



El poder sindical y la reforma pendiente

Carlos Bustelo

Análisis nº 9074

16 de diciembre de 2011

Análisis publicado en tres entregas en Libertad Digital, el 5, el 6 y el 9 de octubre de 2011

1. El origen del poder sindical

Transcurrido casi año y medio desde la conversión de Zapatero a la realidad económica (mayo de 2010), nos encontramos con que la crisis europea no está en vías de solución ni España está hoy más cerca de la recuperación económica. El Gobierno socialista español ha dilapidado el posible efecto de credibilidad y confianza de su dramática conversión, más aparente que real, y ha perdido todo este tiempo en un intento pueril de engañar nada menos que a Bruselas, París, Berlín y a los inversores, acreedores y electores.

Son muchos, desde luego, los obstáculos estructurales e

institucionales que frenan nuestro crecimiento económico pero el principal, el que hace de España un caso único en el mundo desarrollado, es sin duda, nuestro marco laboral y sindical. A la vista de lo ocurrido en los treinta y cinco años transcurridos desde 1975, hoy podemos afirmar con rotundidad que la creación de empleo ha sido el gran fracaso de la España democrática. Y que ello se ha debido a un marco laboral y sindical claramente incompatible con el funcionamiento de una economía de mercado abierta a la competencia exterior. Hemos tenido que vivir con un mercado laboral tan disparatado e injusto que en el período de máxima prosperidad (1997-2007) nuestra tasa oficial de paro no bajó

del 8% de la población activa, porcentaje que se considera inaceptable en la mayoría de los países desarrollados.

No estamos descubriendo nada nuevo. Economistas e instituciones nacionales y extranjeras llevan decenios recordando a los gobiernos de España la necesidad de enfrentarse de una vez con el gravísimo problema de nuestro mercado laboral. Hace más de quince años, por ejemplo, animado por la victoria conservadora en las elecciones generales de 1996 (24% de paro), el autor de estas líneas aconsejaba en *Cinco Días* abandonar la actitud resignada que se ha mantenido ante el problema desde la muerte de Franco.

Ante el poco éxito de su consejo, este autor [volvía cinco años después sobre el tema](#): "La suma de intervencionismo franquista, consenso democrático y estado de bienestar socialista nos ha llevado en España al sistema laboral y sindical más injusto y disfuncional del mundo desarrollado, que muy probablemente ha retrasado en varios años nuestra convergencia real con la renta media de la Unión Europea".

Docenas de estudios e informes se han publicado en la misma línea en los últimos treinta años y con el mismo efecto, es decir, ninguno. España ha mantenido de forma continua, en años buenos y en años malos, el doble de paro que los demás países desarrollados.

Los sindicatos han llegado, incluso, a sustituir al poder legislativo en los temas laborales, aunque todo ello haya resultado en un paro escandaloso, sin igual en el mundo desarrollado. ¿Cómo es posible que

estas organizaciones, cuya afiliación real no llega hoy ni al 6% de la población activa, hayan conseguido privilegios y financiación sin fin con gobiernos socialistas y con gobiernos conservadores?

La falta de información fiable y la complejidad misma del proceso han ocultado con eficacia [el camino](#) que nos lleva desde el sindicalismo revolucionario de inspiración marxista del siglo XIX al sindicalismo institucionalizado de hoy, convertido al reformismo a cambio de increíbles privilegios y muy generosas subvenciones estatales. Gobiernos de todos los signos, incluidos los de los últimos años del franquismo, han estado siempre dispuestos a conseguir la "paz social" a cambio de otorgar generosa financiación y amplios privilegios y poderes a los aparatos sindicales.

Tal vez la causa del comportamiento tan temeroso de todos nuestros gobiernos democráticos ante las exigencias sindicales esté precisamente en lo disparatado de sus fines y objetivos declarados. Así, cuando en 1977 los tres principales sindicatos alcanzan pleno reconocimiento legal, Comisiones Obreras sigue con su objetivo de "destruir las estructuras de la sociedad capitalista"; la Unión Sindical Obrera habla de "transformar el Estado burgués como organización económica explotadora" y la Unión General de Trabajadores clama por "una nueva sociedad basada en la propiedad colectiva de los medios de producción". Todo esto tenía más importancia de lo que puede parecer hoy, treinta años después, pues en España entonces estábamos en la delicada operación

histórica de la Transición, un partido laborista radical gobernaba y arruinaba al Reino Unido y en Francia cuatro años después, en 1981, Mitterrand ganaba las elecciones con un programa no muy diferente al de nuestros sindicatos. En este contexto histórico es muy posible que estas baladronadas sindicales asustasen a nuestra clase política. Lo que sí sorprende es que el susto haya durado tantos años.

2. Historia de los privilegios sindicales

Es obvio que estas actitudes de confrontación de los sindicatos fueron sustituyéndose por una política de diálogo y concertación a medida que adquirían atribuciones, competencias, poderes y responsabilidad.

La bajísima afiliación de nuestros sindicatos les obliga a vivir de las subvenciones que les conceden tanto el gobierno central como los gobiernos autonómicos y municipales. Y, sin embargo, los sindicatos gozan de un privilegio único: son los únicos organismos que, recibiendo cuantiosas subvenciones públicas, no están obligados a publicar sus cuentas que, por tanto, no son sometidas a la Intervención General del Estado ni tampoco a ninguna clase de auditoría pública. De esta forma, una parte de nuestros impuestos va sin ningún control a las cúpulas sindicales, cuya elección probablemente se reduce –como sus manifestaciones y "piquetes informativos"– a sus empleados, los famosos delegados sindicales del franquismo, conocidos hoy como "liberados sindicales".

La historia de nuestros sindicatos de clase desde 1977 es una serie continua y acumulada de leyes orgánicas, leyes ordinarias, decretos-leyes, decretos, órdenes ministeriales, ordenanzas laborales y resoluciones judiciales –también del Tribunal Constitucional– que constituyen un entramado asombroso en el que, con frecuencia, los acuerdos pactados por los llamados "interlocutores sociales" son luego ratificados y financiados por el Estado. Acuerdos que más de una vez se han convertido en leyes, con muchos de los privilegios de ellos derivados convertidos en derechos fundamentales recurribles en amparo ante el Tribunal Constitucional. En resumen, una acumulación de concesiones y privilegios de todo orden que ahora obligará a que cualquier modificación sustancial del sistema (por ejemplo, la negociación colectiva obligatoria o la ultractividad de los convenios, invento que nos viene del corporativismo fascista italiano) deba ser aprobada por los "interlocutores sociales" (hoy CEOE, UGT y CCOO).

Ya en julio de 1979, la CEOE y la UGT firmaron el Acuerdo Básico Interconfederal que reconocía la autonomía total y la presencia y actuación de las organizaciones sindicales en todos los ámbitos de las relaciones laborales, incluida la empresa. A partir de 1981, Comisiones Obreras se incorpora a los acuerdos, siendo numerosos los pactos posteriores entre el Gobierno, la patronal y las dos centrales sindicales mayoritarias. Con relativa frecuencia el poder legislativo asume como propios los

criterios de los llamados "interlocutores sociales" y convierte en ley los pactos acordados previamente. Así se legalizan el reconocimiento de los delegados sindicales en las empresas, el cobro por las empresas de la cuota sindical, privilegios y garantías para determinados cargos sindicales, la participación de los sindicatos en importantes instituciones y organismos, la entrega de inmuebles del llamado patrimonio sindical y la concesión de subvenciones. La Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 pone orden en todo lo actuado desde 1979 pero, sobre todo, consolida y aumenta los privilegios y ventajas de las centrales sindicales. Lo que no impide que el periodo 1986-1994 sea, con gobiernos del PSOE, el de más conflictos y menos pactos, para después abrirse uno nuevo de negociaciones y pactos (con gobiernos del PP y del PSOE). Y ello a pesar de que, precisamente en estos años, se destapan algunos escándalos económicos de gran importancia.

La formación profesional y la malversación de fondos públicos

El primero afecta al opaco mundo de la formación profesional, al que se incorporan con gran entusiasmo la CEOE y los sindicatos con el I Acuerdo Nacional de Formación Continua en las Empresas (ANFC) en 1992, que se complementa con un Acuerdo Tripartito que ya suscribe el Gobierno con compromiso de amplia financiación. Y lo mismo ocurre en 1996, en 2000 y en 2005. El problema surge cuando, para recibir la generosa financiación del Gobierno español y también de la Unión Europea, se

crea la fundación para la Formación Continua en la Empresa (FORCEM), integrada y gestionada exclusivamente por los "interlocutores sociales" y que solo durante el I Acuerdo (1992-1995) recibió 231.295 millones de pesetas. Pero la FORCEM sí fue fiscalizada por el Tribunal de Cuentas, cuyo informe de septiembre de 1998 detectó multitud de anomalías como número falso de alumnos, cobro de enseñanzas gratuitas, ausencia de cursos declarados, subvenciones a las propias CEOE y centrales sindicales, etc. Y lo mismo ocurrió con un nuevo informe del Tribunal de Cuentas de septiembre de 2002. El resultado de ambos informes se limitó al reintegro de importantes cantidades por la CEOE, CC.OO y UGT. Es sorprendente que habiendo quedado probados el fraude y la malversación de importantes caudales públicos, el expediente no haya tenido mayores consecuencias. Se han seguido firmando acuerdos, la FORCEM se denomina ahora Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, que sigue recibiendo subvenciones de millones de euros. Una nueva fundación privada, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) recibió en 1998 el edificio para su sede y 500 millones de pesetas, que el Gobierno desembolsa sin estar representado en el patronato.

Un enorme patrimonio sindical

Al Acuerdo Nacional de Empleo de 1981 se le añadió un Acuerdo de Patrimonio Sindical por el que el gobierno se comprometió a ceder en uso los inmuebles vacantes de los 1.168 que eran propiedad de la antigua Organización Sindical. Esto

se amplía con la Ley de Patrimonio Sindical Acumulado de 1986, ampliada nuevamente por un Decreto-ley de 2005, cuyo principal objetivo fue ceder a UGT veintiséis inmuebles más, pero también 150 millones de euros para saldar su deuda con el ICO, resultado de su promotora inmobiliaria fraudulenta, la PSV. Hoy la UGT dispone así de cerca de 400 inmuebles, CC.OO, unos 150 inmuebles, USO 5 inmuebles y la CEOE-CEPYME, 27 inmuebles. Aunque muy poco se sabe sobre el destino final de este enorme patrimonio inmobiliario, sería importante que en un futuro próximo se acabara el privilegio de opacidad del que disfrutaban los "interlocutores sociales" desde 1979.

Efectos económicos y políticos

La UGT, Comisiones Obreras y la CEOE han sido desde el comienzo de la Transición unos expertos depredadores de los Presupuestos Generales del Estado pero, mucho más grave, con sus acuerdos sobre el mercado laboral han impedido que la economía española pudiera funcionar con la flexibilidad necesaria y competir en un mundo globalizado.

No se comprende la actitud de los empresarios españoles y de los gobiernos de la UCD y del PP ante este desastre económico y social que ha durado más de treinta y cinco años. La de los gobiernos socialistas está muy clara, sobre todo con su sindicato hermano, la UGT, siempre dispuesto a echar una mano a los gobiernos "progresistas" y hacer todo lo posible para deteriorar a los gobiernos de "derechas". Es evidente, por ejemplo, su silencio

pasivo ante la incompetencia de los gobiernos socialistas desde 2004 y sus cinco millones de parados.

Es cierto que los llamados Estados de Bienestar después de la II Guerra Mundial han tenido que enfrentarse a los problemas que planteaban los sindicatos obreros. Todos han seguido el mismo procedimiento: concesiones abundantes a cambio de colaboración. Por ejemplo, Alemania incorporó a los líderes sindicales a los muy bien remunerados consejos de administración de las principales empresas. Y Francia consiguió desmontar la oposición de la izquierda a la energía nuclear a cambio de una especie de impuesto sindical a pagar por Electricité de France. El resultado final en ambos casos ha sido más bien positivo. Pero en España hemos hecho mayores concesiones a cambio de nada, a no ser que nos creyéramos aquellas baladronadas sindicales de 1977. Pero el llamado "diálogo social" ha tenido un enorme éxito en nuestra mal informada sociedad. Por ejemplo, la conocida Fundación Encuentro, cristiano-progresista, titulaba su Informe Anual de 2008 *El diálogo social, clave de nuestro progreso democrático* cuando ya España se hundía rápidamente en la peor recesión de su historia por culpa, en gran medida, de ese diálogo social. Por su parte, da la impresión que los empresarios españoles, asustados ante el poder concedido a los sindicatos por los gobiernos de la Transición, decidieron incorporarse al tinglado y convertirse, a través de la CEOE, en "interlocutor social". Para las empresas españolas grandes la rigidez ha representado un coste adicional pero asumible, sobre todo,

porque a través de los Expedientes de Regulación de Empleo y prejubilaciones, con la bien remunerada ayuda de los sindicatos y sus bufetes laborales, consiguen trasladar a los Presupuestos del Estado una parte no desdeñable del coste de sus inevitables ajustes de plantilla. Pero para las empresas medianas y pequeñas, de las que depende una gran parte de empleo, el sistema ha sido letal en muchas ocasiones y les ha impulsado a sumergirse en la economía informal o a liquidar el negocio.

3. La gran reforma pendiente

Como [ha señalado Alberto Recarte en repetidas ocasiones](#), haber entrado en la Unión Monetaria Europea sin la reforma de la negociación colectiva obligatoria y del resto del mercado de trabajo fue una irresponsabilidad que hoy seguimos pagando. El sistema actual supone una indexación general de toda la economía nacional –los salarios se ajustarán a la evolución del IPC–, los convenios son intocables y solo pueden negociarse al alza (ultractividad de los convenios), el despido es y ha sido tradicionalmente el más caro de toda la Unión Europea, los liberados sindicales incrustados en las empresas y pagados por ellas son inamovibles e intocables, la movilidad laboral es prácticamente nula, el absentismo laboral es el más elevado de Europa, etc. Los sindicatos creen que siguen viviendo en una economía cerrada y luchando en empresas públicas enchufadas a los Presupuestos del Estado, donde los salarios no tenían relación alguna con los resultados y las huelgas se ganaban siempre.

La combinación de estos sindicatos poderosos y gobiernos socialistas con grandes déficit públicos es claramente explosiva. Por ejemplo, en 1994, con Gobierno de Felipe González, la tasa de paro llegó al 24.5% de la población activa; en 2011, con Gobierno de Rodríguez Zapatero, el paro está en el 21.3%. En ambos casos, el paro juvenil, de los 16 a los 24 años de edad, alcanzó niveles aún más escandalosos por encima del 40%, provocado por muchos motivos, siendo el principal las subidas irresponsables del salario mínimo interprofesional.

La historia sindical y laboral de España desde la Transición democrática es un manual de cómo hacer todo lo legalmente posible para reducir la competitividad de la economía, frenar el crecimiento económico y desincentivar la incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo. Y, además, hemos convertido a los sindicatos UGT y CCOO en unas burocracias de enorme poder y gran presencia institucional. De hecho, hemos reducido a las Cortes al papel secundario de aprobar la legislación directamente surgida de los "interlocutores sociales".

Si el Gobierno del PP que surja de las elecciones generales sigue con la política de comprar "paz social" a cualquier precio a estos sindicatos todopoderosos, se equivocará como ya les pasó a los gobiernos de José María Aznar (1996-2004). Estamos seguros que si se plantea abiertamente el problema, una parte considerable de la sociedad española, empezando por los millones de parados, apoyará al Gobierno que decida desmontar este tinglado laboral-sindical,

comenzando por derogar todo lo legislado desde 1979. No debe olvidar que el paro hoy en España afecta a casi el 50% de los jóvenes de 16 a 24 años y que esta tragedia está producida, en gran medida, por la historia sindical que hemos intentado resumir en estas líneas.

Las no reformas de junio y septiembre de 2011

Ante la falta de acuerdo en las últimas negociaciones para la reforma laboral, que han durado muchos meses, el Gobierno ha aprobado un Decreto-ley (7/2011 de 10 de junio) que confirma una vez más su absoluta incapacidad para desmontar ningún elemento sustancial del tinglado sindical-laboral que hemos resumido en los párrafos anteriores.

En el Decreto-ley se simula una ampliación del papel de los convenios de empresa y la necesaria flexibilidad, pero para confirmar después que todo ello dependerá de lo que se acuerde en los convenios colectivos nacionales, regionales o sectoriales. Y se fortalece la posición negociadora de los sindicatos representativos – declarados así por la ley que no por los votos– reforzando las "secciones sindicales" en menoscabo de los elegidos comités de empresa, donde los delegados independientes son cada vez más numerosos. Recordemos que las "secciones sindicales" están constituidas por afiliados designados por las cúpulas sindicales. El mantenimiento de la ultractividad de los convenios se trata de disimular introduciendo un confuso sistema de plazos que no soluciona nada.

En resumen, la libertad negociadora de las partes, empleador y empleado, sigue siendo violentada sin pudor alguno. Es claro que esta no reforma no tendrá ningún efecto positivo sobre la creación de empleo.

Gobierno del Partido Popular y los sindicatos

Hay que desmontar el enorme poder sindical y acabar con la farsa continua del diálogo social, esa especie de sindicato vertical franquista constituido por la CEOE, UGT y Comisiones Obreras.

Acabar con el marco laboral-sindical en España, que lleva casi cuatro décadas frenando la competitividad y el crecimiento económico, exigiría la derogación de tres leyes que constituyen el eje central de todo este error histórico: Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo, ambas de 1980, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985. Sin estas leyes, España habría funcionado con un paro similar al resto de la Unión Europea (entre el 5% y el 10%) en lugar de un elevadísimo paro continuo (entre el 10% y el 20%).

En todo caso el Gobierno debería tomar una serie de medidas inmediatas que reduzcan todo lo posible los efectos de estas leyes mientras sigan en vigor:

- Exigir a la CEOE, a Comisiones Obreras y a UGT la publicación de sus cuentas auditadas de los últimos cinco años. Un cuadro completo de origen y aplicación de fondos sería de una gran utilidad para explicar a los españoles qué

se ha hecho con una parte no desdeñable de sus impuestos.

- Elecciones sindicales transparentes con control externo y voto secreto en todos los casos. Prohibir cualquier acción sindical con votación a mano alzada como es hoy habitual.
- Aplicación contundente de la ley a los llamados piquetes informativos, históricamente muy violentos, procediendo a su detención y puesta a disposición judicial cuando proceda.
- Prohibición de subvenciones públicas a la CEOE y a los sindicatos. Los verdaderos sindicatos representativos viven de las cuotas de sus afiliados, que dejarán de ser recaudadas por las propias empresas.
- Acabar con la figura de los "liberados sindicales" incrustados en las empresas, absolutamente intocables y con privilegios inauditos.
- La formación profesional debe ser recuperada por el Estado. Ya hemos visto más arriba cómo cuantiosos fondos públicos asignados a esta actividad se han malgastado y malversado como demuestran los informes del Tribunal de Cuentas de 1998 y 2002.

No son medidas fáciles de aplicar, pero la situación de emergencia de nuestra economía y la presión de Bruselas y del Banco Central

Europeo pueden ofrecer una oportunidad histórica para romper de una vez nuestros rígidos esquemas laborales y sindicales. Cuando esto ocurra, los españoles podremos comprobar que la flexibilidad y la reducción de los costes laborales benefician claramente al conjunto de los trabajadores y, por tanto, a la prosperidad de todos