

Reproducido en www.relats.org

EL FUTURO DEL SINDICALISMO Y LOS RETOS
DE LA ACCIÓN SINDICAL PARA EL SIGLO XXI

Unai Sordo

Secretario general de CCOO España

Publicado en su blogspot, septiembre 2022

El futuro del sindicalismo y los retos de la acción sindical para el siglo XXI

¿Cómo incidir desde el sindicato en el capitalismo avanzado, desregulador, globalizado...?

Introducción. Un contexto transicional e imprevisible.

Integrar lo desintegrado

La participación de los trabajadores en la empresa

El sindicalismo y su incidencia macroeconómica

El sindicalismo como constructor de derechos colectivos desde el empoderamiento social

Introducción. Un contexto transicional e imprevisible.

Es más que probable que un artículo que afrontase una reflexión tan estratégica como es abordar el futuro del sindicalismo en el capitalismo avanzado, hace apenas 25 meses hubiera comenzado haciendo al menos tres alusiones a procesos incontestables: una, al proceso de globalización económica y la mundialización de las cadenas de valor y su afectación al hecho sindical; otra al sistema de gestión empresarial micro, impulsado desde la década de los 80 y donde la descentralización productiva se fue traduciendo en una dinámica de externalización de responsabilidades y riesgos empresariales en una economía reticular (en red); y una tercera, el creciente individualismo que impera en nuestras sociedades y que supone una dificultad objetiva para la identificación de intereses colectivos comunes, o al menos escalables e “integrables”, que forman parte del nutriente existencial del sindicalismo.

Estas tres corrientes, que hace apenas dos años hubieran sido de apariencia imparable y cuya interacción tiene efectos múltiples y nada sencillos de contrarrestar, conforman el contexto objetivo en el que el sindicalismo ha tenido que desarrollar su acción en las últimas décadas, y parecen el hábitat obligado en el que pensar y ejecutar las transformaciones que el movimiento sindical debe afrontar y donde ya tenemos un bagaje que analizar.

Pues bien, estas tres alusiones necesarias para interpretar correctamente el papel futuro del sindicalismo se encuentran en una fase de recomposición de cierta profundidad, producto de la secuencia de acontecimientos inéditos acaecidos los últimos 25 meses.

El cuestionamiento del proceso de globalización se venía intuyendo como una de las causas de la proliferación de propuestas políticas proteccionistas a veces, autarquistas otras, y de demanda de una globalización alternativa y más condicionada por estándares exigibles de corresponsabilidad empresarial (en materia laboral, social y medioambiental) en otras –desgraciadamente menos frecuentes–.

Tras la pandemia de la COVID-19, la falta de equipamientos sanitarios, los bloqueos en las cadenas de suministros y la dependencia energética evidenciada tras la invasión rusa de Ucrania, consolidan una idea fuerza: esto así no puede seguir. Un cierto proceso de desglobalización se puede abrir paso. Una valoración sobre si esta dinámica refuerza políticas nacionalistas o neoproteccionistas, el efecto sobre los precios y su afectación al consumo, empieza a formar parte de análisis que no hace tanto, parecían improbables por no decir imposibles.

Por último, el individualismo inherente a las sociedades moldeadas por las décadas de lluvia fina del neoliberalismo (que es mucho más que un modelo económico y se concibió hace décadas como un movimiento de disputa de hegemonías de pensamiento), se ha tornado en esta última década hacia posiciones más disruptivas. En Europa y con la excepción de España –al menos en una primera fase con la irrupción de los indignados– la creciente pérdida de expectativas en el futuro, el incremento de las incertidumbres vitales, y una sensación de vivir en medio de un vertiginoso proceso transicional acumulativo, están alimentando opciones populistas de extrema derecha que ofrecen –falsos– espacios seguros recuperando antiguas certezas en torno a la patria, la homogeneidad racial o sexual, los arcaicos roles de género, etc. Este neofascismo otorga a estos espacios, significantes opresores, “atrasistas” y reaccionarios, que sin embargo muestran una efectividad sociopolítica y electoral que bien valdría tomarse en serio.

Vivimos un momento en el que en mi opinión se libra una pugna entre modelos distintos sobre como reconfigurar las sociedades tras una secuencia bastante demoledora en términos históricos:

la que enlaza 1) la crisis financiera de 2008 más la segunda crisis inducida a partir de 2011 mediante el austericidio, con 2) la pandemia y ahora 3) con la que atravesamos producto de la guerra en Europa y sus consecuencias, que se conjugan aun en presente continuo y futuro imperfecto.

Esos pugna de modelos pivota a grandes rasgos entre la profundización en sociedades despiadadas, o bien sentar las bases para reconstruir un contrato social para el Siglo XXI.

Este enunciado puede parecer simplón o un poco maniqueo, pero creo que es necesario para interpretar las corrientes de fondo de las estrategias políticas, y es clave para interpretar el papel del sindicalismo presente y futuro.

Reparemos brevemente sobre el anclaje del sindicalismo en una sociedad como la española. Para tratar de definir toda su potencialidad, pero también para no pedir “peras al olmo” y pensar que pueda suplir el papel que a la política y a las instituciones corresponde.

En España el papel del sindicalismo confederal es multiescalar. Actúa en varios niveles que van desde el centro de trabajo hasta la interlocución con el poder público. Desde el serrín y la viruta hasta la Moncloa.

Parte de nuestra conceptualización como un sujeto de máxima importancia constitucional (la referencia a la función de los “sindicatos de trabajadores” aparece en el artículo 7 del Título Preliminar de la CE). Este papel se concreta en una relevante capacidad de intervención institucional, normalmente en espacios tripartitos, y de un valor de cuasi-legislación en los espacios bipartitos relacionados con la negociación colectiva y el carácter de aplicación general de lo pactado en ellos (eficacia “erga omnes”).

El marco del diálogo social es quizás el ejemplo de mayor trascendencia a la hora de co-determinar, como un agente democrático, políticas públicas de máxima relevancia como son las referidas a la legislación laboral o la de seguridad social. El papel de este marco de diálogo social en la pandemia ha sido particularmente relevante. Pero el diálogo social no ha gozado siempre de la misma salud, y en periodos recientes fue postergado para impulsar una intensa agenda anti-social.

Tenemos también un modelo laboral basado en la aplicación general de lo pactado en la negociación colectiva, como se apuntaba. Es decir, que las organizaciones representativas de personas trabajadoras y empresas (sindicatos y patronales) podemos suscribir acuerdos laborales de distinta índole que son de aplicación general al conjunto de las personas incluidas en ese

ámbito (sectorial y de empresa), estén afiliadas o no a las organizaciones representativas. Esto nos permite contar con un modelo que otorga una cobertura masiva a millones de personas trabajadoras, supone una limitación a la competencia desleal entre empresas dentro de un mismo sector, y vertebra un sistema de relaciones laborales de enorme potencialidad a través del cual se pueden definir políticas estratégicas de carácter industrial, formativo, sobre la salud laboral o el medioambiente.

Y por último no está de más recordar que el modelo de legitimación de los sindicatos en España se basa en la audiencia electoral. Los datos afiliativos, siendo claves para la mayor o menor extensión del sindicato, no son los que determinan nuestro peso representativo. Para eso está el registro de elecciones sindicales que determina que CCOO es el sindicato más representativo de España (más de un 35%) y que sumada la representación de UGT superamos los 2/3 de los más de 277 mil representantes elegidos en 75 mil unidades electorales en todo tipo de empresas.

Desde estas perspectivas haré algunas reflexiones sobre como encarar algunos de los retos sindicales y de la propia sociedad. Son retos de distinto tenor y que más que componer un relato lineal, pretenden aportar reflexiones, quizás de apariencia yuxtapuestas, pero que creo son perfectamente complementarias.

Integrar lo desintegrado

Como señalaba antes el espacio de implantación real de una organización sindical parte de su presencia en el centro de trabajo. Las modificaciones que se han producido en la forma empresa en las últimas décadas son de una enorme intensidad. El modelo de producción de empresa integrada y carácter fordista, dio paso a una descentralización productiva que conllevó aparejada una externalización de costes y riesgos, desde las partes centrales de las cadenas de valor a una pluralidad de “ecosistemas laborales” adyacentes. Todo un enjambre de empresas proveedoras, subcontratistas, suministradoras, etc. También una proliferación de nuevas formas societarias como la utilización del trabajo autónomo, la permisividad incluso del trabajo autónomo dependiente (una contradicción en términos cuyas consecuencias hemos comprobado –y lo seguiremos comprobando– en el reciente conflicto del transporte), y como corolario la utilización de las tecnologías digitales para favorecer la llamada economía de plataforma. Una utilización del fetiche digital como un proceso neutro, pero que esconde una suerte de “toyotismo digital” que puede ser el auténtico caballo de Troya del derecho laboral como institución de carácter tuitivo y equilibrio social.

Entiéndase bien. Esto no va de “ludismo” o negarse a las enormes potencialidades de los procesos digitales. Esto va de que a las preguntas del “qué bien o servicio producir”, “para quién producirlo”, “cómo producirlo”, “cómo repartir la riqueza generada”, no se puede aceptar que la “herramienta”

de asignación de esas variables, por el hecho de relacionarse con la poderosísima potencialidad del algoritmo, la acumulación de datos, o la inteligencia artificial, deba quedar al margen de la regulación legal y la intervención sindical.

Este proceso de fragmentación múltiple de los procesos productivos ha tenido innumerables consecuencias. Algunas relacionadas con la productividad dualizada en la ruptura de esas cadenas de valor; otras con el desigual reparto de la riqueza y la polarización de rentas que se observa en las últimas décadas; y otra no menor, en la propia fragmentación subjetiva de la clase trabajadora. Por más inserta que se encuentre (la clase trabajadora) dentro de un proceso de producción donde las llamadas “contradicciones de clase”, pueden entenderse perfectamente persistentes y vigentes: 1) es una categoría débil cuando la realidad objetiva no se corresponde con la autopercepción subjetiva, y 2) el propio sistema acelera una competencia del “todos contra todos”, que incluso hace discutible el marco objetivo de esa clase muy heterogeneizada.

Dos apuntes más. Este proceso no se ha dado solo por la evolución de las fuerzas productivas, sino porque ha sido favorecido por un marco regulatorio que en general lo ha incentivado. Un ejemplo nítido, reciente y hasta grosero, lo teníamos en la reforma laboral del año 2012 que mediante la posibilidad de reducir los salarios a través de los convenios de empresa, fomentaba un modelo de subcontratación cuya única pretensión era la reducción salarial y en modo alguno la especialización productiva.

Otro apunte. El propio sistema de representatividad sindical tiene una funcionalidad discutible para hacer frente a este modelo. Las elecciones de los órganos de representación unitarios (comités de empresa, juntas de personal y delegadas/os de personal) se eligen en el ámbito de la empresa o el centro de trabajo. Por tanto todos esos aledaños laborales, donde habitualmente se dan condiciones más dificultosas para hacer procesos de elección de representación de las personas trabajadoras, en principio no están representados por esa RLT (Representación Legal de los Trabajadores) salvo que la elijan en su propia empresa o centro de trabajo.

Todas estas dinámicas deben ser contrarrestadas por el sindicalismo confederal desde múltiples puntos de vista. En primer lugar promoviendo las reformas legales necesarias para modificar los sistemas de incentivos, así como las responsabilidades de distinto tenor, que adquieren las empresas en los procesos de fragmentación de los procesos productivos.

La última fase del diálogo social en España ha dado algún paso en este terreno. La presunción de laboralidad de los riders y el acceso de la RLT a la información sobre los algoritmos, que se recogió en la llamada Ley Rider, pueden parecer un paso menor. Pero es un relevante paso adelante en un momento en el que no solo España, sino toda la UE, se debate en cómo afrontar la regulación de la economía de plataforma. La nueva regulación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, y el

cambio de prevalencia entre convenios sectoriales y de empresa –evitando que este pueda reducir el salario de aquel– sería otro paso importante.

No se trata de pensar que es posible o deseable regresar al viejo modelo de empresa integrada. Se trata de que las distintas formas de producción en red no se basen en un sistema de incentivos perversos, donde la pretensión de maximizar beneficios acabe recayendo sobre las espaldas de múltiples actores colaterales. Obviamente de la clase trabajadora más precarizada, pero también de todo un mundo de empresas subalternas con escasa capacidad real de fijar precios y condiciones.

El sindicalismo debe trascender, en sus formas organizativas, del viejo esquema fordista. Frente al riesgo de atomización e incluso de corporativismo que podría inferirse del sistema de representatividad descrito, tenemos que reforzar las formas de intervención en el actual paradigma productivo.

En muchos aspectos llevamos ya mucho recorrido y mucha experiencia. Hoy un sindicato como CCOO dedica buena parte de sus recursos a hacerse presente allí donde la clase trabajadora más dificultades de organización autónoma tiene. Las pequeñas y medianas empresas, como ejemplo más simple. También se han ido concretando experiencias de organización de colectivos hasta no hace mucho ajenos al hecho sindical.

El papel de las secciones sindicales, es decir la conformación de la organización del sindicato en la empresa, es decisiva para poder desbordar el perímetro de representación del comité de empresa. El papel del órgano electivo debe ser complementado con la implantación propia del sindicato para, con una perspectiva de intervención integral en la fragmentación de la cadena de valor antes descrita brevemente, tratar de dar sentido a la frase que empleábamos en nuestro XI Congreso: “el sindicato tiene que integrar lo que la empresa desintegró”.

La participación de los trabajadores en la empresa

La democratización de la empresa y la participación de los trabajadores en ella es una de las mayores aspiraciones desde una perspectiva del interés social de la economía. El movimiento sindical, y el conjunto de la sociedad, no pueden renunciar a que las decisiones de inversión privada se tomen teniendo en cuenta el interés general.

Si bien es cierto que la participación también es un concepto amplio, que va desde procedimientos de información-consulta hasta la intervención de los trabajadores en los órganos de la empresa, no

se puede hablar de participación si los trabajadores no están en situación de ejercer cierta influencia en los asuntos de la empresa.

Los sindicatos somos el principal agente social que introduce la democracia en la empresa, pero los sindicatos operamos en diferentes marcos legales: algunos de ellos son más favorecedores de la democratización de la empresa, y otros no.

La participación de los trabajadores en los Consejos de Administración es una cuestión muy relevante en la mayor parte de los países europeos, en 17 de los 28 miembros de la Unión Europea, además de Noruega, tienen sistemas que garantizan el derecho de los trabajadores a estar representados en el consejo de administración o de supervisión de sus empresas, con poder de decisión.

Con todo creo que es un error ceñir la participación de las trabajadoras/es en la empresa a su participación en los consejos de administración. Con la dimensión media de la empresa española, eso es hablar de un universo muy limitado de las mismas, por más que cualitativamente sean decisivas en la configuración de las estrategias sectoriales de un país.

Además, la participación financiera de los trabajadores en la empresa también acarrea riesgos desde un punto de vista sindical que no podemos obviar.

Desde el momento en que una parte de la retribución del trabajador pueda estar vinculada a la evolución económica de la empresa o al valor de sus acciones, y –como analizábamos– tenemos en cuenta que el proceso productivo se ha desintegrado, la tentación de maximizar el resultado empresarial sobre la reducción de costes de las empresas subalternas de la principal, puede “contaminar” a una parte de los trabajadores que también son “propietarios” de la empresa. Es decir, hay que considerar que se puede agudizar la contradicción entre los trabajadores situados en el núcleo central de la cadena de valor y poseedores de parte del capital, con quienes están en los espacios externalizados. Ya que la reducción salarial o precarización del empleo de estos puede utilizarse para maximizar los beneficios de la empresa principal. Por ello, nuestra visión sobre la participación del trabajo en el capital colectivo no es algo que vinculemos solo a un modelo de apropiación de la productividad de la empresa y sus excedentes (algo legítimo), sino también y principalmente a una forma de fortalecer la posición de trabajadores y trabajadoras de forma colectiva –es decir, sindicalizada– en la toma de decisiones estratégicas empresariales.

Por lo tanto, la lógica de la participación financiera en la empresa no se puede disociar de la visión del mundo del trabajo organizado y sindicalizado, sobre toda la cadena de valor, desbordando el estricto perímetro de la gran empresa.

Convendría analizar la influencia de los sistemas de retribución por objetivos en el corto plazo (recordemos los pésimos incentivos de las “stocks options” –pago en acciones– que contribuyo a incentivar las decisiones temerarias por parte de los gestores financieros), o pensando prioritariamente en los intereses del accionariado, y pongámoslo en contraste con los intereses de la plantilla de una empresa, donde el mantenimiento de la actividad productiva lleva a impulsar decisiones sobre inversión o capitalización con perspectiva a largo plazo. Capital paciente frente a economía de casino.

Asimismo, hay que considerar que este planteamiento debe afrontarse de forma paralela a apurar los márgenes que el derecho laboral otorga en materia de procedimientos de información y consulta que disputan la capacidad del empresario de organizar unilateralmente la empresa. Es de destacar que en algunas normas de reciente legislación (los ERTE o el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad), hemos situado mediante acuerdo social tripartito en un caso y mediante acuerdo Gobierno-sindicatos en otro, la intervención prioritaria de los sindicatos en las fases de consultas de aquellas empresas donde no hay representación legal de los trabajadores/as elegida.

Este también es un tema de importancia, ya que el sindicalismo no debe utilizar solo el periscopio sino también el microscopio. Una importante mejora de la acción sindical tiene que venir del pulso por disputar el acceso a la información en el centro de trabajo. Antes se hacía referencia al acceso a la información sobre los algoritmos recogido en la Ley Rider, pero habrá otros parámetros de gran importancia.

En la medida que la segmentación de la clase trabajadora del futuro puede venir determinada en buena parte por el acceso democrático a la formación para acceder a las competencias necesarias en tiempos en las que éstas mutarán con más rapidez que como lo hacían anteriormente, los sistemas de participación, información y consulta requerirán cada vez un mayor poder sindical y un mayor grado conocimientos de nuestros representantes en las empresas, tanto de los sindicalistas de referencia, (aquellos a los que asignamos la responsabilidad de trabajar sindicalmente en una empresa, sea la suya o no) como de los “cuadros” sindicales.

El sindicalismo en este terreno puede jugar un papel relevante si contamos con un marco institucional reconocido y que nos permita utilizar nuestra penetración en miles de empresas para anticipar los cambios y su efecto sobre las competencias requeridas. Y aquí, la información que extraemos en el centro de trabajo, junto a la presencia en los distintos espacios bipartitos y tripartitos, nos puede permitir ser un agente dinamizador fundamental.

El sindicalismo y su incidencia macroeconómica

Tras repasar algunos de los retos del sindicalismo en su relación cotidiana con la acción en la empresa y el centro de trabajo, es importante también no perder de vista la incidencia en el ámbito macro de la acción sindical.

Partimos de un hecho incontestable. La participación de los salarios en la renta nacional ha disminuido en las últimas cuatro décadas. ¿En España? No. En las economías de la OCDE (que son bastante divergentes entre si) así como en los países emergentes. Por tanto, lejos de lecturas simples y a veces malintencionadas sobre la capacidad de adaptación mayor o menor del sindicalismo español a la nueva realidad económico-productiva, parece claro que hay tendencias muy de fondo que conviene tener en cuenta. Creo que muchas ya han aparecido en las páginas previas:

Una globalización donde las cadenas de valor se han mundializado con una creciente importancia de países como China, incorporada a la OMC en el año 2001, lo que ha desplazado una parte importante de la producción industrial (primero la de medio y bajo valor añadido, pero paulatinamente países como el gigante chino asumen de forma endógena un papel protagonista en todos los segmentos de producción de bienes).

La fragmentación de los procesos productivos, también en lo cercano mediante los procesos de descentralización ya citados.

Las modificaciones en los marcos legales que han favorecido estas tendencias con dos consecuencias bastante comunes en el mundo. Disminuyen el poder contractual de los sindicatos, y dificultan la densidad sindical, es decir la penetración organizada del sindicato en los centros de trabajo.

Hay que recordar que estos marcos legales son variados y distintos. Últimamente oímos las dificultades de las personas trabajadoras de Amazon o Starbucks para consolidar un sindicato en los centros de trabajo de EEUU y la intensa campaña de las empresas para evitarlo. La posibilidad de formar un sindicato en los modelos anglosajones son bien distintos a nuestro sistema de elecciones sindicales y aplicación general del convenio colectivo, se esté afiliado o no, haya representación elegida en la empresa o no.

Por tanto que las tendencias globales a una mayor desigualdad de ingresos en países con marcos legales muy distintos, casi antitéticos, indica que las corrientes de fondo de la economía eran mucho más fuertes y severas que las potencialidades de esos marcos legislativos. Sin embargo conviene señalar dos cuestiones (ya que esto no pretende ser una tesis, sino apuntes para configurar ideas generales).

Nuestro sistema laboral y el papel otorgado permite incidir a nivel macroeconómico. La suerte no está echada. Es posible optar. La segunda cuestión es que si se consolida una visión crítica sobre las consecuencias económicamente indeseables de la desigualdad (además, obviamente de las sociales), el papel de los sindicatos puede adquirir un renovado protagonismo en este terreno.

No. Joe Biden no es Sanders, ni es socialista, pero ha pretendido impulsar políticas ante la crisis post-COVID que recuerdan más al Roosevelt de postguerra que al austericidio de hace una década. La razón es probablemente de supervivencia económica y política tras el experimento Trump, pero el renovado papel que ha pretendido dar al sindicalismo norteamericano merece tenerse en cuenta. La famosa frase “pay them more” (pagadles más) para decirles a los empresarios norteamericanos que la razón de la llamada “gran dimisión” (la renuncia a su puesto de trabajo de millones de estadounidenses insatisfechos con sus empleos) eran los bajos salarios, se sale del repertorio de mantras neoliberales sobre mercado de trabajo y la asignación del precio del mismo en función de cómo casan “libremente” oferta y demanda.

Pero de forma mucho más cercana podemos valorar si en España una decidida actuación combinada en el marco del diálogo social y la negociación colectiva, tiene o puede tener efectos relevantes. Y si atendemos a lo sucedido en estos últimos años, la respuesta es que sí. De hecho considero que desde la irrupción de la pandemia se ha producido tácitamente un pacto de rentas en España, coherente con una aproximación europea distinta a la crisis (al menos hasta ahora), y que es justo ahora, cuando abordamos una crisis de precios producto de la invasión de Ucrania, cuando parece que esa corresponsabilidad observada brilla por su ausencia con una CEOE que pretende imputar el incremento de costes energéticos e intermedios a la clase trabajadora.

Los datos. Retrotrayéndonos cuatro años atrás, la participación de la remuneración de asalariados en el PIB comenzó a recuperarse en 2018 con la firma del IV AENC a mediados de año y experimentó el alza más importante de toda la serie histórica en 2019, incrementándose en 0,9 puntos porcentuales, gracias al pleno despliegue del acuerdo de negociación colectiva y al importante incremento del SMI (un 22,3%).

En los años posteriores también se observó un incremento si bien provocado por elementos circunstanciales y a la vez desconocidos en nuestras crisis económicas. En 2020 y 2021, la mejora del peso de los salarios en el PIB fueron debidos al fuerte sostenimiento del empleo que proporcionaron los ERTE en un momento de una caída de los beneficios empresariales. El hecho de que se haya producido una menor caída del empleo que la reducción de beneficios empresariales y que la contracción de la propia economía, es un hecho sin precedentes en la historia de las crisis españolas. Hasta el periodo 2020-2021 nuestro país siempre ha afrontado las crisis mediante ajustes intensos del volumen de empleo, despidos y extinciones de contratos, que elevaban las

tasas de desempleo a niveles altísimos. El último ejemplo fue la anterior crisis financiera que nos llevó a una disparatada tasa de paro superior al 26%. Por primera vez en la crisis pandémica se invirtió esta tendencia mediante una fenomenal movilización de recursos públicos.

Pero lo relevante de la trascendencia de las medidas pactadas entre los agentes sociales en el ámbito bipartito, y las acordadas de forma tripartita con el gobierno, es que durante tres años se ha incrementado el peso de la remuneración de asalariados en el PIB; que este incremento además se basó en que se contuvo la destrucción millonaria de puestos de trabajo (lo que además generó unas mejores condiciones para recuperar el mismo cuando salimos de la fase aguda de la pandemia).

A su vez cabe recordar el proceso de subida del SMI, una potestad del gobierno, pero que ha sido consensuada de forma tripartita en el marco del diálogo social, y cuando no ha sido posible únicamente con las organizaciones sindicales.

El salario mínimo interprofesional inició en 2017 un proceso de intensa subida pasando de 655,20 euros en 2016 a 1.000 euros en 2022. Un total de 345 euros adicionales. El salario mínimo afecta actualmente (datos de 2021) a 1,8 millones de personas trabajadoras en media anual (1,5 millones a tiempo completo y en torno a 300.000 a tiempo parcial), si bien 2,2 millones de trabajadores a tiempo completo llegaron a cobrarlo en algún momento del año debido a la elevada rotación del mercado de trabajo español.

El aumento salarial no es homogéneo para todos los trabajadores beneficiados por la subida, ya que su mejora individual depende de la distancia que tuviera el salario anterior en relación con el nuevo SMI.

No obstante, el aumento del SMI ha significado un incremento de 4.828 millones de euros de la masa salarial del conjunto de los trabajadores que cobraban el SMI y que tenían una jornada a tiempo completo[1], que se ha financiado gracias a un menor crecimiento de los beneficios empresariales.

El Estado también ha aportado una parte importante de este pacto de rentas tácito, fundamentalmente mediante la financiación a través de los Presupuestos Generales del Estado de los ERTE. Lo que supuso un gasto entre 2020 y 2021 de unos 30.000 millones de euros (40 mil contando la prestación de cese de actividad de los trabajadores autónomos), entre pagos directos de prestaciones (unos 20.000 millones en 2020 y el resto en 2021) y las exenciones del pago de las cotizaciones sociales.

La reforma de las pensiones que suscribimos las organizaciones sindicales con el Gobierno y las organizaciones empresariales es un hito de legislatura con unos impactos muy relevantes en lo que a movilización de recursos se refiere.

El cambio en la regulación de la revalorización de las pensiones, sustituyendo el anterior IRP (Índice de Revalorización de Pensiones) ha supuesto que las personas jubiladas y pensionistas hayan recibido entre 2021 y 2022 una contribución del estado mayor en 5.540 millones de euros a la que hubieran recibido si el IRP hubiera continuado vigente.

El último cambio introducido en las pensiones públicas ha sido la derogación del Factor de Sostenibilidad, hubiera provocado una bajada en las nuevas pensiones en el primer año de su aplicación, 2019, del 0,47%. Si se hubiera aplicado de forma continuada durante los próximos años, hubiera significado una reducción de la cuantía media de las pensiones de los nuevos pensionistas del 22% en el año 2060. La AIREF, por su parte, estimaba que el factor de sostenibilidad iba a suponer un recorte de gasto en pensiones de 28.512 millones de euros en pensiones en 2050, equivalente a un 0,9% del PIB de ese año.

Por tanto, las medidas pactadas en el marco del diálogo social han supuesto una movilización de recursos y transferencias en salarios y en diversas prestaciones sociales que han configurado un modelo distinto de salida de la crisis.

Es evidente que los contextos económicos y las razones de oportunidad política juegan un papel clave a la hora de desplegar la potencialidad de los marcos de intervención sindical, más en tanto más te elevas de la escala “acción en el centro de trabajo”, en ese papel multiescalar del sindicalismo español al que hacía referencia. Es probable que en la nueva situación de precios altos y riesgo de pérdida de poder adquisitivo veamos la otra cara de la moneda. Por eso pretendemos promover una negociación colectiva más exigente que reconduzca la “gran dimisión” patronal ante la crisis de la guerra, en un indisimulado y temerario intento de que el incremento de costes y precios recaiga en la mayoría social, la clase trabajadora y los salarios.

El sindicalismo como constructor de derechos colectivos desde el empoderamiento social.

En la introducción hacía una referencia a la pugna de fondo que en mi opinión se está dando en las sociedades contemporáneas. Es por el modelo de reconstrucción de las clases medias que sufrieron un fuerte impacto desde la crisis financiera de 2008.

En este artículo no pretendo tanto profundizar en los términos de esa pugna, sino señalarlos, para situar el papel que yo creo que el sindicalismo puede jugar en la misma.

Parto de un par de consideraciones. Una que se apuntaba en la introducción, es que el marco del diálogo social cuenta con un importante anclaje constitucional pero está demasiado sometido a los intereses de coyuntura del gobierno de turno. Dicho en plata, el diálogo social ha sido un elemento de gran trascendencia a la hora de implementar políticas públicas tan relevantes como el sistema público de pensiones, o el sistema de atención a la dependencia, donde en determinados momentos ha podido hablarse de una “legislación concertada”, pero a la vez ha sido postergado cuando el gobierno de turno ha querido actuar desde la unilateralidad. Anclar mejor los procesos de participación y concertación social requerirían en España una ley de participación institucional que dote de cuerpo legal a las previsiones constitucionales.

La otra consideración tiene que ver con un elemento de la máxima vigencia en un momento en que las opciones políticas reaccionarias que amenazan el armazón de libertades públicas y consensos democráticos y sobre los derechos humanos. Me refiero a la tesis de que generar anticuerpos ante las opciones del nacional-populismo de extrema derecha, pasa por sociedades vertebradas además del recurrente argumento de las sociedades que protegen a las mayorías a través de un modelo social. Y que en ese empeño el sindicalismo confederal es el actor mejor situado en la combinación virtuosa de generar derechos efectivos, y hacerlo mediante procesos de empoderamiento colectivo.

Reitero lo que también se señalaba al principio. El sindicalismo, al menos el que aspira a encarnar CCOO, es sociopolítico sin ninguna veleidad partidaria ni pretendiendo asumir funciones que no le corresponden. O que en todo caso le corresponden desde la corresponsabilidad con el marco institucional. Por tanto ni se le puede exigir ni debemos aspirar a suplir las carencias que pudieran apreciarse en un momento de crisis de todos los espacios de mediación democrática.

Hablo de la pugna por el modelo de recomposición de las llamadas clases medias. Esto lleva a una pregunta ¿Se quieren recomponer las clases medias? ¿O tenemos una derecha tan asilvestrada que asume una sociedad dualizada, fragmentada y con desigualdades crecientes?. En mi opinión, la respuesta es que sí. Se quieren recomponer las clases medias y eso no es óbice para que una parte muy relevante de la derecha económica, política y mediática aspire a esa sociedad despiadada. Trato de explicarme.

Sería ingenuo pensar que solo el sindicalismo y la izquierda pretenden recomponer el papel de lo que algunos llaman “clases medias”. El sistema capitalista aspira a la auto-reproducción y tiene problemas para afrontar la contradicción de que el neoliberalismo genera mayores cotas de

desigualdad, pero a la vez –cuando ésta “se pasa de frenada”– genera crisis recurrentes en gran medida provocadas por las burbujas especulativo-financieras.

En las últimas décadas esta contradicción “se resolvió” mediante el recurso creciente al sobreendeudamiento que, a modo de dopaje, sostuvo una ficticia exuberancia de la demanda solvente compatible con el proceso de disminución del peso de los salarios en la renta nacional que antes se ha mencionado. El funcionamiento de este mecanismo lo comprobamos en España desde mediados de los 90 hasta 2008 asociado al incremento de precios de una bien colateral como fue la vivienda. Además debido a la irrupción en las economías emergentes, particularmente China, se ha creado un importante volumen de “clases medias” en esos países, a la vez que se han adelgazando las de Europa.

Recomponer un contrato social pasa por vertebrar socialmente nuestros países desde esta situación de partida. Una fiscalidad renovada es eje de bóveda para lograrlo. Reforzar los sistemas de servicios públicos “clásicos” como la educación, la sanidad, las citadas pensiones; pero además añadir otros como la atención a las situaciones de dependencia o la enseñanza asumida como procesos de aprendizaje permanente que se extenderán a lo largo de toda la vida, o el derecho a la vivienda. Se tiene que abrir paso el debate sobre las rentas mínimas garantizadas donde el ingreso mínimo vital es un embrión cualitativamente importante pero de protección limitada.

Pero no va a faltar la opción alternativa para fortalecer “espacios de bienestar segmentados” por la vía de la segregación, el individualismo y la provisión privada de esos ítems de bienestar. Deteriorar los servicios públicos como paso previo a su deslegitimación social y sustitución por la intervención del mercado es una práctica más que conocida.

Solo dos notas finales. La primera: la pugna por recomponer el contrato social no se debe sustanciar en claves que tengan que ver únicamente con modelos económicos; requiere de una profunda batalla cultural y de las ideas, de manera que la disputa por la centralidad y los sentidos comunes que arraigan en la sociedad son decisivos para anclar socialmente los términos y legitimidades de tal contrato.

La segunda: la política neoliberal impulsada en las últimas cuatro décadas ha sido profundamente performativa. Ha huido de la mera gestión administrativa para tratar de hacer políticas (muchas veces camufladas como neutras o técnicas) encaminadas a modificar la mentalidad y las conciencias de la mayoría social. Modificar el marco de lo deseable por las mayorías sociales.

Friedrich Hayek fue un economista, pero también filósofo y jurista austriaco, que además de ganar el Premio Nobel en 1974, es uno de los máximos exponentes de la escuela austriaca. Escuela de

pensamiento económico neoliberal que en el inicio la segunda parte del siglo pasado no dejaba de ser una excentricidad, pero que a posteriori ilustra hasta retóricamente, buena parte de los discursos más sociópatas del actual neoliberalismo. Apóstoles de ese modelo como él y otros, pronto advirtieron de la necesidad de emprender una batalla por romper las tendencias cooperativas que se abrían paso tras las matanzas globales de la Primera y la Segunda Guerra Mundial, y que habían dado paso primero al New Deal de Roosevelt en los años 30, y al desarrollo de los estados de bienestar de forma particularmente intensa en las décadas que van de los años 50 a los 70.

El cuestionamiento de esas tendencias cooperativas –que implicaban una mayor intervención del poder público en la economía, una fiscalidad tendente a proveer de una serie de servicios de responsabilidad pública con pretensiones de universalidad, y un pacto de distribución salarial ligado a los modelos de desarrollo fordista con sindicatos y negociación colectiva– fue adquiriendo cada vez más intensidad hasta desembocar en la ofensiva neoliberal que promueven Reagan y Thatcher. Asimismo la relación de desconfianza del neoliberalismo respecto a la democracia se aprecia palpablemente en la indisimulada simpatía de muchos de sus defensores por las dictaduras latinoamericanas.

Una vez en espacios de poder, bien fuera por la vía democrática bien por la golpista, las teorías neoliberales impulsaron políticas materiales que además de promover una determinada forma de acumular renta, organizar la empresa y las cadenas de producción, o deteriorar la función del poder público en la economía y en la provisión de servicios, modificaron conciencias, sentidos comunes, preferencias sociales.

Recientemente leíamos noticias sobre el recurrente retraso en desplegar centros de atención sanitaria primaria en barrios de reciente construcción de grandes ciudades. Este fenómeno de deterioro de los servicios públicos, y ante su insuficiencia, el fomento del aseguramiento privado, relacionado con un determinado tipo de desarrollo urbanístico recuerda al urbanista italiano Bernardo Secchi cuando afirmaba “los modelos urbanísticos no solo son producto de una política, sino que crean política; no tanto en el sentido de afinidad con una opción concreta, sino en el desarrollo de un visión del mundo, de un modo de estar y de ser. No solo en la relación, de integración o exclusión, entres las diversas clases sociales, sino en cómo los habitantes de esos espacios consideran conceptos como la libertad, la seguridad, la democracia o la cultura”.

Atendamos a una aparente paradoja. Es llamativo el esfuerzo que ha realizado nuestro país para salvaguardar el empleo y la economía en la pandemia de la COVID a las que se hacía referencia en el capítulo anterior. Sin embargo cabría preguntarse si verdaderamente estas medidas que han mejorado la vida (y en muchos casos han salvado el empleo) de más de 15 millones de personas, han reforzado cualitativamente la idea de la necesidad de un renovado contrato social. Tengo mis

dudas que la optimista visión de que íbamos a “salir mejores”, o que tras la pandemia sería inviable cualquier política de deterioro de la sanidad pública, fuera más que inconsciente voluntarismo.

Es más, las y los hijos intelectuales de los sociópatas neoliberales han abordado una fase de rearme ideológico, abundando en la trampa anti-impuestos, mostrando con pocos escrúpulos que incluso durante la peor fase de la pandemia se dedicaron a expoliar (ellos o sus entornos) los recursos comunes, sin tener en apariencia ningún coste electoral. Más bien al contrario.

La reedición de un nuevo contrato social para el siglo XXI no solo tendrá que definir un horizonte teórico de la sociedad deseable, sino que tendrá que hacer compatible el objetivo de ese horizonte con las políticas efectivas que conformen sociedad para ese tránsito. Recientemente se consolidaba en nuestro ordenamiento jurídico la reforma laboral que pactamos sindicatos, organizaciones empresariales y gobierno.

El gran logro de la reforma no sería una reducción estadística de la contratación temporal. Sería romper la inercia disgregadora del contrato temporal y el despido como fórmula de ajuste por parte de las empresas ante los cambios (de ciclo económico, productivo, de competencias requeridas, etc.), y sustituirlo por fórmulas integradoras de adaptación del tiempo de trabajo para evitar precisamente esos despidos. Cambiar de un modelo que ajusta por exclusión (y con sesgos de edad, género...) por otro que afronta los cambios desde la integración.

En el primer caso el trabajador queda inerme en un modelo laboral segmentado y en el que en mejor de los casos aspira a una restitución del derecho vulnerado mediante una reclamación de carácter individual por despido. En el segundo genera una dinámica colectiva en el que la negociación sobre cómo modificar el tiempo de trabajo, el tipo de protección social asociado que favorece esa reducción o suspensión de jornada, y la posibilidad de hacerlo mediante vínculos de interés común, refuerzan la vertebración colectiva de la clase trabajadora.

Sirva este ejemplo para incidir en el último elemento al que quiero hacer referencia respecto al papel del sindicalismo confederal y de clase para el siglo XXI. La necesidad de hacerlo mediante procesos de empoderamiento colectivo. La tentación funesta de los espacios de falsa seguridad que oferta la extrema derecha suele tener –o eso se dice– más posibilidad de éxito en la medida que se ofrezca en países o sociedades con escaso desarrollo de los modelos de protección social. Cabría inferir de este razonamiento que a mayor garantía de condiciones de vida, empleo y protección social, menor capacidad de arraigo de fuerzas nacional-populistas reaccionarias. Y esto es cierto... a medias.

En algunos de los países de más altos niveles de cohesión social y un estado de bienestar más acabado, han arraigado opciones nacionalistas, excluyentes, o basadas en lo que podríamos llamar políticas “de señalamiento”: ofrecer seguridades a base de excluir del nosotros, del “demos” de la ciudadanía social a partes del cuerpo social (normalmente en base a razones étnicas y de clase). El caso de Francia, siendo uno de los países del mundo con mayor intervención pública en la economía y con un potente modelo de protección social, es uno de los ejemplos más cercanos, como la inquietante evolución de Marine Le Pen ha puesto sobre la mesa.

Creo que el gran elemento diferencial sobre la capacidad de blindar las sociedades de opciones reaccionarias y promover sociedades inclusivas es el grado de vertebración social existente. El neofascismo del siglo XXI no marcha en columnas militares sobre Roma. Es mucho más penetrante ante el sujeto individualizado, replegado y aislado de la sociedad neoliberal, sin cosmovisiones políticas que le llevan a ser propenso a la infección reaccionaria del odio, de la exclusión o del concepto opresivo de patria, de homogeneidad sexual o racial, así como de los viejos roles de género. El nacional-populismo cala más donde hay sociedades dislocadas, fragmentadas, sin vínculos comunes, sin militancia política, social o vecinal.

Por eso el sindicalismo de clase es un elemento tan importante para un sistema democrático y a la vez un elemento tan molesto para el poder real. La fortaleza y el reto es que el buen sindicalismo de clase organice a la clase trabajadora en términos de agregación y proximidad, y desde ahí irradiar función representativa, y no al revés.

Somos la construcción más genuina de un nosotros que disputa bases materiales, pero que además lo hace desde la construcción de un sujeto colectivo. No es solo un sindicato para la clase trabajadora, sino de la clase trabajadora. No es solo un sindicato que genera derechos que se disfrutan como un cliente disfruta de un servicio, sino que los genera en procesos de empoderamiento colectivo; y lo hace además partiendo del ámbito más impermeable a la participación democrática como es la empresa y el centro de trabajo.

[1] El incremento total de la masa salarial es algo mayor ya que no se disponen de datos para los trabajadores que cobran el SMI con jornada a tiempo parcial.