

Opinión

HUELGA GENERAL 14N LA VISIÓN DE LOS EXPERTOS

Una mala idea en una mala situación



Fabián Márquez Sánchez

Los sindicatos CCOO, UGT y USO promovieron ayer la segunda huelga general contra el Gobierno de Mariano Rajoy, y en la que no participaron el CSIF que afilia a los funcionarios públicos, el Sindicato de Enfermería y otros. La anterior protesta de este tipo tuvo lugar el día 29 de marzo, y la reiteración del suceso, resulta más que dudosa en relación con su efectividad, y pondría de relieve que el mito de la huelga general ha pasado a la Historia.

En efecto, la huelga general fue concebida por los recién nacidos sindicatos de trabajadores a finales del siglo XIX y principios del XX, como el mejor instrumento para derrocar gobiernos y, en definitiva, propiciar un cambio revolucionario. En el transcurso de los años, las dos Guerras Mundiales, y la entronización de la socialdemocracia como instrumento eficaz para administrar el sistema capitalista en beneficio de todos y, especialmente, de los trabajadores, ha dado al traste con el viejo mito. La huelga general a partir de ese momento es solo una mera demostración de fuerza.

El recordatorio de lo que significó la huelga que tuvo lugar el 14 de diciembre de 1988 contra Felipe González es ilustrativo al respecto. A diferencia de la que tuvo lugar ayer, en aquella lejana ocasión los sindicatos pararon el país y convirtieron la convocatoria de huelga en un día festivo. En efecto, la única televisión existente mostró durante 24 horas su Carta de Ajuste, y simplemente los ciudadanos dejaron de acudir a sus obligaciones para poner de relieve que no estaban de acuerdo con los modos de afrontar aquella crisis, depreciando el mercado laboral con la creación de un contrato calificado por los sindicatos como *basura*, y que en términos más formales fue denominado por el Gobierno como de inserción laboral, o de empleo juvenil.

Hoy las medidas laborales adoptadas por el actual Gobierno son mucho más importantes que las dictadas en su día por el de González; y el desempleo juvenil alcanza la importante cifra del 54%, y los españoles suficientemente preparados emigran al exterior en búsqueda de una oportunidad de trabajo que no son capaces de encontrar en su propio país y, además, caminamos aceleradamente hacia un 26% de población parada; previsiblemente seis millones de personas en el próximo 2013. Hay motivos para una protesta tan contundente como la que en su día justificaron la gran huelga que estuvo a punto de dar al traste con el Gobierno de Felipe González y, sin embargo, ayer asistimos a un espectáculo mucho más trivial: la ciudadanía no dejó de trabajar en general, hubo huelga pero no fue general. Los transportes funcionaron con servicios mínimos, y los medios de comunicación, con altibajos, emitieron información; el porcentaje de cesación laboral fue mucho más intenso en las grandes industrias y polígonos industriales, y menor en el comercio. En buena parte coincidiendo con la presencia próxima de piquetes informativos y, poco más; el consumo eléctrico descendió un 12%. Ello demostraría que el entorno político existente reduce la capacidad de los sindicatos para plantear con éxito la demostración de poder que significa una huelga general.

El Gobierno de Rajoy ha heredado una situación dramática, vivimos en franca depresión, doblamos la deuda pública que teníamos en el pasado 2007, nuestros bancos no ejercen la tarea para la que nacieron: prestar el dinero que atesoran en sus depósitos, sino que viven apalancados a la espera de tiempos mejores; y la demanda se ha contraído tanto como la confianza de los consumidores y de los ciudadanos en la capacidad de la economía española para salir adelante por sí misma, hallándose en todo caso a la espera de que la reactivación económica de los demás tire de nuestra economía a fin de que ésta, poco a poco, emerja del profundo pozo en el que nos hallamos inmersos. En ese escenario convocar una huelga general es una inútil temeridad. Las observaciones anteriores no deben llevarnos a minimizar lo ocurrido. La huelga general no es una alternativa a los problemas actuales. El Gobierno debiera ofertar un proyecto lo suficientemente sugestivo para que los sindicatos y grupos que todavía hoy se aferran al mito de la huelga general puedan participar en la empresa común que debiera ser España.

Presidente de Analistas de Relaciones Industriales, S.A.

Modos y momentos (una propuesta de reforma del modelo sindical)



Juan Antonio Sagardoy

Sindicatos, ¿para qué? era el título de una reciente recopilación de estudios en el que se ponía el dedo en la llaga sobre el camino de incertidumbre que está atravesando el movimiento sindical en nuestros días. Aunque la duda inducía una respuesta negativa sobre su utilidad actual, lo cierto es que el sindicato continúa siendo la base fundamental sobre la que se asienta el modelo constitucional de relaciones laborales y constituye un instrumento clave de la participación ciudadana en las mismas. Pero, si ello es cierto, no lo es menos que los actuales procesos de transformación social y económica están afectando de forma radical al modo de concebir y entender las actuales funciones del órgano de representación de los intereses colectivos de los trabajadores por excelencia. Y tras la huelga general de ayer quiero hacer, un poco en frío, unas reflexiones sobre la categoría más que sobre la anécdota.

Se ha dicho que el sindicalismo español en general es un sindicalismo mediterráneo que, como el italiano o como el griego, responde a una cultura más bien de confrontación, mientras que el sindicalismo nórdico y las relaciones laborales del norte de Europa han ido avanzando hacia el interés común de la empresa para que sea competitiva y productiva. La posición de los sindicatos ha de ser de reivindicación, cómo no, pero también de colaboración. Es claro que conflicto y cooperación no se excluyen, pues ambos forman parte del mundo de las relaciones laborales pero entre ambos fluye una frontera móvil, que puede desplazarse en función de las circunstancias y éstas vienen marcadas, en la actualidad, por un momento tan determinante para el futuro devenir, no ya de las relaciones laborales, sino de nuestro propio modelo de sociedad, como es la profunda crisis económica que estamos viviendo.

El acuerdo constituye un instrumento

especialmente eficiente de progreso y estabilidad económica, política y social y ha demostrado ser uno de los pilares sobre los que hemos cimentado nuestro desarrollo social. Por ello, esta idea sigue teniendo una enorme fuerza en el momento actual. El modelo de "capitalismo compartido" ampliamente extendido entre las empresas de países como Suecia, Alemania, Japón y Estados Unidos llama al consenso y al compromiso conjunto como instrumento de búsqueda positiva de soluciones. Tal modelo llama a la construcción de un sindicato comprometido con la realidad de las empresas y que no considere las mismas un mal necesario.

En este contexto se echa en falta una intervención sindical más reflexiva, más positivamente comprometida, que aporte nuevos puntos de vista y nuevas soluciones en la cruel realidad que vivimos. La actitud reactiva de defensa de un modelo de relaciones laborales que nació y se desarrolló a la luz de una realidad económica radicalmente distinta de la actual requiere ser repensada. En esta construcción, el sindicato está llamado a tener un papel importante pero debe también modernizar sus estructuras, hacerse flexible a los cambios económicos y productivos para, progresivamente, sin olvidar sus orígenes, adaptarse a los nuevos tiempos. La anterior necesidad se hace más perentoria si tenemos en cuenta que la crisis económica está abriendo un periodo difícil marcado por la tensión social y los conflictos laborales. Estas circunstancias ofrecen un marco de oportunidad para reflexión del papel del sindicato y la necesidad de una regulación adaptada a los actuales tiempos del derecho de huelga.

Sin duda, estos macroconflictos que son las denominadas huelgas generales, sirven también para tomar el pulso a lo sindical. La conclusión parece clara: el recurso a estas huelgas como instrumento de afirmación sindical empieza a devaluarse y, con ello, el papel de sus gestores. Estas huelgas socioprofesionales se han convertido más en una forma de canalizar el lamento social que en un verdadero elemento de manifestación y defensa de intereses profesionales. El recurso a este tipo

de medidas queda lejos de la finalidad fundamental que persigue el reconocimiento del derecho de huelga: una mejor defensa de los intereses contractuales de los trabajadores. La reformulación del papel político del sindicato y su pretensión de erigirse en representante de los intereses generales, sustituyendo a los partidos políticos, no deja de plantear serios interrogantes, que tienen que discutirse y resolverse, para evitar una desmembración social.

Cierto es que la pregunta sobre la necesidad de una Ley de Huelga tiene un cierto carácter guadianesco: aparece y desaparece, se abre y se cierra, en función de lo elevado del termómetro de la conflictividad social. La huelga general marca el grado más alto de la escala e históricamente han sido revolucionarias y desde luego con un claro contenido político. En todo caso, sería recomendable iniciar un debate serio y responsable, con el mayor consenso social posible, sobre la verdadera necesidad de regulación de este derecho fundamental.

Si la respuesta fuera positiva, abórdese de manera frontal y sin ambages. En este sentido, uno de los aspectos más delicados a tratar sería el mantenimiento, previsto en la Constitución, de los servicios esenciales de la comunidad. El legislador tendría una ardua tarea pues le obligaría a descender a la realidad social de cada conflicto, a considerar la naturaleza de los derechos de los ciudadanos que no se satisfacen por la huelga, a tener en cuenta diferentes aspectos como la fecha, la duración de la huelga, la posibilidad de compensarlos por otros medios, etc.

No deja de ser curioso que con nuestra actual legislación la Autoridad Gubernativa "garantiza" cierto éxito de la huelga declarada por los dirigentes sindicales al fijar unos servicios mínimos que excluyen el resto. Es decir, que en el supuesto de que un 80% no desearan la huelga en los autobuses urbanos, por ejemplo, dejarían de trabajar por el mandado administrativo, el 65% si solo se hacen los mínimos fijados en un 35%. Hay que darle una reflexión al tema.

En todo caso, una más amplia aplicación de los sistemas de mediación y arbitraje o una práctica de determinación "en frío" de los servicios mínimos alejada temporalmente del conflicto podría ayudar a resolver algunos de los problemas que hace que el debate sobre la necesidad de una ley de huelga sea ya un permanente *ritornello* de nuestras relaciones laborales. Y lo mismo cabría decir de los "piquetes informativos" que son un borrón grueso en la formación democrática de la voluntad de los huelguistas. Y para complicarlo más, el reciente artículo 31 bis del Código Penal exime a Partidos y Sindicatos de responsabilidad penal por la actuación de sus directivos, lo que no ocurre con las empresas.

En definitiva, esta huelga general ejercida en un mal momento por la que está cayendo y con un modo inadecuado para lograr lo que se pretende, debería servir a todos para reflexionar y sacar consecuencias.

Catedrático de Derecho del Trabajo



Mauricio Skrycky

La Policía protege el acceso a El Corte Inglés de la Puerta del Sol.