



Centro de Asesoría y Estudios Sociales
Atocha, 91 2º
28040 Madrid
Tel: 91 429 11 13 Fax: 91 429 29 38
www.nodo50.org/caes caes@nodo50.org

De reforma en reforma hasta la derrota final

(Y esto es sólo el principio)

1 Introducción

Tras ocho meses de infructuosa negociación entre la patronal CEOE y los sindicatos CCOO y UGT, el gobierno aprobó en Consejo de Ministros del 2 de marzo de 2001 una nueva Reforma Laboral. Dicha reforma, publicada como decreto Ley dos días después en el BOE y pendiente de ratificación parlamentaria, supone un cambio de estrategia gubernamental en el modo de impulsar la flexibilización del mercado de trabajo.

Esta política ha sido calificada por el Ministro de Trabajo como de “defensa del interés general en busca del crecimiento del empleo y la mejora de su calidad”. Según Juan Carlos Aparicio, los objetivos de esta acción del gobierno son: “el fomento del trabajo indefinido, la limitación de la temporalidad abusiva, el estímulo del acceso de la mujer al mercado laboral, potenciar el contrato a tiempo parcial con una buena alternativa de flexibilidad y la integración de los colectivos con más dificultades de empleo”.

Comprender la verdadera lógica de esta reforma, más allá de la complicidad entre la CEOE y el gobierno, exige analizar diversos factores. Por un lado, el contenido concreto de estas disposiciones, lo que tienen de diferencia y lo que tienen de repetición con la reforma de 1997, así como la relación que guardan con los procesos de globalización y de moneda única en Europa. Por otro lado los factores de inestabilidad económica y financiera que se perfilan en el capitalismo global y en la Unión Europea en particular. Pero sobre todo, los factores relacionados con nuestra propia impotencia para impedir la continua degradación del trabajo y de las relaciones sociales.

2 El contenido de la reforma laboral

Los cambios en las leyes laborales contenidos en la actual reforma, son sólo el desarrollo de los contemplados en la reforma de 1997, pactada por patronales y sindicatos mayoritarios y posteriormente trasladados a norma legal por el gobierno. A diferencia de aquella reforma, que tenía una vigencia de cuatro años, la actual es de carácter indefinido y se mantendrá según el ministro de trabajo “mientras persistan las actuales circunstancias del mercado laboral”.

Para una mejor comprensión del alcance de esta reforma conviene dividir las medidas en cuatro bloques: 1) abaratamiento del despido; 2) flexibilidad de jornada; 3) bonificaciones para estimular el empleo de ciertos colectivos y 4) retoques a la contratación temporal.

1. *Abaratamiento del despido.* Esta medida, en la gramática de los negociadores y del gobierno, se llama “Extensión del contrato fijo de fomento del empleo”. Su implantación en 1997 afectó a jóvenes entre 18 y 29 años y a mayores de 45 años, siendo su peculiaridad la rebaja de la indemnización en caso de despido improcedente por causas objetivas de 45 a 33 días por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades frente a las 42 anteriores. Según reiteradas declaraciones de empresarios y sindicatos la experiencia ha sido satisfactoria. El acuerdo en esta valoración es tan explícito, que los sindicatos, en la

actual negociación, daban por hecha la extensión de este contrato a otros colectivos, aunque “sólo cuando se avance en el acuerdo para la reducción de la temporalidad”.

En los tres años siguientes a la firma de la anterior reforma laboral, se hicieron casi 35 millones de contratos, de ellos más de 31 millones eventuales y algo más de tres millones fijos. De estos 3 millones fijos, el 75 por cien fueron con la nueva modalidad (incentivada con bonificaciones en la cuota empresarial de la seguridad social), que contempla despido más barato. El 25 por cien restante, según la antigua modalidad con despido de 45 días por año. Es decir, con la reforma laboral de 1997 no sólo no creció el ridículo porcentaje de contratos indefinidos, que era del cuatro por ciento del total antes de su implantación, sino que además disminuyó, pasando del cuatro al uno por ciento del total, a costa de los nuevos contratos con menor indemnización por despido. De paso, se consiguió invertir la dirección del flujo de los recursos desde el bolsillo de las personas despedidas, en forma de indemnización, a la caja de los empresarios, en forma de bonificación. Tampoco, se redujo significativamente la tasa de eventualidad, que ha pasado del 33 al 32 por cien en estos cuatro años.

Dichas ventajas (el despido más barato y las bonificaciones), junto con el ciclo de crecimiento económico, han estimulado a los empresarios a crear más de 2,5 millones de empleos en cuatro años. En este hecho se apoya el gobierno para legislar, ante la falta de acuerdo de los negociadores, flexibilizando un poco más el mercado de trabajo.

El contrato anteriormente descrito se amplía en la actual reforma a: jóvenes de 16 a 30 años (antes de 18 a 29), mujeres desempleadas en sectores con bajo índice de empleo femenino (la mayoría de los sectores), parad@s con más de seis meses inscritos como demandantes de empleo y minusválidos. En realidad, el gobierno solo lleva más lejos las medidas pactadas en 1977 por patronal y sindicatos. Quién calificó aquellas medidas de “empleo estable y con derechos”, tiene dificultades para caracterizar estas medidas de “inestables, regresivas, lesivas y perjudiciales”.

2. Flexibilidad de jornada. El vehículo elegido es el de los contratos a tiempo parcial. La actual reglamentación de estos contratos obedece a un pacto entre el gobierno y los sindicatos que no fue firmado por la patronal CEOE. Esta es la explicación de que su número no haya crecido por encima de 1,1 millones en los últimos años. Probablemente, el nuevo contrato a tiempo parcial sea una de las medidas más radicales de la actual reforma para hacer más flexible el trabajo asalariado.

La argumentación a favor de los contratos a tiempo parcial, compartida por el gobierno y los agentes sociales, ha sido que permitía unificar el interés de las empresas con la necesidad de estudiantes y amas de casa en un tipo de contrato flexible.

Holanda es el ejemplo de las ventajas de la contratación a tiempo parcial como instrumento de lucha contra el paro. En este país de la Unión Europea, cerca del cuarenta por ciento de la población ocupada tiene un contrato a tiempo parcial, siendo su tasa de paro de las más bajas de Europa. Sin embargo, con el mismo entusiasmo que se dan estos datos, se omiten otros no menos importantes. Por un lado, la renta per cápita en Holanda es un setenta por ciento mayor que la española, esto permite trabajar menos horas, cobrando menos y mantener un mínimo vital aceptable. Por otro lado, según la Encuesta de Población Activa (EPA) de Holanda, el 85 por cien de la gente que tenía un contrato a tiempo parcial, lo buscaba. Por el contrario, en España, según la (EPA), el 84 por cien de las personas con contrato a tiempo parcial lo aceptaron ante la imposibilidad de obtener el contrato de jornada completa que buscaban. Esto nos exige llamar empleo a tiempo parcial lo de Holanda y paro a tiempo parcial lo de España.

La nueva regulación del contrato a tiempo parcial corta de un tajo estas disquisiciones. Elimina el tope máximo del 77 por cien de la jornada laboral completa para poder firmar un contrato a tiempo parcial, dejando como única condición que la jornada a tiempo parcial sea “inferior” a la jornada completa. Además, permite la flexibi-

lidad en la distribución de la jornada diaria, teniendo como única referencia el cómputo anual de las horas pactadas, con lo que se amplía enormemente la discrecionalidad empresarial. Ya no se habla de estudiantes y amas de casa. Ahora se trata simplemente de la “disponibilidad” del tiempo de vida para el tiempo de producción. Las amas de casa deben seguir recluidas en el domicilio familiar para administrar mejor los recursos menguantes. El decreto ley también flexibiliza el contrato fijo discontinuo, dejando su regulación última en manos de la negociación colectiva.

3. *Bonificaciones a la cuota empresarial de la Seguridad Social de ciertos colectivos.* Es un mecanismo para aflorar el empleo sumergido y sustituir puestos de trabajo fijos de los de antes por los nuevos, más flexibles y baratos.

Se bonificarán los contratos a mujeres:

- a) Contratos de paradas de larga duración durante los 24 meses siguientes al parto. (cien por cien de la cuota).
- b) Contratos a mujeres entre 16 y 45 años. (25 por cien de la cuota de contingencias comunes durante dos años).
- c) Contratos en sectores de menor presencia femenina.
- d) Desempleados de larga duración (setenta por cien de bonificación).
- e) Mujeres mayores de 45 años (sesenta por cien de bonificación el primer año).

Se bonificarán los contratos a parados:

- a) Si llevan más de seis meses en desempleo el veinte por ciento de bonificación durante un año si es un hombre y el treinta por ciento si es una mujer.
- b) Si es un contrato indefinido a un parado a quién le quede por disfrutar más de 12 meses de prestación por desempleo, la bonificación será entre un 45 por cien y un sesenta por ciento.

Se bonificarán los contratos a mayores de 55 años:

- a) Para hombres el cincuenta por ciento durante el primer año y el 45 en adelante.
- b) Para mujeres el sesenta por ciento el primer año y el 55 en adelante.

Para autónomos: en caso de primer empleo el cinco por ciento para hombres y el diez para mujeres.

4. *Contratación Temporal.* El contenido de estas medidas es puramente cosmético. Los empresarios deberán informar a los eventuales de las vacantes en contratos indefinidos que se produzcan en la empresa para que puedan optar a ellas. Se reduce la duración máxima del contrato eventual de los trece meses y medio actuales a doce meses. Para limitar la contratación temporal abusiva se establece una indemnización de ocho días por año trabajado en el momento de la finalización del contrato. Es de destacar el alcance de esta medida para las personas con contratos temporales inferiores a un mes (más del sesenta por ciento del total). Quienes tengan un contrato mensual podrán cobrar a la finalización ¡dos mil pesetas!. Aunque no llega a los cincuenta mil millones de indemnización del contrato blindado del presidente de telefónica, ¡esto sí que es un contrato con derechos!.

3 La nueva política del gobierno del PP.

3.1 La situación económica internacional

En la reunión del G-7 en Palermo el pasado 17 de febrero, los ministros de finanzas de los mayores estados capitalistas intentaron hacer un diagnóstico realista de la situación económica mundial. El panorama no les resultó tranquilizador. La primera economía del mundo, EE UU, presenta un cuadro, todavía dudoso, entre bajo crecimiento

y recesión. Si se confirmara el desmesurado aumento de los precios industriales, podría producirse el temido efecto de estancamiento e inflación simultáneos.

La segunda economía, Japón, tras una aparente mejoría en el primer semestre del 2000, cae en una recesión (dos trimestres seguidos con crecimiento negativo) combinada con la amenaza de deflación (crecimiento negativo de los precios). Todo ello aderezado con despidos masivos y desplome de la bolsa. Además de su fuerte déficit comercial y su heterodoxo sistema financiero, la caída de los países “emergentes” del Sudeste de Asia con los que Japón mantiene un fuerte intercambio comercial y el debilitamiento de la economía USA, contribuyen a esta situación.

La Unión Europea (UE) reduce su ritmo de crecimiento, todavía vigoroso. Las expectativas cambiantes de la economía de EE UU producen vaivenes en los flujos del capital transnacional que elevan o deprimen la paridad del euro respecto al dólar. Todo ello sobre la previa ventaja comparativa que la economía USA ofrece a los inversores internacionales frente a la de la UE, más rígida por las leyes laborales y menos eficiente por el Estado de Bienestar que aún quedan.

Tanto en USA como en la UE, el violento reajuste, aún no finalizado, entre el valor bursátil de las empresas de la Nueva Economía y su valor real, ha generado inestabilidades financieras que no sólo han afectado a los inversores de acciones de empresas de Internet, sino que han acabado por trasladarse a la economía real en efecto acumulativo. La pérdida de 7,3 billones de dólares (220 billones de pesetas) del índice Nasdaq, que mide la cotización de valores tecnológicos en la Bolsa de Nueva York, afecta a las expectativas de negocio y a los resultados, no solo de la rentabilidad de las acciones que se cotizan en bolsa, sino de empresas que pertenecen a la economía real. Estas empresas transmiten, a través de desinversiones y despidos, el efecto negativo. A esto se suma el endeudamiento de millones de personas que han sufrido la reducción de su patrimonio por el descenso del valor de sus acciones. El resultado es: impagados, reducción del consumo y depresión de la actividad económica.

Algunos países de la Unión Europea conscientes de las diferencias negativas de competitividad que les separan de USA aplican, desde diversas etiquetas ideológicas, políticas de flexibilización del mercado de trabajo y de estabilidad presupuestaria. Es el caso de Alemania, que desde la mayoría de socialdemócratas y verdes aprobó en el Bundestag el pasado 25 de enero la aportación privada al sistema público de pensiones. El gobierno laborista de Tony Blair, es pionero en el desmantelamiento de todo tipo de prestaciones y subsidios que preserven a las personas de los contratos basura. A primeros de marzo, Juan Carlos Aparicio, ministro de trabajo del gobierno de España, inauguraba junto con David Blunket, ministro inglés del mismo ramo, el Cuarto Seminario Hispano-Británico de Empleo en Birmingham. En este seminario se promocionaba una experiencia piloto para facilitar la inserción laboral de parados de larga duración y jóvenes, a través de una empresa privada “Pertemps Employment Alliance”, que administra los fondos de formación y empleo de la zona de Birmingham. Mediante un control personalizado de los parados, a los que llama “clientes” les adiestra en las técnicas de búsqueda de empleo y dirige los avatares de su adaptación al nuevo puesto de trabajo durante las primeras semanas.

En la loca carrera de la economía global, se acredita la definición de Schumpeter del capitalismo como “una turbina de destrucción creadora”. La indudable creación de riqueza tiene como contrapartida una inestabilidad creciente. La ruina de quienes ayer eran el modelo del progreso (los “tigres” y “dragones” del sudeste de Asia), el hambre y la desolación de regiones enteras de África, la pobreza y la desigualdad de la antigua URSS incluso, la inestabilidad y la precariedad de amplios sectores sociales en los países más avanzados. Solo saldrán adelante los más competitivos. Solo serán más competitivos los que privaticen, desregulen, precaricen, flexibilicen y racionalicen más y mejor. Esta es la política del Coro Único, donde la derecha tradicional y la nueva derecha (antigua izquierda) comparten el rumbo, reduciéndose la lucha a quien lleva el timón.

3.2 El dinamismo modernizador del gobierno del PP

Aznar no está dispuesto a quedarse atrás y se propone “convertir España en el país más atractivo de Europa para los inversores”. Las políticas que conseguirán este objetivo las expuso el Presidente del Gobierno en una intervención titulada “Reformas para una nueva época” en las “Jornadas del Instituto Español de Analistas Financieros” el pasado 1 de marzo.

Estas políticas tendrán tres escenarios:

a) *Una profunda reforma fiscal y presupuestaria.* En primer lugar, una Ley de estabilidad presupuestaria que establece, por un lado, un marco de disciplina de las cuentas públicas y por otro, un nuevo modelo de financiación de las Administraciones Central, Autonómica y Municipal.

En segundo lugar, tras la estabilidad presupuestaria, una reforma fiscal. La más avanzada de Europa, que rebajará para el ejercicio de 2002 la carga impositiva, incentivando la investigación, el desarrollo y la innovación, la formación de los trabajadores y las Pymes. Una rebaja en el IRPF para el ejercicio del 2003 y una política tributaria de apoyo a la familia, adelantando al segundo hijo, en lugar de al tercero, los beneficios fiscales de familia numerosa, con objeto de incentivar la natalidad. Por último, reforma en unos casos y supresión en otros, del Impuesto de Actividades Económicas. (IAE)

El Gobierno se muestra contrario a la armonización fiscal en la UE, defendiendo la armonización de las reglas de competencia propias de un mercado único que permitan a cada país competir en la imposición directa.

b) *Modernización empresarial.* Se propone continuar la práctica de Privatizaciones y el impulso a la creación de nuevas empresas. Anuncia un Proyecto de Ley de Empresa Nueva, que modernizará los aspectos registrales, fiscales y de participación en concursos públicos, así como un nuevo marco de financiación local que suprimirá el IAE para la mayoría de las empresas e impedirá por ley el déficit público tanto en la Administración Central como en las autonómicas.

c) *Modernización de las relaciones laborales y mejora del sistema de protección social.* En la primera parte de este artículo hemos expuesto de forma sintética el contenido de las reformas aprobadas por Decreto Ley por el Gobierno que serán objeto de debate parlamentario para ser promulgadas como Ley en los próximos meses. Sin embargo esto es sólo el principio. El Gobierno anuncia que en las próximas cumbres europeas, los sistemas de pensiones serán examinados. Defiende la reforma laboral y la reforma de la negociación colectiva.

En los próximos meses veremos una ofensiva liberalizadora para poner el beneficio privado, de una vez por todas, en el puesto de mando. Se anuncian un rosario de medidas, algunas con plazo preestablecido (finalización del Acuerdo Interconfederal de estabilidad del empleo, ídem de negociación colectiva, revisión del Pacto de Toledo, etc.). Unas dentro del debate parlamentario de la reforma laboral y otras fuera.

La puesta en escena de peticiones desmadradas de la CEOE y del Circulo de Empresarios, permitieron al gobierno ocupar una cómoda política de centro durante la negociación de la reforma laboral.

A saber: generalizar a todos los nuevos contratos la indemnización máxima de 33 días por despido improcedente. Nuevo contrato indefinido con 25 días de indemnización y sin derecho a salarios de tramitación en el caso de despido improcedente. El círculo de empresarios propuso que las mujeres corrieran con la financiación de sus permisos por maternidad. En contratos a tiempo parcial, lo que pedían (eliminar tope máximo de jornada y libertad en la distribución del tiempo de trabajo) se lo ha dado el gobierno. Pero, durante la negociación y, sobre todo, tras su fracaso, se han sucedido declaraciones de responsables políticos anunciando que la reforma laboral era solo el comienzo. Veamos algunas:

Sobre salarios: El ministro de Economía y Vicepresidente del Gobierno Rodrigo Rato, declaró: “El debate sobre la capacidad adquisitiva de los salarios debe pasar a la historia en un mercado laboral moderno y flexible. Si los salarios crecen menos que la inflación, esa pérdida se compensa por el abaratamiento de las hipotecas, la electricidad, las telecomunicaciones y la reducción de impuestos. Los agentes sociales cometerían un grave error si fijaran sus precios y salarios mirando al pasado en lugar de al futuro”. El objetivo es: “... reducir el diferencial de inflación con la UE del 1,4 por cien actual al 0,5 aumentando la competitividad de los sectores, la rentabilidad de las empresas, el empleo y estableciendo fórmulas que permitan negociar salarios diferidos (planes privados de pensiones)”.

Como aplicación real de esta doctrina sobre salarios tenemos las subidas del dos por ciento (IPC previsto en el escenario macroeconómico de los presupuestos generales del Estado de 2001) en los salarios de los funcionarios y en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) Todo ello con un IPC del cuatro por ciento en el 2000 y en un entorno de altos beneficios empresariales.

Negociación colectiva. Es uno de los tres apartados de la reforma laboral de mayo de 1977, cuya vigencia de cuatro años se extingue en mayo de 2001. Han sido múltiples las declaraciones de la patronal acerca de la necesidad de eliminar los derechos adquiridos poniendo a cero el contador en cada negociación. Es decir, en las condiciones actuales de decaimiento del pulso popular, los convenios serán al revés. Una fórmula de mejora patronal a costa de derechos sociales conseguidos históricamente. Se trata de eliminar la ultraactividad de los convenios salvo para las reivindicaciones de los empresarios. Si no se firma un nuevo convenio, tras el agotamiento del vigente, decaerán todas las cláusulas al suelo legal establecido por alguna reglamentación, Convenio Colectivo vigente en un ámbito superior o en su defecto por el suelo legal del Estatuto de los Trabajadores. La segunda línea patronal es la potenciación de los acuerdos individuales a costa de los colectivos. La progresiva fragmentación y segmentación de los estatutos laborales de las personas que trabajan, hace más fácil de aplicar esta política.

Privatización del Inem. En el Plan de Empleo del Reino de España, homologado en la Cumbre Europea de Luxemburgo de noviembre de 1977, se contemplaba un proceso de control individualizado de las personas desempleadas. Principalmente, las que percibieran una prestación o subsidio por desempleo. La noción que preside este plan y todas las políticas de empleo en la Europa de los Quince es la “Empleabilidad”.

El gabinete laborista de Tony Blair y en particular su ministro de Economía Gordon Brown, son los pioneros en la aplicación de éste principio que consiste en condicionar cualquier ayuda del Estado a pasar por el mercado laboral. No es nada “moderno” ni “competitivo” que una persona pueda cobrar un seguro de paro que le permita librarse de los contratos basura. Es necesario perfeccionar una maquinaria que conecte la demanda de mano de obra de las empresas con la oferta potencial, sobre todo la que está consumiendo una prestación o un subsidio. Supuesto que las oficinas estatales de empleo no cumplen esta función con el debido entusiasmo, es necesario recurrir a la iniciativa privada.

Juan Carlos Aparicio ha declarado en las mencionadas Jornadas Hispano-Británicas de Empleo en Birmingham que “es necesario mejorar los servicios públicos de empleo, involucrar sin perjuicios al sector privado en programas de acceso al trabajo para jóvenes y parados de larga duración... aunque... “la privatización del Inem es una cuestión muy delicada que debe producirse con el consenso de los Agentes Sociales”.

Pensiones. Este es uno de los puntos fuertes para la mejora de competitividad del capitalismo español y europeo respecto a otros bloques capitalistas regionales. Su origen está en el esfuerzo revolucionario anticapitalista de millones de trabajadoras/es en la primera mitad del siglo XX.

El sistema público de pensiones forma parte de la cultura europea. Esto explica las cautelas de los gobiernos para dismantelarlas. Pero debido al lastre competitivo que suponen en la economía global, está llegando el momento en el que se atreven a dar un zarpazo a esta conquista social

El caso de Alemania, patroneado, como es habitual en estos casos por la social-democracia, nos muestra la decisión de los poderes fácticos de que sus gobiernos metan mano a esta asignatura pendiente. El método es blando, coexistencia y complementariedad de sistemas privados de pensiones con la aportación voluntaria del uno por ciento del salario individual, ampliamente compensado por deducciones fiscales. Estas aportaciones relativas de la persona y del Estado varían a lo largo del tiempo, garantizando, tras la jubilación, una pensión del Estado y una pensión privada.

Para el capitalismo lo esencial en estos temas tan sensibles es empezar. Legitimar el inicio de un proceso de privatización en el que lo importante no es la velocidad, sino la continuidad sin sobresaltos. Este proceso ya está iniciado en el Estado Español desde 1995. En el Pacto de Toledo, tanto el Gobierno como la patronal y los sindicatos mayoritarios están de acuerdo en: 1) la necesidad de introducir cambios que aseguren la viabilidad, amenazada, de los sistemas públicos de pensiones; 2) la necesidad de separar las fuentes de financiación de las pensiones contributivas (financiadas por empresas y trabajadores) de las pensiones no contributivas (financiadas por el Estado); 3) la constitución de un fondo de reserva que prevea posibles desequilibrios financieros en la Seguridad Social; 4) la mejora de las pensiones mínimas de jubilación y viudedad.

A partir de aquí todo es posible. Pero cabe objetar: ¿por qué poner en tela de juicio la viabilidad de un sistema de pensiones para las personas jubiladas, haciéndolo depender sólo de las cuotas a la Seguridad Social de los que trabajan? ¿Por qué no se pueden subir esas cuotas o intervenir el Estado para financiar el sistema de pensiones si llegara a ser necesario a través de los impuestos directos e indirectos? ¿Qué cuotas cubren los gastos del Ministerio de Defensa, del Ministerio del Interior o de la Casa Real?, ¿Por qué se le exige autofinanciación a un derecho fundamental como es una remuneración digna para las personas mayores, sobre todo en un contexto tan celebrado de creación de riqueza y multiplicación de la productividad?

Aceptar la separación de las fuentes de financiación, eximiendo al Estado de garantizar políticamente una vejez digna a nuestros mayores, es aceptar la mayor. Desde aquí, no se puede defender con firmeza la jubilación anticipada a los sesenta años para quienes lo deseen (aún perdiendo un ocho por ciento por cada año adelantado), eliminando el requisito actual de haber cotizado desde 1967. También desde aquí es comprensible la petición patronal de introducir toda la vida laboral en la base de cálculo de la base reguladora de la cuantía de la pensión, con el consiguiente descenso de la misma. Si se aceptó en 1995 pasar de 8 años como base de cálculo a quince años (en el año 2003) lo “democrático” sería negociar que en lugar de toda la vida fueran solo 25 años en lugar de los quince pactados en 1995. Esta filosofía convierte “lo democrático” en un consenso en torno al grado de retroceso que padece la gente que trabaja como tributo a una globalización, que crea riqueza destruyendo derechos humanos.

A pesar del paro masivo y estructural (desde hace casi veinte años el número de desempleados no baja de 2,3 millones), el gobierno propone el retraso de la edad de jubilación después de los 65 años, eso sí, voluntariamente a cambio de incentivos. Una persona que acepte trabajar hasta el día de su muerte sale más barata, aunque se le pague por encima de su salario. No consume la pensión de jubilación, produce cuotas a la Seguridad Social, impuestos a Hacienda y plusvalor a su empresario. ¿Cuántas personas mayores, de cuya remuneración depende una unidad familiar, aceptarán “voluntariamente” esta oferta?

La segunda línea de ataque respecto a las pensiones, viene por el lado de fomentar los planes privados en base a la reforma de la Ley de Planes y Fondo de pensiones de 1987. Esta política parte, según declara José Folgado, Secretario de Estado del ministerio de Economía, del mediocre desarrollo de los Planes de Pensiones promovidos por las empresas para sus trabajadores.

La fórmula consiste en que, con carácter voluntario, la gente pueda ahorrar con vistas a tener una pensión privada, complementaria con la Estatal tras su jubilación. El trato fiscal, insuficiente para los planes de empresa, ha determinado que en la actualidad, según los datos de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, de 5,6 billones de pesetas suscritos en fondos de pensiones, 3,32 billones de pesetas corresponden a casi cuatro millones de personas en fondos privados individuales y solamente 2,17 billones de pesetas corresponden a 391 000 personas en fondos de empleo (de empresa).

El Ministro de Hacienda Cristóbal Montoro, ha declarado en el VII Encuentro sobre Economía celebrado en Sagaró (Gerona) que en el trámite parlamentario de la Reforma Laboral se introducirán incentivos para los planes de pensiones promovidos por las empresas para sus trabajadores, aprovechando la Reforma prevista del Impuesto de Sociedades y del IRPF, aunque la regulación final solo se podrá realizar en la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado del próximo y del siguiente año respectivamente, dado que exigen para su viabilidad las dotaciones presupuestarias correspondientes.

La base argumental de todas estas iniciativas para lanzar planes de pensiones privadas, como única salvaguardia ante la rebaja de la cuantía de las pensiones públicas y el endurecimiento de las condiciones de acceso a las mismas, es la "inviabilidad financiera del sistema de pensiones a medio y largo plazo".

Estas políticas apuntan a los futuros pensionistas, ya que los pensionistas actuales constituyen un yacimiento de votos y de legitimación, ineludibles para los partidos involucrados en estos recortes. La prueba es el pago puntual de la actualización de las pensiones según el IPC pasado (cuatro por ciento) de 2000.

Ahora está de moda el uso de un informe de la ONU que realiza una proyección demográfica de la población española. Este informe, anuncia el descenso de la población española desde los 40 millones actuales a 31,2 millones en el año 2050. En este año, según dicho informe, la población de más de sesenta años supondrá el 44 por cien del total y la media de edad será de 55 años. Este informe ha pasado a ser la biblia de los agentes del capital financiero que buscan intimidar, aterrorizar a la población para obligarle a entrar "libremente" en un Fondo privado.

Las sombrías previsiones sobre la Seguridad Social que, en 1.995, hicieron los firmantes del pacto de Toledo no se han cumplido. Seis años después, hay suficiencia financiera, más de dos cotizantes por cada pensionista y garantía de viabilidad durante muchos años, salvo recesión prolongada. El invierno demográfico de los últimos diez años se ha atenuado (aumento de la tasa de natalidad del 1 al 1,2 nacimientos por mujer fértil al año). Sin embargo los que nos proponen defender las pensiones públicas atacándolas, toman este nuevo estudio como algo indiscutible.

Considerando que la protección de la vejez no debe medirse por criterios de rentabilidad financiera, podemos dar un paso más en la denuncia de las mentiras de los Bancos y sus sicarios. Las dudas sobre la capacidad de financiación de las pensiones por la población ocupada, contando con un aumento de la esperanza de vida y una disminución de la natalidad, no tienen como única alternativa la irrupción del capital financiero a través de planes privados de pensiones.

Por un lado se pueden aumentar las cotizaciones a cuenta de las ganancias en productividad y los beneficios empresariales (a los que se les denomina "España"). Por otro lado, si la estabilidad financiera de la seguridad social está en entredicho, será

porque el crecimiento económico no es el suficiente. Pero en este caso, la rentabilidad financiera de los fondos privados también se verá comprometida, con el agravante de que la responsabilidad de una empresa privada frente a la ciudadanía, no es comparable a la del Estado. Un sistema de pensiones es un mecanismo de transferencia de renta de los activos a los pasivos. El problema de fondo es la creación y el reparto de la renta a transferir. La apertura de los fondos de pensiones a la inversión exterior, no hace más que aumentar la inseguridad jurídica de las personas que han confiado en dichos fondos. El ejemplo de la economía de los países en vías de desarrollo del sudeste de Asia, arruinado por la salida de los inversores internacionales, es elocuente.

Todos los firmantes del Pacto de Toledo coinciden en abrir una discusión en la que se acepta más o menos explícitamente que el egoísmo empresarial de los banqueros (y de sus accionistas, muchos de ellos asalariados) va a tutelar de forma más segura el derecho constitucional a una pensión digna. A partir de aquí lo principal se ha perdido, al entrar en las razones del enemigo. Desde ese momento, solo se podrá gestionar la velocidad de implantación de los fondos privados de pensiones a mayor gloria de los bancos y sus accionistas, también trabajadoras/es.

El cambio de táctica del Gobierno. ¿Por qué el gobierno abandona una identidad de diálogo social cuidadosamente construida y se lanza a una política de hechos consumados que le permite su mayoría parlamentaria, rompiendo su imagen dialogante?

Por un lado, los resultados económicos avalan las Privatizaciones y la flexibilización laboral. Crecimiento del 7,8 por cien nominal del PIB en el año 2000 2,5 millones de empleos creados en cuatro años. Estabilidad presupuestaria. Generación de beneficios y amplia distribución de los mismos. Hay ocho millones de cuenta-partícipes, el setenta por cien trabajadores, en fondos de inversión que, obviando el último año, han visto florecer sus ahorros de forma espectacular. Casualmente, este segmento de población asalariada, beneficiada por el capitalismo global, constituye el núcleo de la base social de los partidos de izquierda y de los sindicatos.

Por otro lado, la consolidación electoral (siete por ciento de ventaja con el PSOE en las últimas encuestas, con tres años por delante hasta el final de la presente legislatura), supone un margen de maniobra suficiente para cambiar el ritmo —ya que no el contenido— de las reformas laborales y sociales.

El cambio de coyuntura económica, cuya intensidad no se puede prever, en un entorno ultracompetitivo de economías abiertas e intensa innovación, hace necesario al capital agilizar los cambios que permitan descargar sobre la mayoría de la población las inestabilidades manteniendo y aumentando los resultados empresariales en el nuevo escenario económico.

Si bien es cierto que los Sindicatos mayoritarios no se han atrevido a aceptar la extensión del despido más barato y la flexibilización brutal de la jornada con el contrato a paro parcial, sin contrapartidas en el aumento de las cuotas empresariales a la seguridad social para los contratos eventuales, no es menos cierto que el gobierno no les teme e, incluso, les pone el capote para, de una vez por todas, clarificar las bravatas y las amenazas viendo lo que hay detrás realmente.

El gobierno ha abandonado la vía más segura para flexibilizar el empleo y la protección social, que es la de involucrar a los sindicatos en la reforma, con el coste de atemperar los ritmos y la ventaja de aparecer como demócrata. Una posible explicación es la voluntad de pisar el acelerador, aguantando los costes de una conflictividad a plazo fijo, que valora como poco importante. O, peor aún, el gobierno piensa que la debilidad sindical es de tal magnitud que los sindicatos se escudan en cualquier migaja que les concedan en algunas de las mesas abiertas o en la tramitación parlamentaria de la Reforma Laboral, para justificar la paz social y por lo tanto, legitimar todo lo que patronal y gobierno van a imponer en los próximos meses. Un ejemplo es la moderación de la propuesta gubernamental sobre pensiones, dejando para el 2.003 el intento

de incluir toda la vida laboral en el cálculo de la base reguladora de la jubilación. De paso, aprovechando el oportunismo de los altos jefes sindicales, dividir el frente CCOO-UGT.

4 Globalización, Moneda Única y reformas laborales

Tras el Tratado de la Unión Europea (TUE) conocido como Tratado de Maastricht de 1992, el Estado Español, al igual que los otros firmantes acordaron un proceso de unificación monetaria como contenido real de la retórica de la Unión Europea. Las condiciones de unidad eran precisas y aludían solamente a magnitudes relacionadas con la estabilidad monetaria que permitiera en su fase final sustituir las monedas nacionales por una moneda común: el euro.

Dichas condiciones son: 1) cambios fijos de las monedas desde el 1 de enero de 1999; 2) que el IPC no exceda en 1,5 por cien a la media de los tres países con IPC más bajo; 3) que los tipos de interés no excedan en dos por cien a la media de los tres países con tipos de interés más bajos; 4) que el déficit público (diferencia entre gastos e ingresos del Estado) no exceda el tres por cien del Producto Interior Bruto (PIB— suma del valor de todo lo producido por un país en un año); 5) que la Deuda Pública (déficits históricos acumulados) no exceda del sesenta por cien del PIB de cada país.

La Europa resultante de este proceso es solo una Europa para el Capital. Lo único que se unifica es el lenguaje del dinero, la moneda como elemento necesario para la unificación del mercado, verdadero contenido del proyecto europeo.

Con estas condiciones que voluntariamente se dan los gobiernos de los países cómplices, se hipoteca la soberanía de dichos gobiernos para modificar la paridad de la propia moneda respecto a otras y la intervención pública en la economía. Se desiste del uso de medidas en defensa de las pérdidas de competitividad, de la dinamización económica y de la protección social respectivamente. Lo que los gobiernos deciden, se presenta luego como un marco insuperable.

La debilidad política de las instituciones comunitarias, más intergubernamentales que europeas, junto a sus menguados medios para intervenir en la economía y la protección social (el TUE establece el límite del 1,27 por cien del PIB europeo para la fondos comunitarios), contrastan con la independencia política del Banco Central Europeo. Sin atenerse a control político alguno, tanto de los gobiernos y parlamentos nacionales como europeos, el BCE tiene como misión fijar la política monetaria (los tipos de interés) y velar por la estabilidad monetaria que exigen los capitales para moverse sin distorsiones por el espacio del euro.

El objetivo es la estabilidad monetaria a costa de lo que sea (precariedad, paro pérdida de poder adquisitivo de amplios sectores) y la estabilidad presupuestaria a cualquier precio (inviabilidad del seguro de paro y de las pensiones, privatizaciones).

El Tratado de Amsterdam (junio de 1997) fracasó en los intentos de modificación de la arquitectura política europea de cara a una ampliación de países miembros, pero dio una vuelta de tuerca a la subordinación de la sociedad respecto a la estabilidad monetaria y al protagonismo del beneficio empresarial al incorporar el Pacto de Estabilidad en la legalidad comunitaria.

Este pacto establece que, salvo recesión económica, los países que incumplan las condiciones de déficit público mayor al tres por cien del PIB, tendrán por ese solo hecho una multa de 0,2 por cien de su PIB. Por cada punto porcentual que exceda el déficit del tres por ciento, la multa se incrementará en una décima (0,1 por cien sobre el PIB) hasta el límite del 0,5 por cien.

Estas cantidades, que serán detraídas de los fondos de cohesión y los fondos estructurales que presumiblemente recibe el país infractor, permanecerán en una cuenta

del BCE sin remuneración durante dos años. Si el país infractor persiste en su incumplimiento, a los dos años la cantidad retenida pasará a propiedad del BCE para ser repartida posteriormente entre los países que sí cumplan la condición de estabilidad presupuestaria. Estamos ante un caso de discriminación negativa. Los países más débiles, que son los que se verían obligados a gastar más recursos públicos para superar sus deficiencias, serán castigados con sanciones económicas que les volverá más débiles aún, para acabar repartiendo esas cantidades entre los países virtuosos que serán los más fuertes.

La involución del Estado como mecanismo de redistribución de la renta y de protección social es de tal intensidad, que en posteriores acuerdos, los ministros del Eco-fin (Consejo de Ministros de Economía y Finanzas de la Unión Europea), han establecido el objetivo de déficit cero.

En esa política, como alumno adelantado, inscribe el Gobierno Español sus planes legislativos de Estabilidad y reforma fiscal.

Rebajar impuestos directos para atraer inversiones extranjeras y para que circule el dinero y active los negocios, aunque eso impida al Estado disponer de recursos para atenuar las desigualdades que origina el mercado. Descargar al Estado del esfuerzo financiero de garantizar las pensiones, la sanidad, la educación, en la inteligencia que el mercado, la persecución del interés privado protegerá mejor los derechos constitucionales. Prohibir por ley la financiación de la inversión pública mediante endeudamiento de las administraciones. Precarizar y despojar de derechos el trabajo asalariado para hacerle transparente a las leyes de la oferta y la demanda, poner a las personas a los pies de los inversores de capital y de las empresas de tráfico de esclavos, aplastar las necesidades humanas para que no estorben en su funcionamiento como mercancía fuerza de trabajo. Condicionar los subsidios y prestaciones por desempleo a la disponibilidad arbitraria de empresas privadas, de capos que controlen y fuercen tu voluntad para entregarte a los contratos basura. Abandonar la retórica feminista para flexibilizar de manera brutal los contratos a tiempo parcial de manera que ya no sean competitivos con los cuidados familiares sino el principal camino de ingreso al mercado de trabajo de jóvenes y padres de familia, cuya señora debe estar en casa para administrar y optimizar los escasos ingresos.

Esta dinámica, que ignora y vulnera de forma estructural y continuada todos los derechos humanos y los derechos políticos y sociales, es una dinámica europea, impulsada o consentida por toda la clase política. Pero en España contiene elementos específicos. La forma como se instauró la monarquía parlamentaria permitió que la clase política y empresarial del fascismo ocupara el aparato del estado, formalmente democrático. La cancelación del movimiento popular y el enfrentamiento con cualquier poder constituyente, fue el tributo de la izquierda para aplacar a los militares golpistas. El capitalismo español, ya sin freno, se empleó a fondo en su inclusión en la Economía Mundo donde esperaba obtener y ha obtenido, enormes beneficios. A ese proceso le llamó modernización y construcción europea. Su precio no solo es patente en paro, precariedad e impotencia. Ante la falta de pulso de la clase obrera resurge con fuerza la identidad original del moderno capitalismo español. Monarquía, ejército, iglesia, alzados contra la libertad popular en 1936, tras la máscara neoliberal.

La beatificación por el Papa de 230 mártires de la barbarie roja durante la guerra civil, con 25 000 españoles asistentes en el Vaticano encabezados por ministros y altas personalidades del Estado, la condecoración por el gobierno del Comisario de la Brigada político social de Irun, Melitón Manzanas, conocido torturador, ejecutado por ETA en julio de 1968. La represión implacable de las movilizaciones ciudadanas en la calle, tanto por la violencia policial como por la violencia administrativa de la ley Corcuera. La exacerbación y utilización del conflicto vasco, no solo como aviso de navegantes para cualquier movimiento social que intente poner freno al poder del Estado y del capital, sino como instrumento para unificar a toda la población contra los enemi-

gos del Estado mediante una manipulación exhaustiva de la opinión pública, tal justificación de la involución de las libertades civiles para estigmatizar y criminalizar como potenciales terroristas a quienes intentan expresar políticamente, desde abajo, todo el daño producido por la Economía Globalizada.

El problema principal no es tanto la furia radical del gobierno y los poderes fácticos, sino el vacío de oposición cultural y material a sus desmanes y sus propuestas. La onda plana de pensamiento crítico, la complicidad y la inanidad de la izquierda tradicional y las insuficiencias y patologías de la izquierda social.

5 La encrucijada sindical

En el comunicado conjunto de CC OO y UGT del 17 de enero de 2001, fijando los objetivos sindicales en la negociación de la Reforma laboral, así como en la resolución del Consejo Confederal de CC OO del 10 de enero de 2001, se proponía: “avanzar hacia un acuerdo que combine la flexibilidad del contrato indefinido de fomento de empleo con regulaciones que disminuyan la temporalidad”... “solo cuando se consiga lo segundo se podrá avanzar hacia lo primero”.

Como política para conseguir lo segundo (aumentar la estabilidad en el empleo) se proponían varias medidas:

1. Impedir el encadenamiento abusivo de este tipo de contratos... (temporales) mediante limitaciones a la sucesión de dos o más contratos en la misma empresa..., con el mismo trabajador..., o en el mismo puesto de trabajo. Se mencionaba el contrato de obra y servicio como el principal “coladero” de irregularidades sobre todo por parte de contratistas y subcontratistas y se establecía la necesidad de reforzar su causalidad (solo para actividades extraordinarias), así como la necesidad de información sindical sobre la cadena de subcontratación con el fin de establecer las responsabilidades subsidiarias a las que hubiere lugar en el terreno laboral, en base a la subrogación de los derechos laborales por parte de la empresa “madre” o prestataria.
2. Aumentar en un cuatro por ciento el tipo de la cotización empresarial a la Seguridad Social en los contratos temporales (cediendo a cambio una disminución paralela de los contratos indefinidos)
3. Aplicar la Directiva Europea sobre contratación de duración determinada.

A cambio de todo esto, CC OO y UGT aceptaban flexibilizar el contrato indefinido mediante: a) prórroga de la vigencia del acuerdo de 1997 en el que se establece el nuevo contrato fijo con despido más barato; b) ampliación de este contrato a otros colectivos de trabajadores, y c) rebaja de la cotización empresarial a la Seguridad Social en este tipo de contratos.

Como declaración de su firme determinación, CC OO y UGT añadían: “En ningún caso se aceptará la propuesta patronal de abaratar el despido, ni reduciendo la indemnización (ya está reducida de 45 días y 42 meses a 33 días y 24 meses), ni eliminando el contrato indefinido ordinario de 45 días (ya lo eliminan los empresarios al estar subvencionado el de 33 días para casi todos los colectivos, tanto en el despido más barato como en las bonificaciones a la cuenta de la Seguridad Social. De hecho los contratos fijos de 45 días de indemnización han pasado del cuatro por ciento del total, antes de la reforma de 1997, a menos del tres por ciento del total después de dicha reforma.

La semántica del empleo fijo y con derechos. Llamar estable a una relación laboral solo porque el contrato carezca de fecha de caducidad preestablecida, cuando al mismo tiempo, se hace más fácil y barato para el empresario rescindir dicho contrato, es un insulto a la inteligencia. El problema no es tanto el de quienes formulan estas palabras, sino, sobre todo, el hecho de que millones de personas, insultadas, no reaccionen.

Es indiscutible que más vale un contrato indefinido que otro con fecha de caducidad. Pero, ¿cuál es el precio a pagar por que el contrato sea formalmente indefinido? Lo peor del precio pagado es aceptar que el empleo fijo se defiende abaratando el despido.

Estas trapacerías que manejan las patronales, se convierten en algo destructivo para la autoestima de la gente trabajadora cuando son interiorizadas por nuestras propias organizaciones.

Con la reforma laboral de 1997 y el Pacto de Toledo sobre pensiones, ambos suscritos por CC OO y UGT, el gobierno ha demostrado que la precariedad y el recorte de pensiones fomentan el crecimiento económico y la estabilidad monetaria. Los sindicatos firmantes le han acompañado en ese razonamiento. El gobierno tiene legitimidad para continuar sin ellos. Máxime en un entorno de crisis económica que exige, para mantener el crecimiento y los beneficios, descargar las inestabilidades sobre la gente trabajadora. El gobierno conoce la debilidad sindical. Por eso, en la Mesa de Pensiones, con solo aplazar hasta el 2003 su imposición de que la base reguladora de la jubilación sea toda la vida laboral, consigue que CC OO suscriba el acuerdo, legitimando con ello de forma indirecta la reforma laboral.

Las vanguardias sindicales, aprisionadas por un lado entre las embestidas patronales auxiliadas por el gobierno y los medios de comunicación, y por otro, por la pasividad generalizada de la gente trabajadora, “hacen lo que pueden” y tratan de aminorar el golpe en la medida de lo posible, en la inteligencia de que “echarse al monte” es la peor de las soluciones.

Sin embargo, esta táctica se sustenta en algunas nociones que es necesario revisar, la primera es que, desde el horizonte político de la Moneda Única, de la competitividad y el empleo asalariado como única forma de pertenencia social, es imposible hacer nada más que gestionar la degradación del trabajo de la gente. De aquí se deriva que quién se oponga a dicha degradación compromete la competitividad y por lo tanto es responsable del paro. Esto es una trampa mortal en la que se encuentra instalado el sindicalismo.

La segunda es que no “echarse al monte” es decir, no impugnar la lógica del capital (globalización, euro, competitividad, etc.), sirve para legitimarse frente al poder, el Estado y una opinión pública adoctrinada y conservadora. Esto supone fundaciones con financiación, programas de formación subvencionados, financiación estatal, presencia institucional múltiple, mesas de negociación, etc. Pero también suponen un tipo de actividad que debe ser cada vez más "eficiente", más compleja, más centralizada y sobre todo, más dependiente de los recursos ajenos, y más alejada de la organización del conflicto social.

Los sindicatos no se echan al monte, pero se dejan en el monte, a merced de las leyes del mercado, a la mayoría de las personas asalariadas: eventuales *parad@s* y subemplead@s, millones de personas, incluso con contrato fijo de los de antes, soportando situaciones de abuso e ilegalidad, millones de *precari@s* con contratos en evidente y clamoroso fraude de Ley, centenares de miles de inmigrantes pasto de la voracidad de unos empresarios que se escudan en una competitividad (que les enriquece) para quitarles los derechos laborales, la dignidad, la salud y a veces la vida. Libertinaje cada vez más osado de las patronales en una violación sistemática y masiva de las leyes laborales que aún quedan.

Este es el monte al que no se echan los grandes sindicatos. Ese monte crece cada vez más. En él habitan, asalajadas, cada vez más especies de *asalariad@s*, compitiendo entre sí por los puestos de trabajo escasos propiedad privada de los empresarios.

La filosofía del pragmatismo tiene su soporte en la pavorosa ignorancia y oportunismo de la mayoría de los dirigentes sindicales. Han pasado de una teología obrerista revolucionaria, considerada hoy como un pecado de juventud, a un realismo monár-

quico. Fidalgo y Méndez acuden ufanos a una recepción real, junto a la patronal, días después del decreto ley perpetrado por el gobierno de su majestad contra sus representad@s.

Lo que parece evidente es la poca vocación de lucha de CC OO, que ha pasado por la derecha ampliamente a UGT. Fidalgo declina la propuesta de huelga general que le hace UGT diciendo: “una huelga general es una cosa muy seria. Antes debemos intentar mejorar la ley de reforma laboral en el trámite parlamentario, negociar los convenios colectivos intentando defender la estabilidad en el empleo, la mejora de los salarios, el aumento de la capacidad de intervención sindical y que revierta en los trabajadores una parte de los aumentos de productividad”. Después, secunda la ruptura de la unidad CC OO-UGT aceptando una propuesta en la Mesa de Pensiones a cambio de apuntarse en régimen de monopolio la representatividad de todo el sindicalismo y de no sabemos qué cosas más.

Se produce una circularidad entre “no se puede hacer más” y así, cada día que pasa, “se puede hacer menos”. Sin embargo, los sindicatos tienen una parte muy importante de su cuerpo (casi 160 000 delegados sindicales CC OO más UGT) en las empresas, viviendo cada día la disolución de los derechos democráticos y la violación de las leyes laborales.

La metástasis burocrática ha llegado ya a muchos de éstos lugares. Un número importante de los sindicalistas que bregan a diario con los problemas, están imbuidos de la misma filosofía que sus dirigentes. Son astilla de la misma madera, y además, limitan su activismo a poco más que el tiempo sindical pagado, utilizando su tiempo libre para su formación intelectual a través de la diversificada y democrática oferta televisiva y del estudio de la economía global en las grandes superficies.

A pesar de todo, minorías de militantes sindicales, todavía algunos miles, protagonizan dinámicas de resistencia y de lucha ejemplares. Pero su aislamiento (no existe organización para potenciarlas y unificarlas), los rasgos dogmáticos y sectarios que les acompañan a veces, la falta de medios y conocimientos, impiden que estas experiencias superen el espacio de la marginalidad. El aparato sindical mayoritario se encarga de asegurarlo mediante el ninguneo o, si llega el caso, el boicot activo o la expulsión.

La franja de sindicalistas combativos, que operan todavía en CC OO, sufren alguno o todos los problemas descritos. La tendencia actual es moderar sus anteriores expectativas para “no perjudicar la unidad de clase en CC OO y representar, en el sindicato, el pluralismo que hoy se da en la clase obrera”, es decir, para no caer bajo la cuchilla del aparato y perder sus cargos y sus horas sindicales.

El sindicalismo más combativo, minoritario y disperso, carece de la capacidad de intervención organizada suficiente para acumular fuerza en base a experiencias de organización y lucha en el terreno de la precariedad, la resistencia contra las Privatizaciones y los retrocesos laborales. Sin embargo, el vacío de lucha y protesta es tan radical, que cualquiera que reúna tres o cuatro comités de empresa, con 25 ó 30 militantes de horas sindicales, una retórica obrerista, y la pretensión de ser la nueva vanguardia obrera, puede tomar la iniciativa y aparecer en el centro de la oposición a las barbaridades que los empresarios y el gobierno cometen imprudentemente contra las personas trabajadoras. Pero eso no es nada.

Los sindicatos mayoritarios están inmersos en una dinámica en la que es altamente improbable que protagonicen una oposición real, la construcción de un poder sindical basado en la expresión, empresa a empresa, zona a zona y rama a rama, del potencial de lucha que contiene la injusticia, los abusos y la inseguridad que padecen l@s trabajador@s. Esto no quiere decir que si el gobierno profundiza la política iniciada con esta reforma laboral, no se vean obligados a hacer alguna de sus demostraciones utilitarias de fuerza.

Pero hoy las cosas no son iguales que en 1994, año de la última huelga general. Los sindicatos han aceptado demasiadas cosas y la gente está mucho más dividida, pasiva y reticente. Superar la presión en las empresas y secundar una huelga general es más difícil hoy que hace siete años. A pesar de todo, una huelga general es absolutamente necesaria para expresar políticamente el destrozo material y moral de la clase obrera. Podría suponer un punto de inflexión en el deterioro sindical si fuera el resultado de un intenso y generoso proceso de confluencia en la acción de múltiples sujetos sociales. Si fuera algo más que un día aislado y distinto al día anterior y al posterior. Si se concibiera como un salto cualitativo en un proceso de acumulación, hoy inexistente, de fuerzas populares que impidieran el avance de esta lógica brutal llamada globalización. El primer semestre de 2002, con la Presidencia Española de la UE puede brindar un buen marco para desplegar una gran operación popular, cuya desembocadura fuese una forma primigenia de la democracia participativa. Una gran Huelga General contra la violencia del Euro.

Agustín Morán
Abril de 2001