a la vista.

Frente al dilema “o reparto o conflicto” hay una certeza: sin conflicto no habrá reparto. ¿Alguien se cree que sin un impresionante nivel de movilización será posible revertir la bochornosa desigualdad que sufre la mayoría de la población? ¿Alguno de los principales objetivos sindicales va a caer por si solo en una mesa de negociación, fruto de la conversión del Gobierno y la patronal a la democracia social y económica?

El poder sindical se traduce en la negociación, pero no es la negociación. El poder sindical reside en su capacidad de organización y movilización: eso es lo que permite buenos acuerdos. Para que las propuestas de los sindicatos pasen a ser elementos centrales de la agenda política y social (en vez de las nefastas recomendaciones del FMI, o de la OCDE, o de los desinteresados informes de los bancos sobre el inminente hundimiento del sistema

público de pensiones, o...), la patronal y sus diversos representantes políticos han de saber que dichas propuestas están respaldadas por mucho más que palabras y lúcidos razonamientos.

El informe constata, acertadamente, que hay un ambiente generalizado de movilización social, que responde a temas más o menos parciales pero también a un descontento general de fondo. La conclusión tendría que ser obvia: hay que dedicar más tiempo a organizar y preparar la movilización que a elaborar detalladísimas propuestas que se llevan a mesas donde no te hacen ni caso. Hay que cambiar el centro de gravedad de la acción sindical, precisamente, entre otras cosas, para que te hagan caso.

El ejemplo más cercano es el de la movilización por las pensiones, que sin duda ha incidido en su incremento, aunque éste se haya vehiculado a través de un acuerdo parlamentario (que no resuelve, ni de lejos, los grandes problemas de fondo).

Ése es el verdadero dilema: o convertirse en sujeto de conflicto, capaz de expresar, organizar y dotar de propuestas al descontento, o mantenerse en la irrelevancia política y social. Eso sí, asistiendo a muchas mesas de diálogo.

Sin permiso

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/un-nuevo-1-de-mayo