

EL SINDICALISMO ESPAÑOL EN LA TRANSICION Y LA CRISIS

Partiendo de la afirmación de que el sindicalismo ha sido una de las instituciones que más ha contribuido a la consolidación de la democracia en España en el período 1977-84, colaborando con su sentido de la responsabilidad y su moderación a ir superando los efectos de la crisis económica, **José María Zufiaur** nos ofrece en este artículo una historia circunstanciada y precisa de lo que ha sido la trayectoria del movimiento sindical en estos años, haciendo hincapié en el carácter crucial de la nueva definición de la estrategia sindical de UGT en torno a 1979.

Se describe así el tránsito del sindicalismo español de la excesiva fragmentación al predominio de pocas centrales mayoritarias —dos a nivel nacional, una en el País Vasco—; del asambleísmo a las secciones sindicales en la empresa, aún no suficientemente desarrolladas y potenciadas. Se resalta el incremento de la participación institucional de las centrales sindicales, que, sin embargo, se considera aún insuficiente, y su papel de conducción y racionalización de la conflictividad, en razón directa al incremento de su papel como interlocutor reconocido en la negociación colectiva y su reconocimiento como negociador en los grandes pactos económicos y sociales a que se ha llegado durante estos años.

Teniendo como hilo conductor la consolidación del sindicalismo, Zufiaur pasa revista a los avatares de la negociación colectiva y de los debates intersindicales durante estos años hasta llegar al momento presente, en que nos encontramos, según el autor, con «un sindicalismo con baja afiliación (...), aunque con un nivel de representatividad amplio (el 70 % de los cargos sindicales elegidos pertenecen a UGT y CC.OO.); implantado en sectores tradicionales y con poca presencia en la pequeña y mediana empresa; profundamente dividido en espacios políticamente diferenciados; con una estructura muy poco desarrollada (...); con una acción sindical centrada en la negociación colectiva; sin una conexión articulada con el conjunto de la clase trabajadora (...); sin estructuras de prestación de servicios; con un talante negociador, más que revolucionario». Esta es la base de partida hacia el futuro, a cuyas perspectivas dedica el autor la última fase de su trabajo.

SE ha afirmado con acierto que nuestro país ha tenido el triste sino histórico de que las dos oportunidades que en este siglo se le han presentado para construir un régimen de libertades hayan coincidido con profundas crisis económicas a nivel internacional.

El enorme desafío que ha supuesto, por otra parte, afrontar esa doble tarea —consolidar la democracia y responder a la crisis económica— desde una sociedad probablemente más invertebrada que cuando Ortega acuñó su frase sobre la realidad de España, puede explicar la notable peculiaridad del proceso de transición democrática en nuestro país, peculiaridad que ha puesto en cuestión no pocos dogmas de la sociología y la ciencia política.

En efecto, que en el corto tiempo histórico de 10 años los herederos de Franco hayan devuelto la soberanía al pueblo español; que un partido en el poder haya prácticamente desaparecido en el curso de unas elecciones; que los socialistas hayan pasado de la clandestinidad a tener la mayor representación popular conocida en la historia de España; que el mayor partido de la oposición durante la dictadura haya pasado a ser una fuerza política marginal, al nivel de representación popular que tienen los comunistas en Suecia; son hechos todos ellos y muchos otros, tan llamativos como éstos, que se podrían comentar, los que han dado un carácter tan peculiar y específico a la evolución democrática española en los últimos años.

A este proceso acelerado de adaptación y cambio de los comportamientos sociales y políticos no han sido ajenos los sindicatos. Es concluyente a este respecto

constatar cómo el sindicalismo español, que a mediados de los años 70 figuraba a la cabeza del *ranking* de conflictividad en Europa, ha pasado a protagonizar el más dilatado proceso de concertación social de la última década en el viejo continente.

Durante este período ha sido, sin duda, una de las instituciones que más ha contribuido a consolidar la democracia. Ha constituido igualmente, y creemos que en el futuro ello será más reconocido de lo que lo es en el presente, con su política de responsabilidad y de moderación, uno de los pocos factores de racionalidad que desde 1977 se han introducido en la política anticrisis en nuestro país. Desde los Pactos de la Moncloa al AES, la política de concertación y de rentas salariales practicada por los sindicatos en España, más por unos que por otros, ha sido probablemente la novedad más significativa y de mayor alcance que se ha producido en la economía española a lo largo de más de una década de crisis económica internacional.

No es menos cierto, sin embargo, que el sindicalismo ha sido la cenicienta de la transición política y que no ha alcanzado el grado de inserción social y de presencia institucional que goza en otros países desarrollados. Lo que es peor, en la actualidad resulta inquietante comprobar cómo se ha venido extendiendo entre la clase política e intelectual una valoración peyorativa sobre las organizaciones sindicales.

En definitiva, se encuentran ante el riesgo de salir profundamente debilitadas tras de un proceso en el que han sido factor esencial de cambio e integración social.

Es sobre las observaciones que desde una perspectiva de sindica-

listas se puede hacer en torno a este período, que va desde la instauración de la democracia y la legalización de los sindicatos hasta el momento presente, sobre lo que pretendemos reflexionar en este trabajo analizando cuáles han sido, a nuestro entender, los elementos vectores que han orientado la estrategia sindical en un sentido y no en otro; exponiendo las características más significativas de la acción sindical y de la negociación colectiva; haciendo una valoración sobre el marco institucional y normativo en el que se ha desenvuelto el sindicato; tratando, en última instancia, de proyectar la reflexión hacia las carencias y los desafíos que se plantean a nuestro sindicalismo en un contexto de profunda mutación económica y social.

I. RAZONES Y CONDICIONAMIENTOS DE LA ESTRATEGIA SINDICAL

Si se trata de encontrar una estrategia perfectamente definida y teorizada de antemano que explique el comportamiento sindical durante este período, creemos que no se hallará. Por el contrario, han sido un conjunto de circunstancias, de exigencias sociales y políticas, de realidades prácticas o de experiencias concretas, las que han ido conformando actitudes y planteamientos, estrategias y pautas de actuación que han sido básicos en la configuración de la acción sindical, a los que vamos a referirnos a continuación.

La consolidación de la democracia.

A diferencia de lo sucedido en muchos países industrializados,

donde nuevas actitudes sindicales —la llamada «moderación» sindical— han sido la *consecuencia* de la crisis económica, de la quiebra de un modelo basado en el crecimiento sostenido y continuo, que ha colocado la acción reivindicativa del sindicato en posición defensiva en todos los frentes económico-sociales fundamentales, (el empleo, el salario, el bienestar social), la moderación, más exactamente la asunción de responsabilidades nacionales o globales, del sindicalismo español es *previa* a la reflexión sobre la crisis y encuentra su razón de ser en la necesidad de afirmar y consolidar el sistema democrático.

En efecto, las dificultades de un proceso de transición de la dictadura a la democracia, la prioridad, para las fuerzas políticas sindicales y sociales, de asentar el régimen de libertades, sitúan los problemas económicos en el marco de soluciones políticas al objeto de disminuir incertidumbres sociales y conseguir una eficacia que beneficie la consolidación del régimen democrático.

Esta actitud de responsabilización, de consenso, de negociación, que se inicia en las plataformas democráticas de oposición a través de la «ruptura pactada», no se modifica sustancialmente hasta el triunfo del PSOE en las elecciones generales de 1982, es decir, hasta lo que podría considerarse el final de la transición y la culminación de la ruptura democrática en nuestro país.

Es, sin duda, también esta voluntad de consenso político la que explica el posicionamiento sindical ante los *Pactos de la Moncloa* (aun cuando los sindicatos no participaron en su negociación), pactos que introdujeron novedades

des importantes y contradictorias con la práctica sindical anterior: negociación sobre inflación prevista, política de rentas que implicaba poner límite al crecimiento de la masa salarial bruta, rompiendo, en algunos casos, con los convenios previamente establecidos, autorización de la contratación temporal, incluso subvencionada, etc.

Si bien es cierto que la actitud de los dos sindicatos mayoritarios no fue uniforme, de hecho el rechazo activo frente a los Pactos de la Moncloa quedó reducido a expresiones sindicales minoritarias como CNT, ELA, CSUT, SU y USO.

Criterios de oportunidad política estuvieron asimismo presentes, sobre todo en la época de Abril Martorell, en el tratamiento desde el poder de expedientes de crisis de muchas empresas importantes, en lo que podríamos denominar la *primera etapa de la reconversión industrial*.

En definitiva, parece indudable que la actitud de compromiso y de pacto nace en nuestro sindicalismo originariamente más en función de la voluntad de consolidación democrática que como respuesta sindical frente a la crisis. Más en función de un consenso político o pacto de sociedad que de una política de concertación o neocontractualista.

El fortalecimiento sindical

Conscientes de que la organización de la clase trabajadora y la defensa de sus intereses pasaba por el fortalecimiento sindical, — cuestión, por otra parte, esencial, de cara a afrontar la crisis económica en un sentido progresista —

los sindicatos se hallan en 1977 ante un marco de relaciones laborales inexistente; una profunda dispersión de la negociación colectiva; unas estructuras incapaces de organizar la avalancha de afiliación que se produce tras la legalización.

En abril se promulgó la Ley 19/77, adecuada a los convenios 87 y 98 de la OIT e inobjetable desde el punto de vista de la amplitud con que se reconoce el derecho de asociación sindical; pero que no contiene normas protectoras del *ejercicio* de esa libertad sindical, las cuales hasta la fecha, al no haber entrado todavía en vigor la LOLS, no existen.

La «libertad», por otra parte, no era tanta y sólo existía plenamente, en realidad, para constituir sindicatos, ya que los derechos fundamentales de éstos tenían importantes cortapisas, o simplemente no existían. El convenio 135 de la O.I.T., sobre protección y facilidades que deben otorgarse a los trabajadores en el seno de las empresas, ratificado por España en 1972, sólo establecía algunas mínimas garantías para el ejercicio de actividades sindicales y de representación en el seno de las empresas. Así, el derecho a la negociación colectiva supraempresarial estaba sujeto a una confusa normativa (Ley de Convenios Colectivos de 1973, modificada por una enigmática disposición adicional del RDL 17/77, de 4 de marzo, que aludía a «representaciones específicas elegidas por los trabajadores y empresarios afectados», como entidades con capacidad negociadora que podían «autorizarse»), pendiente de la homologación del Ministerio de Trabajo y con la espada de Damocles de los laudos sobre su cabeza; el derecho a negociar convenios de empresa no estaba reco-

nocido a los sindicatos (se admitió, con limitaciones, en el Estatuto de los Trabajadores de marzo de 1980); no existía apoyatura normativa para la práctica del descuento de la cuota sindical de la nómina del trabajador (*check off*, que se introdujo con el AMI en 1980), ni para la constitución de secciones sindicales de empresa (a pesar de las claras disposiciones de los convenios de la OIT, fundamentalmente el 87, existía el criterio de que los convenios internacionales eran poco menos que letra muerta, mientras no hubiera normas de derecho interno que los aplicaran. Años después, el TC inició, a partir de 1981, un cambio de criterio); en aplicación del RDL 17/77 los sindicatos carecían del derecho a declarar huelgas (pese a las disposiciones constitucionales: también ha sido el TC, que admitió el derecho de los sindicatos a declarar huelgas en abril de 1981, quien inició el camino para modificar la tendencia no favorable a la aplicación directa de la Constitución) y conflictos colectivos (el TC admitió este derecho en noviembre de 1982).

Junto a esa necesidad de un nuevo marco de relaciones laborales, concepto en boga por aquel entonces, se produce una fuerte polémica entre las dos centrales mayoritarias, CC.OO. y UGT, respecto de la primacía del sindicato o del movimiento, es decir, el «sindicalismo de nuevo tipo» defendido por Comisiones Obreras.

En realidad, la divergencia de fondo no estaba basada en concepciones sindicales diferentes, como la que se ha planteado en otros países, entre un sindicalismo-asociación cerrado sobre sus afiliados y netamente contractualista y otro más abierto al conjunto de los trabajadores, con estruc-

CUADRO N.º 1
NEGOCIACION COLECTIVA

AÑO	N.º CONVENIOS	N.º EMPRESAS (MILES)	TRABAJADORES (MILES)	E.P.A. ASALARIADOS 4.º TRIMESTRE (MILES)
1977	1.349	557,1	2.876,4	8.532,8
1978	1.838	637,1	4.629,2	8.342,6
1979	2.122	657,8	4.959,6	8.121,5
1980 (1)	2.564	877,7	6.069,6	7.785,1
1981 (2)	2.694	672,7	4.435,2	7.605,0
1982 (2)	3.385	889,3	6.262,9	7.578,5
1983 (2)	3.288	759,2	5.726,4	7.452,8
1984	3.572	817,6	5.881,7	7.079,5 (3)

Fuentes: B.E.L., I.N.E.

(1) Sin incluir Cataluña y el País Vasco en convenios de empresa, provinciales y de ámbito inferior.

(2) Sin incluir Cataluña en convenios de empresa, provinciales y de ámbito inferior.

(3) La cifra de asalariados de 1984 está afectada por el cambio del sistema de empleo comunitario. Descontado ese efecto, la cifra comparable con la de 1983 sería 7.289,8 según estimación del Ministerio de Trabajo.

turas unitarias de base y dimensión socio-política. Lo que realmente era objeto de controversia en este debate era la posición de un sindicato, como UGT, volcado hacia formas de actuación y estructuración propios de la legalidad y otro, CC.OO., intentando trasladar la inercia de la clandestinidad hacia la configuración de la nueva realidad sindical, lo que le resultaba más beneficioso que la confrontación entre sindicatos.

La polémica en torno a listas abiertas o cerradas, comités de empresa-secciones sindicales, negociación extra-empresarial de carácter sindical o mixta —en la que significativamente la patronal, hasta 1979, y otros expertos de la derecha, se inclinan por la tesis pro-comité, en línea con el empresariado americano y japonés partidario del sindicato «de la casa», capaz de promover la cooperación entre los trabajadores y la dirección al margen, según ellos, de la dimensión conflictiva y de clase de los sindicatos de industria y confederales— se ate-

núa sustancialmente tras las primeras elecciones sindicales de 1978, en línea con las tesis defendidas por el sindicato ugetista.

En esta necesidad de fortalecimiento sindical no eran problemas menores la enorme dispersión de la negociación y el porcentaje importante de trabajado-

res que quedaban al margen de la contratación colectiva.

La presencia sindical, básicamente implantada en las grandes empresas, la carencia de estructuras sindicales de rama o de industria, planteaban la conveniencia de una nueva ordenación de la negociación colectiva en la que

CUADRO N.º 2
COBERTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

AÑO	PORCENTAJE DE TRABAJADORES CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS
1978	60
1979	66
1980	85
1981	64 (1)
1982	91
1983	86
1984	91

Elaboración propia en base a los datos expuestos en el cuadro número 1.

(1) El brusco descenso que registra el cómputo de trabajadores sujetos a convenios en 1981 obedece, sin duda, a que el A.M.I. propició, en 1980, la firma de convenios bianuales.

el sindicato fuese el punto de referencia: unificando reivindicaciones, articulando los diversos niveles de la negociación, extendiendo el ámbito personal de la negociación colectiva.

Esta situación explica, en gran parte, la tendencia hacia los acuerdos marco así como la centralización de la negociación colectiva, y no supone solamente la búsqueda de una nueva política contractual anti-inflacionista, como en general ha sucedido en otras experiencias internacionales.

Ha sido dato característico de la acción sindical en esta etapa la constante discusión en torno a la siempre presente cuestión de los límites — porque hablar de sí o no en términos absolutos pertenece más al terreno de la ficción — del intervencionismo de la Administración en el campo de las relaciones laborales y sindicales.

La primera reacción frente al paternalismo y al intervencionis-

mo del franquismo fue, naturalmente, propugnar su desaparición, pero en esta postura — que comparte la derecha que durante décadas monopolizó el Estado sin sentirse demasiado incómoda — se han sacado, frecuentemente, las cosas de quicio, y a la vez que se pedía que el Estado se abstuviera frente a los conflictos, se reclamaba su intervención para llegar allí donde el sindicato no podía hacerlo.

Este planteamiento, basado más en el rechazo político a la dictadura que el franquismo impuso al mundo del trabajo que en un análisis objetivo, puede explicar por qué los sindicatos han admitido la pérdida de competencias de la administración laboral establecida por el Estatuto de los Trabajadores que aumentó la judicialización de las relaciones laborales; algo que no les resulta favorable.

En cualquier caso, la súbita disminución del intervencionismo del

Estado en los conflictos y en las relaciones de trabajo, lo que en algunos supuestos se tradujo en abstencionismo frente a situaciones en las que tendría que haber actuado, tuvo incidencia sobre la acción sindical, porque obligó a los sindicatos a multiplicar su esfuerzo para cubrir los vacíos que este repentino, y no siempre justificado, liberalismo fue dejando.

Son este conjunto de factores que acabamos de analizar los que orientan la estrategia sindical de manera prioritaria, sobre todo por parte de UGT, hacia la configuración de un nuevo marco de relaciones laborales. Tal orientación se concreta en la negociación con CEOE en junio de 1979 del Acuerdo Básico Interconfederal, el cual sirve de base al Estatuto de los Trabajadores, y en particular a su título III. El posterior Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) en enero de 1980, negociado y firmado antes de la aprobación por el Parlamento del Estatuto, consagra una nueva ordenación de la

CUADRO N.º 3

ORGANIZACIONES PROFESIONALES DE AMBITO NACIONAL CUYOS ESTATUTOS SE HAN DEPOSITADO ANTE EL I.M.A.C. CENTRAL

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	TOTALES
DE TRABAJADORES									
Confederaciones	24	13	20	22	4	3	4	1	91
Federaciones	152	27	43	37	10	13	10	8	300
Asociaciones	244	164	121	176	44	60	45	67	921
TOTALES	420	204	184	235	58	76	59	76	1.321
DE EMPRESARIOS									
Confederaciones	24	16	10	10	9	8	5	7	89
Federaciones	60	64	37	23	18	12	12	12	238
Asociaciones	594	230	142	104	115	104	109	118	1.516
TOTALES	678	310	189	137	142	124	126	137	1.843

Fuentes: I.M.A.C.

CUADRO N.º 4

**ASOCIACIONES PROFESIONALES CUYOS ESTATUTOS
SE HAN DEPOSITADO EN EL I.M.A.C.**

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984 (1)	TOTALES
ASOCIACIONES									
EMPRESARIALES	3.845	1.846	826	703	568	483	513	246	9.030
SINDICATOS	2.814	1.239	939	770	396	225	199	94	6.676
TOTALES	6.659	3.085	1.765	1.473	964	708	712	340	15.706

Fuentes: I.M.A.C.

(1) Sólo incluye los depósitos efectuados en la oficina central y en 18 provincias no transferidas.

negociación colectiva y el reconocimiento de los derechos sindicales en la empresa.

Para concluir este apartado resulta conveniente resaltar que, a pesar de venir de una situación marcada por cuarenta años de ilegalidad sindical, o quizá por ello, las mayores innovaciones introducidas en este período en el terreno normativo o de apoyo sindical no han sido producto de políticas legislativas, sino de acuerdos entre las partes sociales o, en todo caso, constituyen el resultado de recursos ante el Tribunal Constitucional. Abundando en ello, baste recordar que la jornada de 40 horas se adelanta por acuerdo a la Ley; que la participación institucional se establece realmente en el ANE, o que paralelamente a la negociación de este acuerdo se fijan los criterios para el desarrollo de nuevas modalidades de contratación. Lamentablemente algunas cuestiones, como el patrimonio sindical, han transitado por los acuerdos como objeto renovado y permanente de contrapartida.

La clarificación del mapa sindical

Cuando comenzó, en abril de 1977, el proceso de legalización

de las asociaciones profesionales de trabajadores y empresarios, se produjo una avalancha ante las oficinas del IMAC. Ese año se presentaron para legalización los estatutos de 3.584 asociaciones empresariales y 2.814 asociaciones sindicales. Bien es verdad que ese número tan significativo no indica, necesariamente, que se trate de organizaciones distintas, porque el proceso implicaba también la legalización de asociaciones de primero, segundo y tercer grado pertenecientes a una misma confederación.

Pero debemos tener en cuenta el importante número de organizaciones de ámbito estatal que se indican en el cuadro n.º 3.

Resultaba evidente, entonces, la necesidad de establecer mecanismos que permitiesen conocer los interlocutores válidos.

El proceso de clarificación del mapa sindical y empresarial no ha sido igual —pese a que en ambos casos tal clarificación resulta imprescindible— como puede deducirse de las cifras globales de asociaciones profesionales que se indican en el cuadro n.º 4.

Establecer un sistema que permitiera saber quién era quién entre la maraña de siglas, no resultaba tarea sencilla. En la experiencia comparada europea existen los más variados procedimientos, pero ninguno parecía adecuado a las necesidades de nuestro país.

Finalmente, se optó por uno que ha sido objeto de ciertas controversias, entonces y ahora, pero que resulta ser el único viable: las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas. Fue así como se produjeron tres procesos electorales, en 1978, 1980 y 1982, que han permitido saber que en nuestro país existen dos grandes organizaciones de nivel nacional, UGT y CC.OO.; una, ELA-STV, con clara predominancia en el País Vasco, y una INTG, con presencia significativa en Galicia.

Los resultados de las elecciones, que se ofrecen en el cuadro número 5, permiten algunas reflexiones:

- No ha podido consolidarse la tercera fuerza sindical, pese a los diversos intentos que ha habido.
- Se ha producido una drástica disminución de los delegados no

afiliados, lo que indica la creciente sindicalización de los órganos de representación.

- Ha habido un importante descenso del número total de delegados, 53.000 menos entre el primer cómputo y el último, como consecuencia de la modificación en la normativa electoral y de la propia crisis económica.

- El mantenimiento de un sistema de cómputo de la representatividad sindical sigue siendo indispensable, pese a que ha despertado alguna oposición, como se deduce del número de sindicatos que han obtenido delegados en las elecciones realizadas: 1980, 389; 1982, 316 (fuente: I.M.A.C.)

- La modificación del panorama sindical existente al comienzo de la transición ha sido notoria: CC.OO., que se presentaba como central claramente predominante, pasó de un claro triunfo, en 1978, a ser la segunda fuerza sindical en

1982. El importante salto que se produjo entre los procesos de 1980 y 1982 — CC.OO. obtuvo 3.800 delegados menos y UGT 3.500 más — puede atribuirse, entre otras razones, pero fundamentalmente, a la política de concertación que uno practicó y el otro rechazó.

A tal fin, hay que recordar que en 1980 CC.OO. realizó una intensa campaña tendente a quebrar —por arriba o por abajo— el AMI, y en numerosos casos se negó a la firma de los convenios a pesar de haber participado en su negociación. La Fundación «Francisco Largo Caballero», en su análisis de la negociación colectiva para aquel año (1980), afirma que, en el caso de los convenios de sector, UGT firmó el 75 % del total, mientras que CC.OO. sólo lo hizo en el 31 %. Como más adelante se indica, la incidencia de tales convenios sobre el número total de trabajadores sujetos a ellos es muy alta, debiendo añadirse

que acuerdos para sectores cualitativa y cuantitativamente importantes desde el punto de vista de la negociación colectiva (tales como banca, construcción, metal, hostelería o alimentación) no fueron suscritos por CC.OO.

- Por primera vez se produce en el sur de Europa —y a diferencia, por lo tanto, de la situación habitual en Portugal, Francia, Italia— una mayoría sindical no comunista, hecho que añade un dato al panorama político español.

- Hay que señalar el escaso número de delegados en relación con el total posible, lo que indica falta de capacidad de los sindicatos para llegar a todos los sitios. Sobre esta cuestión es muy difícil exhibir datos exactos, dada la inexistencia de un censo empresarial fiable; sin embargo, un estudio de la Fundación «F. Largo Caballero» (1981) estima que en 1978, de un total de 187.314 centros de trabajo, se celebraron elecciones en 60.017 (el

CUADRO N.º 5

RESULTADOS DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

	U.G.T.	CC.OO.	U.S.O.	I.N.T.G.	ELA/STV	NO AFILIADOS	VARIOS	TOTAL
1978								
Representantes	41.897	66.540	7.474	—	1.931	35.000	40.270	193.112
Porcentaje	21,69%	34,45%	3,87%	—	0,99% (1)	18,12%	20,85%	100%
1980								
Representantes	48.194	50.817	14.296	1.672	4.024	25.960	19.654	164.617
Porcentaje	29,27%	30,86%	8,68%	1,01% (1)	2,44% (1)	15,77%	11,94%	100%
1982								
Representantes	51.672	47.016	6.527	1.651	4.642	17.024	17.024	140.770
Porcentaje	36,71%	33,40%	4,64%	1,17% (1)	3,30% (1)	12,09%	8,69%	100%

Fuentes: Ministerio de Trabajo. El I.M.A.C. no realizó proclamación oficial de resultados en las elecciones de 1978.

(1) Porcentajes, respectivamente, en Galicia y en el País Vasco:

	1978	1980	1982
INTG	—	17,52%	18,94%
ELA/STV	11,65%	25,65%	30,24%

32,03 %); en 1980, sobre 169.048 centros de trabajo el número en el que se celebraron elecciones fue 62.585 (el 37,02 %). En 1982, se celebraron elecciones en 53.601 centros de trabajo, según la misma fuente. La disminución de 8.901 centros con respecto al proceso anterior puede derivar, evidentemente, de cierres de empresas como consecuencia de la crisis.

La realización de elecciones es particularmente escasa en las pequeñas empresas (de hasta 50 trabajadores) donde, según la misma fuente, sólo se han realizado elecciones, en 1978, en el 26,4 % de los centros de trabajo y, en 1980, en el 34,9 % de los mismos. Estos porcentajes se elevan al 77 % o al 90 % en empresas de mayor tamaño.

Hay que añadir que la clarificación sociológica que derivó de las elecciones se completó con la que se realizó a nivel legal con la atribución del carácter de mayor representatividad, a efectos institucionales, a los sindicatos estatales con un mínimo de un 10 % de delegados a nivel nacional y un 15 % a nivel autonómico, criterio aceptado, en términos generales, como válido, aunque produce ciertas disfunciones, como es el hecho de que USO, con 6.527 delegados, no tenga esa consideración, y sí la tenga INTG con 1.651.

Aunque no es objeto de este trabajo lo referente a las *organizaciones empresariales*, nos permitimos señalar la circunstancia de que tanto CEOE como CEPYME gozan de una representatividad de hecho, dado que, curiosamente, no se ha puesto en marcha mecanismo alguno para medirla, hasta tal punto que ni siquiera se conoce con fiabilidad el número de empresas existentes.

El contexto político

Al margen de la connotación ideológica y partidista de los sindicatos en España — que por otra parte no es nueva y entronca con la tradición de dimensión política y vocación de transformación social del movimiento sindical español desde sus orígenes — que sin duda añade a la propia concurrencia sindical (acentuada en un período «constituyente») la concurrencia política y que, además, tiene una repercusión negativa sobre la afiliación, sobre la implantación en determinados sectores de la clase trabajadora y, en definitiva, sobre la consecución de un sindicalismo de masas; aparte de todo ello, decimos, lo que nos interesa destacar es la influencia que el contexto político general ha tenido sobre la decantación de las estrategias sindicales de las dos grandes organizaciones obreras de nuestro país.

Se pueden identificar a este respecto *tres grandes períodos*: el que va desde 1977 a las elecciones generales de marzo de 1979; el que se inicia con el Acuerdo Básico Interconfederal en junio de 1979 y llega hasta el triunfo socialista en octubre del 82; y la etapa del Gobierno socialista.

El primer período se caracteriza por el consenso político, cuyos ejes son la UCD y el PCE, sobre todo hasta la elaboración de la Constitución de 1978, y con un punto culminante en los Pactos de la Moncloa de octubre de 1977.

En el campo social ello se traduce en una interlocución privilegiada del poder político, e implícitamente de la patronal, incipiente en aquel momento, con Comisiones Obreras, que asume el

papel del «sindicalismo responsable» y que, por su implantación y cuadros sindicales es, por una parte, temido y, a la vez, considerado como el único que puede poner «orden» entre la clase trabajadora, en transposición de la famosa frase del Partido Comunista francés en mayo del 68, de que era «un partido de masas y por lo tanto un partido de orden».

A ello se añade el interés político por que no aumentase la influencia socialista a través del campo sindical, ya que el PSOE era la única alternativa de oposición con capacidad de arrebatarse la mayoría electoral a la UCD.

Para completar el cuadro habría que añadir los intentos desde el poder por lanzar una «tercera fuerza sindical», en torno a USO.

En ese contexto, la posición de UGT resulta complicada. Muchos de sus sectores, con menor experiencia y articulación que CC.OO., pretenden «pasar por la izquierda» al sindicato comunista. Constreñida por la interlocución del poder con CC.OO., desconsiderada por los empresarios, amenazada en su espacio sindical por el lanzamiento de un tercer sindicato, se refugia, con acierto, aunque con una cierta e inevitable imagen «seguidista», en la unidad de acción (*puntual* se remarcaba) con CC.OO. al objeto de cerrar el paso, con un frente sindical de clase, al surgimiento de una tercera fuerza, y de no quedar aislada de la dinámica de la acción sindical y la movilización de masas.

Su gran acierto estratégico en este período es, como hemos señalado anteriormente, la defensa de un modelo claramente sindical frente al «movimiento» de Comisiones.

La vaga orientación en que se basaba tal concepto —el «movimiento socio-político» se señalaba— mezcla de una cierta concepción consejista (teorizada por Gramsci y Pannekoek, entre otros) y de práctica sindical clandestina en la que la acción obrera tenía un básico componente de contestación política, implicaba un modelo sindical que no era ni sindicato ni partido, y que resultaba profundamente inadecuado para la nueva etapa democrática. Tan desfasado como aquella concepción defendida por Carrillo, todavía en 1976, sobre la huelga general política como mecanismo de acceso al poder en la democracia.

En este sentido, la defensa ugetista de un modelo equiparable con los de otros países democráticos resulta decisiva en la configuración que en el futuro adquiere el espectro sindical en nuestro país.

De otra parte, las expectativas estratégicas de UGT se centran en el posible triunfo electoral del partido socialista, del cual habría de derivarse un marco legislativo favorecedor del «modelo» sindical ugetista, un salto organizativo a través de la devolución del patrimonio histórico, así como el crecimiento afiliativo y de representatividad como consecuencia del reflejo favorable de la mayoría socialista entre el electorado.

Este cuadro se quiebra con las elecciones generales de marzo de 1979, que UCD vuelve a ganar. La deseada apoyatura en el PCE tal como se había dado en el período anterior resulta un lastre en el nuevo que se abre, y la «pinza» sobre el PSOE no tiene efectos prácticos sobre sus resultados electorales, resultados que el PSOE mantiene, consolidándose además como la gran fuerza de la izquierda en España.

Si alguna vez Suárez y Carrillo soñaron con la fórmula italiana de comprimir el espacio socialista mediante la cristalización de dos polos, a derecha e izquierda, antagónicos y de difícil o imposible alternancia, era evidente que tal esquema resultaba impracticable y era, además, peligroso para la consolidación de la monarquía parlamentaria.

Por otra parte, los empresarios empiezan a asustarse de la perspectiva de un sindicalismo español hegemónico por los comunistas.

Se rompe definitivamente el «idilio» entre el poder y el PCE. El PSOE atraviesa una situación de interinidad tras la crisis del 28 Congreso y la dimisión de Felipe González en mayo de 1979. La UGT, alejadas las expectativas electorales del partido hermano, y con éste en crisis, «resindicaliza» su estrategia, concepto acuñado por la CFDT en Francia tras el fracaso de la unión de la izquierda en el vecino país, después del alejamiento, también en este caso, de las expectativas de cambio político.

En esas circunstancias, se produce un hecho aglutinante de las estrategias en presencia, y a la vez determinante, en el campo sindical, de los planteamientos que han de predominar en los años siguientes: la oferta formulada por el ministro Calvo Ortega para que las partes sociales negocien entre sí el proyecto de Estatuto de los Trabajadores, con la promesa de que el Gobierno asumirá en el proyecto de ley los acuerdos a que puedan llegar.

Ello hace aflorar una clara divergencia estratégica entre los sindicatos mayoritarios. UGT acepta esta negociación bilateral en-

tre sindicatos y empresarios, mientras que CC.OO. la rechaza por no realizarse a nivel político con el Gobierno. El mismo esquema de fondo se reproduce en la negociación del AMI al final de ese mismo año.

En realidad, en esa diferente estrategia socialista y comunista, los unos buscando una mayor normalización de la relación sindicatos-empresarios y Gobierno-oposición, los otros tratando de recuperar y acrecentar una situación de «gobierno compartido», quien sale peor parada es CC.OO. Esta central, al ser utilizada como fuerza de presión para imponer una negociación política (una especie de Pactos de la Moncloa redivivos), presión que la lleva a su marginación del Estatuto y del AMI, sufre un profundo descalabro estratégico y sindical, lo cual va a ser un factor decisivo en el desencadenamiento de las futuras crisis en el movimiento comunista, en sus vertientes sindical y política.

De hecho, la conferencia sindical del PCE de junio de 1980 significa una rectificación de su profundo error estratégico, y casi terminan siendo ellos quienes más pretenden capitalizar aquel acuerdo. Ello se traduce en una voluntad firmísima de llegar a acuerdos en la negociación del ANE, que se inicia en los primeros meses de 1981, voluntad que sin duda tuvo un componente de respuesta a la consolidación democrática tras el golpe del 23 de febrero, pero que fundamentalmente responde a la decisión de no volver a quedar marginados del Acuerdo.

Contrariamente a determinadas explicaciones que, a posteriori, se dieron desde CC.OO. acerca de su firma del ANE, nuestra opinión

es que era un interés esencialmente sindical el que les llevaba a negociarlo y rubricarlo. En cambio, y dicho sea de pasada, quien sí se ve forzada a la firma del acuerdo por razones claramente políticas es la CEOE, como lo pone en evidencia la denuncia inmediata del Acuerdo y su constante campaña de deterioro del mismo hasta lograr su práctica paralización.

El enorme triunfo electoral del Partido Socialista resquebraja nuevamente la coincidencia de posturas que durante 1981 y 1982 mantienen los sindicatos mayoritarios.

Mientras la UGT basa su estrategia en la defensa y el cumplimiento del programa socialista, que ha recogido muchos de sus planteamientos, en Comisiones Obreras la victoria socialista desencadena un auténtico terremoto interno en cuanto a la actitud a adoptar con respecto a las consecuencias que del triunfo del PSOE puedan derivarse en el campo sindical. En los primeros momentos, son muchos dentro de CC.OO. los que, al comprobar el enorme porcentaje de afiliados al sindicato que había votado a los socialistas, consideran poco menos que periclitado al PCE, produciéndose un movimiento de desmarque del sindicato respecto del partido (dimisiones de Camacho y otros dirigentes de la Ejecutiva del PCE). El Secretario General de CC.OO. realiza, incluso, una propuesta pública de unidad orgánica con UGT, que, al margen de su inconsistencia, encierra un claro componente estratégico: tratar de adelantarse, en buena relación de fuerzas, a un proceso de decantación de la clase trabajadora hacia el campo socialista en el terreno político y también en el sindical, como con-

secuencia de la hegemonía del PSOE en la izquierda y entre los trabajadores; condición ésta que, por otra parte, ha sido esencial en los países del Norte de Europa para la configuración de un sindicalismo unitario con profundas conexiones con los partidos socialdemócratas, como es el caso de Suecia, Alemania, Inglaterra, Dinamarca, Austria, etc.

Con posterioridad, el debate, tanto en el PCE como en la dirección de Comisiones, se establece entre quienes propugnan ocupar el espacio «del PSOE de antes de su llegada al poder», aprovechando el desgaste de los socialistas, sin adoptar una actitud de enfrentamiento abierto con el poder, y aquellos otros que abogan por un espacio político nítidamente diferenciado del PSOE, un cierto reciclaje del eurocomunismo y una práctica política de clara oposición al Gobierno.

En la práctica, todo ello se traduce en el terreno sindical en una política más de desgaste que de defensa de alternativas posibles, lo que hace inviable cualquier acuerdo con UGT, aún cuando en el diseño estratégico de la central socialista se contempla la conveniencia de un acuerdo sindical en defensa del programa socialista.

Nuevamente, al igual que sucediera en 1979-80, la lucha por la recuperación de un espacio sindical y político por parte del PCE produce una profunda quiebra en las relaciones intersindicales.

Sería, sin embargo, erróneo circunscribir a esa cuestión las repercusiones que sobre las estrategias sindicales produce el contexto político en este período. Un período en el que probablemente desarrolló menos iniciativa estratégica el sindicalismo de nuestro país.

El Gobierno socialista ha variado sustancialmente los términos de la política de concertación. De una parte, la propia mayoría absoluta de este Gobierno le ha planteado menores necesidades de buscar un consenso con las partes sociales. De otra, la política monetarista practicada le ha llevado como en otros muchos países, a «pasar por encima» de los sindicatos.

En efecto, en estos últimos años muchos gobiernos tienden a inmunizarse de las obligaciones de negociar con los sindicatos y propenden a reforzar su propia legitimidad sin o contra la representación de los trabajadores, percibiendo que pueden proceder a tomar decisiones sin consensuarlas con ella.

El fenómeno es patente y ostensible en la experiencia inglesa y en los EE.UU.; y se presenta bajo formas más suaves y menos evidentes en numerosos países europeos — como Alemania, Bélgica y Holanda — que cuentan con tradiciones notables de colaboración y de relaciones entre las partes sociales y el Estado.

En estos países, los sindicatos han sido prácticamente marginados de la escena política o son simplemente consultados; los trabajadores han sufrido costes importantes; desigualdades crecientes y desequilibrios sociales (en primer lugar, el desempleo) se manifiestan sin grandes objeciones, como si fuesen inevitables y necesarios para no salir del mercado, de la concurrencia internacional, de un determinado nivel de solidez y de eficiencia de la economía.

En lugar de basar el intercambio y la concertación sobre los sindicatos (recordemos las posi-

ciones de la UGT negándose al pacto triangular en 1983 y 1984 para evitar tener que pactar la política del Gobierno con los empresarios), el Gobierno socialista los ha basado sobre los empresarios, convirtiendo a éstos en el interlocutor privilegiado de la concertación y del consenso sobre la política económica.

Sobre todo hasta la segunda mitad de 1984, se ha seguido una política en la que la concertación ha sido conceptualizada como un factor de rigidez, como un obstáculo para el libre juego del mercado; los sindicatos, vistos como un «elemento retardatorio» y corporativista de cara a la salida de la crisis; las «asociaciones intermedias», un factor que introduce opacidad en la relación con los ciudadanos.

Tales planteamientos resultan esenciales para comprender que, por primera vez en estos años, en 1984 no se llegue a ningún acuerdo social. En efecto, la creencia de que las bandas salariales introducían rigidez en la negociación colectiva, impidiendo un tratamiento salarial diferenciado en función de la situación específica de cada empresa y sector, y que sin acuerdo el ajuste de los costes salariales iba a ser más efectivo, estaba arraigada entre los responsables de la política económica.

De hecho, como ya fue anunciado por los sindicatos y la experiencia lo demuestra, no se produce una desagregación significativa de la negociación colectiva a pesar de la falta de acuerdo, como consecuencia del efecto unificador de los convenios sectoriales y provinciales, de una parte, y por la horquilla de referencia que establece el Gobierno con su previsión de inflación (8 %) y de

topes salariales en el sector público (6,5 %), de otra.

El drástico ajuste salarial se produce, en efecto (en torno a 3 puntos de pérdida de poder adquisitivo en 1984); pero no como consecuencia de la inexistencia de acuerdo, sino, en el fondo, por lo contrario: los sindicatos no pueden o no quieren, o ambas cosas a la vez, romper los topes establecidos en el sector público y, sobre todo, no ponen de hecho en cuestión el esquema de negociación sobre la inflación prevista, operando en la práctica con las mismas coordenadas que se hubiesen derivado de un acuerdo, aunque con una conflictividad laboral acentuada y un cierto deterioro de la negociación colectiva en términos, por ejemplo, de pérdida de cláusulas de revisión salarial.

Esta política conlleva una relación conflictiva con UGT y la práctica marginación de Comisiones de la interlocución con el Gobierno.

A partir del segundo semestre de 1984 la efervescencia de tales planteamientos se atenúa, más por razones políticas que como consecuencia de una nueva orientación de la política económica: se deteriora de manera profunda la demanda interna, el empleo no se recupera sino que crece de manera importante el paro, y se entra en período precongresual en el partido del Gobierno. La concertación, que aparecía como un elemento extraño en el diseño monetarista de los expertos del Banco de España y de los responsables de la economía, se convierte en una prioridad política y en una exigencia para generar confianza y estabilidad a las expectativas económicas.

No siendo ya la cuestión salarial el elemento central del nuevo proceso negociador que se abre con la discusión del AES, los interlocutores sociales adoptan posiciones diferenciadas ante la negociación.

La posición de la CEOE es, por una parte, pragmática, buscando alcanzar determinadas exigencias empresariales (reducción de cotizaciones, exenciones fiscales, mayores disponibilidades para el sector privado, facilidades para la contratación, canalización de la inversión hacia las empresas privadas, etc.) y, por otra parte, estratégica, intentando congelar determinadas reformas y comprometiendo otras y, sobre todo, apoyando el paso del Rubicón de la política económica del Gobierno. En términos políticos, los empresarios se sitúan ante el Acuerdo en la posición de considerar que si éste se desarrolla será a fuerza de costes de impopularidad en el electorado socialista y, en caso contrario, su crítica se basará en el incumplimiento del programa económico que se inscribe en el frontispicio del Acuerdo. El punto más vulnerable de esta estrategia está en la responsabilidad que los empresarios asumen con la firma del Acuerdo en la política de empleo, responsabilidad de la que inmediatamente tratan de desmarcarse.

La posición de UGT resulta también pragmática. Con incrementos salariales que realmente pueden sostener el poder adquisitivo de las diversas rentas salariales, en el marco de una política económica que lima alguna de sus aristas y se orienta más hacia el empleo, con posibilidades de gestionar partidas importantes de inversión y de fomento del empleo, a la UGT se le presenta la oportunidad de alcanzar viejos

objetivos de mayor participación sindical, la ampliación del marco de la negociación a nuevos aspectos de la política de rentas, de inversión, de prestaciones sociales y de participación, abriendo así perspectivas cualitativas para la acción y el protagonismo sindical en una época de crisis.

En cuanto a Comisiones Obreras, sus propias discrepancias internas, junto al interés político por no legitimar la política del Gobierno, le conducen a posiciones maximalistas, imposibles de conectar en una plataforma sindical común y, por lo tanto, a una posición inoperante y marginal.

Para concluir, resulta llamativo constatar cómo durante esta etapa de gobierno socialista la dialéctica sindical se expresa más en términos de relación de fuerzas en el seno de los partidos de referencia que a través de la acción sindical de masas. Ello es más evidente en el caso de UGT en relación con el PSOE y el Gobierno, pero también se produce entre Comisiones y las diferentes estrategias representadas en el seno del PCE. Este es un tema que sin duda merece la reflexión del sindicalismo de nuestro país.

Las experiencias concretas

Determinadas experiencias de la práctica sindical han desempeñado, a su vez, una influencia notable sobre los comportamientos sindicales de los últimos años. Entre estas experiencias hay cuatro que merecen resaltarse: la crisis de los sectores de vanguardia del movimiento obrero; la relación permanente con la crisis de las empresas; los Pactos de la Moncloa; el decreto Abril Martorell.

Como ha sido señalado con acierto, la dinámica de la acción sindical ha variado como consecuencia de la crisis de las grandes empresas y los sectores básicos de la industria. En efecto, el esquema de acción sindical propio de los años de desarrollo económico, (esquema agudizado, por otra parte, por la ilegalidad sindical), consistente en que los convenios de las grandes empresas de la minería, la siderurgia, los astilleros o el automóvil, es decir, las grandes fortalezas del movimiento obrero, hiciesen de punta de lanza en la conquista de mejoras salariales o derechos sindicales, y arrastrasen, en un claro efecto emulación, al resto de la negociación colectiva, se rompe al entrar en crisis dichos sectores. Se impone otro esquema de negociación en el que los puntos de referencia no pueden ser SEAT o HUNOSA, sino acuerdos-marco centralizados, de eficacia general.

Por otra parte, el sindicato ha vivido con enorme intensidad la experiencia de miles de expedientes de crisis. La vieja concepción sindical que consideraba la marcha de la empresa como un problema del empresario, ha sido sustituida por la dura constatación de que del futuro de la empresa depende el empleo de todos. La conciencia de que negando el problema no se soluciona la crisis de la empresa, de que la venta de un barco o de una máquina-herramienta no depende del número de huelgas que se hagan, ha llevado al sindicato a una corresponsabilización en la salida de la crisis, al tiempo que a una concepción más general y menos individual de la defensa del empleo.

Como hemos señalado anteriormente, la reacción sindical ante los Pactos de la Moncloa no

fue uniforme. CC.OO. los defendió sin vacilación desde un primer momento, para lo que tuvo que afrontar algún desgaste frente a sus bases más radicalizadas; y en un comunicado de su Consejo Federal afirmó que los valoraba positivamente porque «dichos acuerdos contienen ventajas sustanciales para los trabajadores que hemos reivindicado durante años», exagerando, sin duda, en su apreciación de que «en gran medida, a este acuerdo se ha llegado por la presión de masas de estos últimos meses».

La postura de UGT fue menos contundente, lo que le dio un cierto carácter ambiguo. En declaración de su Comité Confederal se deja constancia de la situación económica «excepcionalmente grave» por la que atraviesa el país, se rechaza la marginación sindical de las negociaciones, el tope salarial, y la posibilidad de reducción de plantillas en un 5 % para las empresas en las que se superase tal tope. Sin embargo, se acepta el principio de la moderación salarial con contrapartidas, lo que prefigura la conducta posterior de este sindicato.

Lo que empezó con reticencias, acabó siendo reivindicado con general unanimidad. Los Pactos de la Moncloa eliminaron, de hecho, el rechazo al «pacto social» y abrieron paso a un horizonte nuevo en la acción sindical, ya que demostraron que la vía de los acuerdos generales podía ser rentable en términos de reducción de la inflación, de defensa del poder adquisitivo de los trabajadores — sobre todo de aquellos con salarios más bajos — y en la consecución de reformas y de contrapartidas.

Por otra parte, el contraste entre la acción sindical con acuer-

do y sin él y los inconvenientes de la ausencia de éste se hicieron patentes durante 1979 con los «topes salariales» establecidos por el Gobierno. Pese a ser un año de enorme conflictividad —170 millones de horas de huelga— la actuación conjunta de los sindicatos mayoritarios no logró romper los topes establecidos, y los crecimientos salariales pactados en convenio quedaron muy por debajo de las plataformas reivindicativas y de la inflación.

La confrontación sindical frente a una política económica autoritaria e impuesta tenía mayores costes económicos, sociales y sindicales que la pactada. Esta conclusión llevó a la UGT a la proposición de una política de concertación, a la responsabilización, en definitiva, en una política anti-inflacionista en la que la «autolimitación» salarial pactada pudiese verse compensada con un ajuste más suave de la crisis y una mejor defensa de los intereses de los trabajadores en todos los frentes.

Las repercusiones de la crisis

Como consecuencia de la crisis, los comportamientos y las estrategias de las organizaciones sindicales están siendo profundamente modificadas.

La quiebra de las tasas de crecimiento económico y el continuo descenso en los niveles de ocupación están trayendo consigo una política de control salarial y una nueva actitud de «moderación» en sus reivindicaciones por parte de las organizaciones sindicales, e incluso de colaboración en la búsqueda de viabilidad a muchas empresas en crisis. Uno

de los dirigentes más cualificados del sindicalismo italiano, Bruno Trentin, señala claramente esta evidencia cuando afirma que «los sacrificios son hoy necesarios, y la acción organizada del movimiento obrero puede incidir sobre su naturaleza, no sobre su cantidad».

Por otro lado, si el sindicato se desentiende del problema, corre el riesgo cierto de que el ajuste se realice por medio de soluciones autoritarias que logren imponerse merced a la debilitación del movimiento obrero y al retroceso en sus conquistas tradicionales. Frente a estas tendencias autoritarias, el sindicalismo persigue establecer nuevas contrapartidas, controlar los cambios, mantener los niveles de protección social de las clases trabajadoras a través de una política de concertación o de consenso social, que, por otra parte, resulta imprescindible para realizar los reajustes estructurales que son necesarios.

La adaptación de los comportamientos sindicales a las nuevas situaciones viene, pues, dada por las repercusiones derivadas de la crisis y que podríamos sintetizar en las siguientes:

a) La instalación de un porcentaje masivo de desempleo

El paro ha pasado de ser algo coyuntural a convertirse en un fenómeno estructural, como consecuencia del menor crecimiento de la economía y de los cambios tecnológicos. Ello trastoca radicalmente lo que ha sido la orientación tradicional del sindicato durante los últimos 25 años, centrada en la conquista de mayor poder adquisitivo, para dirigirla hacia el empleo. Los sacrificios se imponen como una evidencia ne-

cesaria, y surge así en el sindicalismo una política de moderación; con reticencias, pero de una manera irreversible, la productividad y el reparto del trabajo pasan a ser temas centrales de preocupación sindical; el llamado «garantismo» sufre un profundo replanteamiento, al pasar los sindicatos, valga la simplificación, de hacer de gendarmes de cada puesto de trabajo a tener que defender el nivel global de empleo en cada país.

b) La parcelación de la clase obrera

Como consecuencia de la crisis actual, se está produciendo una división, segmentación y parcelación de la clase obrera sin precedentes: la separación entre trabajadores con empleo y desocupados, la economía sumergida, las nuevas modalidades de contratación temporal y a tiempo parcial, la movilidad del trabajo, son fenómenos que aumentan las tendencias corporativas y que nos ponen ante el hecho de que sectores crecientes de trabajadores se sustraen a los canales tradicionales de relación laboral, de negociación y de organización obrera.

c) Los límites de la negociación colectiva

Aún cuando la negociación colectiva sigue siendo un instrumento básico para regular el conflicto en una situación de crisis, no son menos evidentes sus limitaciones a la hora de afrontar los nuevos problemas derivados de la política industrial y las reestructuraciones sectoriales, al abordar las nuevas modalidades de contratación, los niveles de ocupación, la protección a los desempleados, la situación de las clases pasivas, el salario social, etc., desplazándose necesariamente la actividad

negociadora hacia aquellas decisiones que tienen su origen en la política económica, social y legislativa y, por ende, hacia una mayor interlocución con el Gobierno y, en suma, hacia el marco político.

d) *La legitimación de la representatividad.*

La basculación de la negociación colectiva desde el nivel de empresa e incluso sectorial hacia los temas de tratamiento intersectorial, como consecuencia de los fenómenos anteriormente señalados, plantea problemas nuevos con respecto a la centralización de las decisiones en el sindicato, en cuanto a las relaciones de éste con los afiliados y con el conjunto de los trabajadores, así como sobre la dinámica de articulación de la negociación colectiva. Por otra parte, el paso de una estrategia de maximización de intereses particulares a otra en la que los sindicatos se ven abocados a la defensa de intereses generales y nacionales acentúa el dilema de tener que compaginar las reivindicaciones inmediatas de los trabajadores con las propuestas globales a medio plazo que los sindicatos expresan.

e) *La crisis del «welfare state».*

El llamado estado del bienestar ha tenido una importancia sin parangón en el período que va del final de la Segunda Guerra Mundial a la explosión de la crisis energética. Los grandes objetivos de la política que definen este período en algunos países anglosajones, como ha sido el de garantizar a los individuos y a las familias un sustento mínimo, independiente del valor, en el mercado, de su trabajo o su propiedad; la

previsión de las «contingencias sociales» de enfermedad, vejez, desempleo; la extensión de los servicios sociales a todos los ciudadanos, todo esto hoy día se ve amenazado. Esa política está en crisis, y con ella la base de una fecunda fórmula de consenso social. Sobre la misma se ha asentado el modelo sindical de la postguerra en Europa, y a su futuro va ligado el devenir del propio sindicalismo.

II. EL CONTENIDO DE LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACION COLECTIVA

La acción sindical tiene como dato más destacado, en este período, la política de concertación, (a cuyo contexto sindical y político ya hemos hecho referencia), practicada a través de los macroacuerdos que son, sin duda, los grandes protagonistas.

No vamos a referirnos a su contenido por considerarlo suficientemente conocido, sino a sus hilos conductores, sus características más destacadas, que hoy se aceptan como moneda corriente, pero que hasta muy recientemente no lo fueron tanto, y que son las que exponemos a continuación.

Negociación sobre inflación prevista

La regulación de los crecimientos salariales en base a la previsión de inflación se introdujo en nuestro país como consecuencia de los Pactos de la Moncloa, pero es a partir del AMI cuando los sindicatos, fundamentalmente UGT que lo suscribió, asumen y

aceptan el principio, que se considera fundamental para la lucha contra la inflación.

En este sentido, tal esquema de negociación tiene tres componentes fundamentales: el primero, que podríamos llamar de orden político, consiste en aceptar, otorgándole credibilidad, una previsión formulada; lo que implica, en cierta medida, respaldarla, aunque esa aceptación tenga mucho de apuesta, ya que, obviamente, el Gobierno puede equivocarse en sus predicciones.

Una de las razones expuestas por CC.OO. para su oposición al AMI fue, precisamente, su negativa a aceptar la previsión realizada por el Gobierno, porque «se trataba de una forma indirecta de usurpar la autonomía que empresarios y trabajadores han de tener para negociar salarios». A pesar de esta afirmación, expresada en diciembre de 1979, CC.OO. aceptó, antes y después, esta forma de negociación.

Comisiones Obreras propuso la aplicación de una escala móvil semestral, rechazando el esquema de negociación propuesto porque «deteriora día a día el poder adquisitivo de los salarios», UGT, en cambio, lo aceptó «para impedir un proceso de creación de expectativas de inflación a través de la simple indicación automática» de los salarios.

Pero el dato más significativo es que, al adoptar este sistema de establecimiento del incremento salarial, el sindicalismo juega una decisiva carta en favor de una política que tienda a contener el crecimiento de los precios. Se trata de asumir un *compromiso de lucha contra la inflación* que, en frase de Améndola, no requiere contrapartidas.

Se cambia así un esquema de planteamiento anterior y se asume un papel de protagonismo en la política antiinflacionista, desde el convencimiento de realizar una defensa de los sectores más débiles de la clase trabajadora, por ser la inflación el impuesto más gravoso que recae precisamente sobre colectivos que, como parados y pensionistas, carecen de capacidad de negociación.

El tercer elemento, que está íntimamente unido al principio anterior, es el del establecimiento de *cláusulas de revisión salarial*, que tienen como razón fundamental la conservación de poder adquisitivo en caso de que la previsión no se cumpla, lo cual es imprescindible para mantener los salarios pactados y evitar que la desaceleración de la inflación conduzca a «políticas deflacionistas que originen reducciones importantes del salario real, puesto que esto último llevaría a una importante disminución del consumo de las familias, lo que se traduciría en una fuerte caída de la demanda interior y, por consiguiente, en un retroceso de la producción y el empleo», según manifestó UGT en un comunicado.

Si se tiene en cuenta que la inflación se redujo en más de un 50 % en cinco años y que ello se consiguió, a diferencia de lo que sucedió en otros países de Europa, defendiendo simultáneamente el poder adquisitivo de los salarios, es de justicia afirmar que los trabajadores y sus organizaciones han realizado la contribución más importante al ajuste de la economía española a la crisis. Esfuerzo que, es necesario también decirlo, no ha tenido correspondencia por parte del poder político en el pleno reconocimiento y apoyo al hecho sindical en nuestro país.

Las bandas salariales como elemento de solidaridad

Otro aspecto a señalar de los acuerdos marco es el establecimiento de bandas de crecimiento salarial que posibiliten cumplir los objetivos de contención de la inflación y conservación del poder adquisitivo de los salarios mediante procedimientos flexibles que permitan su adaptación a las diversas unidades de contratación. En realidad ya se habían establecido bandas para 1978 (Decreto-Ley 43/77, de 25 de noviembre, promulgado como consecuencia de los Pactos de la Moncloa), y para 1979 (Real Decreto Ley 48/78, de 28 de diciembre, «decreto Abril Martorell»), pero el sistema de señalamiento de los extremos de la banda, ligado a previsiones de inflación voluntarista —como ya ha sido señalado— y no acompañado por efectivas cláusulas de garantía salarial provocó el descrédito del procedimiento y ocasionó un alto grado de conflictividad.

Los sindicatos han considerado que tales bandas, a las que se pretende hacer efectivas manteniendo la eficacia general de los acuerdos, son esenciales para asegurar condiciones salariales mínimas a los sectores con menor capacidad de presión en la negociación colectiva. Se pretende evitar así que el darwinismo del libre mercado tenga como consecuencia la ineffectividad del objetivo de conservación del poder adquisitivo global de la clase trabajadora, perjudicando precisamente a los sectores más débiles.

Este objetivo ha sido alcanzado, en términos generales, con la excepción de los años 1982 (año de aplicación del ANE, en cuyo acuerdo se pactó la pérdida de

dos puntos de salarios) y de 1984 (sin acuerdo), en que el crecimiento de los precios superó los incrementos en las retribuciones.

Separación entre incrementos salariales y aumento de la productividad

El AMI supuso una sustancial modificación del criterio con el que se venía abordando la productividad en la negociación colectiva desde la década de los 60, basada en su vinculación con las retribuciones. La mejora de la productividad que, como se ha afirmado, fue el tema central de los convenios en los años de expansión económica, se obtuvo fundamentalmente por la vía de la flexibilización de la estructura de los salarios.

Esto dio lugar al establecimiento del heterogéneo y complicado sistema de pluses, característicos de los salarios de los trabajadores españoles, que ha sido objeto de reiteradas críticas.

El planteamiento sindical, frente a esta situación, fue, por una parte, establecer una definición más global de la productividad (negociada en el AMI), y por otra, separarla del salario, vinculándola a factores prioritarios tales como la inversión y el empleo.

Ello supuso un cambio sustancial respecto al anterior esquema de negociación. Si antes del AMI las reivindicaciones salariales eran la suma de la inflación pasada, más el incremento de la productividad del año anterior, a partir de 1980 no sólo se negocia sobre previsión de inflación, sino que, separando el incremento de productividad de las subidas sa-

lariales, se establece un nuevo tipo de prioridad negocial: destinar la productividad al mantenimiento y a la creación de empleo.

En este sentido, en el acuerdo se indicaba que los aumentos de productividad se aplicarían al «restablecimiento y/o mejora del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo o incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad». Hay que señalar, que, dentro de ese orden de prioridades, el restablecimiento del excedente empresarial se estableció «para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal».

Es de lamentar, sin embargo, el irrelevante o nulo desarrollo que el tratamiento de la productividad tuvo en los convenios colectivos, como consecuencia de la negativa empresarial a negociar tales cuestiones, amén de la propia inexperiencia sindical en negociar otra cuestión diferente a las denostadas tablas de rendimiento.

Un análisis del Ministerio de Economía y Comercio (1982) afirma que «sin lugar a dudas, la incorporación masiva en los convenios colectivos de las recomendaciones del AMI en materia de productividad hubiera incidido positivamente sobre la eficacia del aparato productivo español. Sin embargo, estas directrices, apenas se recogieron en la negociación colectiva del bienio 1980-1981».

La negativa empresarial a negociar productividad, mutilando así un componente esencial de los acuerdos, le ha resultado notoriamente rentable. Desde 1980 prácticamente la totalidad del incremento de la productividad se ha traducido en excedente empresa-

rial, como parecen evidenciar todos los análisis sobre participación del excedente bruto de explotación en el PIB.

Afirmar, por lo tanto, que en estos años los sindicatos no han practicado una política de moderación salarial, como reiteradamente se hace, resulta sencillamente asombroso.

No insistencia en el criterio de linealidad en los incrementos salariales

El acortamiento de los abanicos salariales fue una constante reivindicación sindical hasta 1980, reflejada en las plataformas y causa frecuente de conflictividad en la negociación colectiva.

Los Pactos de la Moncloa recogieron, salomónicamente, este planteamiento recomendando «que la distribución del incremento indicado de la masa salarial en cada empresa se efectúe de modo que la mitad, al menos, del referido incremento se distribuya linealmente entre los trabajadores de la misma».

La fuerte resistencia empresarial, sin embargo, hizo que la aplicación de la recomendación no fuera tarea sencilla.

No obstante, resultaba en alguna medida evidente, (y más tras la experiencia de los Pactos de la Moncloa que supusieron crecimientos muy inferiores porcentualmente para las rentas salariales más altas, enfrentando a los cuadros y técnicos con los sindicatos) que el mantenimiento de tal linealidad podía consagrar situaciones injustas y afectar al criterio de profesionalidad.

A partir del AMI todos los acuerdos han hecho referencia expresa al criterio de porcentualidad en los incrementos (dejando, en todo caso, la posibilidad abierta para la aplicación negociada de otro tipo de distribución de las subidas salariales), lo que ha contribuido a una mayor integración de los diversos estamentos laborales en la negociación colectiva protagonizada por las grandes organizaciones sindicales. Es de señalar, que se han utilizado criterios redistributivos o de linealidad en el incremento de las retribuciones de los funcionarios y en la revalorización de pensiones.

Permanece vigente, no obstante, como queda recogido en resoluciones de UGT, el concepto de «aumentos salariales por tramos» no ligado, como antaño, esencialmente a la reducción del abanico salarial, sino a una mejor «distribución de la carga» de los sacrificios derivados de la crisis. La introducción del aspecto fiscal en el concepto de defensa del «poder adquisitivo global», es, en este sentido, un elemento nuevo y a la vez significativo que se inicia con el AES.

Incidencia de los acuerdos en la negociación colectiva

Todas las opiniones acerca de los acuerdos interconfederales coinciden en señalar su importante efecto sobre la negociación colectiva, que, despejadas las dudas planteadas en 1980 por la intención de CC.OO. de romper el AMI, ha transcurrido dentro de los cauces marcados por aquellos, lo que no deja de ser uno de sus méritos. Esta incidencia se manifestó en lo siguiente:

a) Ordenación de la negociación colectiva

Los Acuerdos Interconfederales, definidos como «convenios

de convenios» encauzaron la negociación colectiva que transcurrió, en todos los años, con notable fluidez. De hecho, los sindicatos se inclinaron a considerar los macropactos no sólo como referencia de mínimos, sino también de máximos, lo cual puso, en algunos casos, a prueba su capacidad para mantener una disciplina negociadora. Por otra parte, se contribuyó poderosamente a clarificar el confuso panorama que se presenta en nuestro país a la hora de establecer los interlocutores válidos para integrar las mesas negociadoras, habida cuenta de la práctica imposibilidad de establecer la representatividad empresarial en los términos exigidos por la ley.

Todo ello trajo como consecuencia un espectacular descenso de la conflictividad (superior al 70 %), fenómeno que configura el panorama de las relaciones laborales en los últimos años, y algo, a su vez, muy importante: la legitimación de organizaciones sindicales y empresariales como protagonistas incontrovertibles de la negociación colectiva.

b) Generalización de conquistas sociales.

Una de las aspiraciones sindicales permanentes ha sido históricamente la lucha contra las desigualdades y la conquista de condiciones mínimas homogéneas para el conjunto de los trabajadores. La política desarrollada ha sido eficaz en este sentido: reducción de la jornada laboral de 2.006 horas anuales a 1.826; generalización de los 30 días de vacaciones desde los 23 que fijaba el Estatuto de los Trabajadores en 1980; extensión de los derechos sindicales (delegados sindicales, cuota sindical, excedencia, etc.) a la mayor parte de las empresas.

Esta función de defensa de intereses generales que el sindicato desempeña en nuestro país, más allá de lo que es la estricta salvaguardia de los intereses de sus afiliados, no es suficientemente comprendida y valorada. Los sindicatos españoles, cuya representatividad por otra parte, ha sido renovada cada 2 años, realizan tareas de interés general muy importantes no siendo comprensibles, por lo tanto, las reticencias que suscitan en determinados sectores temas como las subvenciones presupuestarias o la introducción de un canon voluntario de negociación colectiva, reticencias que no se expresan respecto al apoyo que reciben los partidos políticos u otras instituciones.

c) Centralización de las unidades de contratación.

Si bien el número de convenios colectivos registró un sensible incremento, constante desde 1977, la negociación colectiva transcurrió con un grado importante de centralización derivado de la mayor tecnificación a que obligan los acuerdos, además de las razones sindicales que ya se han expuesto.

Los principios pactados para evitar la atomización y articular la negociación colectiva no tuvieron, es verdad, un desarrollo significativo, pero hubo, sin embargo, un proceso de unificación de las plataformas y de las estrategias de negociación que se reflejó en una considerable dosis de uniformidad en los temas fundamentales de discusión.

Sin duda, el proceso de centralización tiene otras consideraciones sindicales muy importantes, que se analizan en otras partes de este artículo.

d) Extensión del ámbito personal de los convenios.

Existen, como es sabido, deficiencias casi insalvables en las estadísticas para establecer con precisión el número de trabajadores sujetos a convenio colectivo. Pero si nos atenemos a los datos del Ministerio de Trabajo podemos comprobar un incremento sustancial del índice de cobertura que pasó de un 66 % en 1979, a un 91 % en 1984. (Cuadro número 2).

Es un hecho que merece ser destacado, por cuanto supone un serio avance en la protección de los trabajadores y en el fortalecimiento sindical.

e) Introducción de criterios racionalizadores.

La atomización de las unidades de contratación constatada en nuestras relaciones laborales, caracterizadas por el gran número de convenios, realmente inconveniente en un país donde el 90 % de los trabajadores están localizados en pequeñas empresas, fue objeto de especial atención en todos los acuerdos, ya que la multiplicidad de esfuerzos que derivan de tal dispersión en la negociación no puede sino redundar en perjuicios para la cohesión de la clase trabajadora.

El AMI estableció principios, reiterados en todos los acuerdos posteriores, tendentes a: iniciar un proceso de concentración de convenios; alcanzar «racionalmente» como ámbito menor la empresa (buscando así la superación de los convenios de centro de trabajo y, sobre todo, los convenios-franja) promover la unidad sectorial de ámbito nacional; absorber las Ordenanzas La-

borales y las Reglamentaciones de Trabajo; y fomentar la negociación articulada mediante el reenvío de los principios generales a ámbitos de contratación más reducidos.

Realmente hay que constatar que en esta tarea racionalizadora se han efectuado pocos avances, siendo un tema crucial para la modernización de las relaciones laborales en España.

f) *Extensión del ámbito temporal de los convenios.*

La vigencia de un año era la tónica general en los convenios antes de 1980. La recomendación de vigencias superiores contemplada en el AMI fue objeto de críticas y contestación por parte de algunos sindicatos. Sin embargo, ha ido cambiando de manera significativa la tendencia hacia vigencias temporales superiores al año, a excepción lógicamente de las materias salariales. Ello contribuye a una mayor racionalidad de la negociación, a un mayor enriquecimiento de las materias objeto de contratación y a una mayor estabilidad de las previsiones empresariales.

Según estudio del MEC (1982), en 1980 el 32,7 % de los convenios colectivos se suscribieron por dos años, porcentaje que el análisis de la Fundación «F. Largo Caballero» (1980) eleva al 36 %. Según este dato, el porcentaje global no es demasiado elevado, pero hay que tener en cuenta que dicho porcentaje se eleva considerablemente (hasta el 48,4 % según la última fuente) en los convenios de sector, que son los que afectan a un mayor número de trabajadores (el porcentaje es superior al 80 % del total si tomamos los datos del BEL para 1981, 1982 y 1983).

g) *La cuestión del empleo.*

Aun cuando han sido contempladas en los acuerdos, la negociación de medidas relacionadas con la creación de empleo han tenido un tratamiento incipiente y poco significativo. El agotamiento de la negociación en las cuestiones salariales, la oposición empresarial a su tratamiento, la rigidez en la formulación de algunas cuestiones, como, por ejemplo, el contrato de relevo en los primeros acuerdos, y hasta la resistencia obrera, en algunos casos, a la eliminación de horas extraordinarias, han contribuido a que no se haya avanzado más en esta materia.

En realidad, es el AES el que abre mayores posibilidades de negociación sobre empleo (contratos en formación y prácticas, contrato de relevo, sustitución de horas extraordinarias por empleo, contratos a tiempo parcial, etc.), como empieza a evidenciarse en algunos convenios recientes.

Resulta, asimismo, significativo constatar que, hasta ahora, la reducción de jornada ha sido abordada, en la práctica, más como ventaja social que como medida inserta en una política de reparto del trabajo. En realidad, el sindicalismo español no ha establecido todavía el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo en relación con el empleo.

Planteamientos no desarrollados

Hay que decir, finalmente, que las estipulaciones referentes a algunas cuestiones de trascendencia, que requerían un desenvolvimiento posterior en la negociación colectiva, no fueron suficien-

temente tratadas en ella por lo que han quedado como verdaderas asignaturas pendientes. Entre ellas, destacan:

- *Sustitución de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo.* La sustitución de las normas laborales características del intervencionismo estatal en las relaciones laborales devino en objetivo para la negociación colectiva a partir de 1980. Ese año el AMI —que aconsejó la absorción de su contenido por los convenios— y el Estatuto de los Trabajadores —cuya D.T. 2.^a establece que las que estén en vigor «continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo» —propiciaron que se abordase la cuestión en las mesas de negociación.

En realidad, ordenanzas y reglamentaciones, fueron paulatinamente modificadas por los convenios, sobre todo a partir de la potenciación de la negociación que operó a principio de la década de los 70, pero sólo en aspectos parciales, ya que siguen subsistiendo sus disposiciones en cuestiones de trascendencia como son la regulación de las categorías profesionales, faltas, sanciones y organización del trabajo.

Estas normativas, cuya concepción está basada en principios distintos de los que rigen en la hora actual, adolecen de casuismo excesivo, paternalismo y una rigidez incompatible con un sistema moderno de relaciones laborales. Baste con recordar que la ordenanza laboral para la construcción, por ejemplo, fue aprobada en 1970 y no refleja, naturalmente, los grandes cambios que se han producido en el mundo del trabajo desde entonces.

Sin embargo, el proceso de sustitución no ha sido todo lo eficaz que hubiera podido esperarse y sólo 3 ó 4 sobre un total que supera el centenar y medio ha sido sustituido. Sin duda, ha influido en ello la falta de cumplimiento de otra de las previsiones de los propios acuerdos, sobre la necesidad de establecer convenios sectoriales de ámbito estatal, cuya carencia es notoria en España, donde sectores como construcción, metal y hostelería están regulados por múltiples convenios provinciales.

- *Categorías profesionales.* El complejo sistema de categorías profesionales actualmente vigente está, fundamentalmente, establecido por las ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo, aunque en algunos aspectos se introdujeron modificaciones mediante los convenios colectivos.

Sin embargo, no se ha profundizado la cuestión en la negociación colectiva, ni entre los propios firmantes de los acuerdos, pese a su evidente necesidad si se tiene en cuenta su incidencia sobre la movilidad o la profesionalidad, y que sectores industriales de profundos y constantes cambios tecnológicos, como es el de la industria siderometalúrgica, están regulados por una ordenanza laboral que tiene ya 15 años de vigencia.

- *Estructura del salario.* Dice el informe del Ministerio de Economía sobre la negociación colectiva en el período 1982/1983, que «la actual estructura salarial, cuya característica principal es la proliferación de conceptos, ha sido producto de la doctrina económica implantada en nuestro país a finales de la década de los cincuenta. Se vio entonces la necesidad

de introducir en el sistema retributivo conceptos incentivadores del rendimiento y del incremento de la productividad, exigencias que se recogían en la Ley de Convenios Colectivos de 1958 al apuntar la necesidad de establecer «nuevas percepciones estrictamente adaptadas a las exigencias de cada caso... que supongan estímulo y colaboren al aumento de la producción».

De tal manera, la negociación colectiva ha tendido, hasta muy recientemente, más a incrementar la caótica estructura salarial española— donde proliferan los complementos salariales— que a racionalizar un sistema que ocasiona numerosas dificultades, entre otros, a los propios trabajadores ya que, en muchas oportunidades, determinados complementos se sustraen de la cotización a la seguridad social y de la base de cómputo de otros conceptos salariales.

El problema de la estructura de los salarios no fue tratado en los macroacuerdos, y se aborda en la negociación colectiva con relativa frecuencia. Sin embargo, hay que apuntar que los convenios suscritos desde principio de la década de los 80 tienden a concentrar los incrementos salariales en el salario base, lo que puede conducir a la simplificación de la estructura de las retribuciones.

Es este, en cualquier caso, un tema pendiente.

III. EL MARCO INSTITUCIONAL

El contexto institucional dentro del cual se ha desarrollado la acción sindical ha sufrido modificaciones sustanciales desde la tran-

sición, de las que señalaremos las que estimamos más relevantes.

a) La primera circunstancia es el tránsito, veloz y sin mayores traumas, desde el autoritarismo y el paternalismo de un Estado que conducía las relaciones laborales a golpe de ordenanzas y decretos, hacia la configuración de un amplio espacio de libertad en el que los interlocutores sociales ejercen la autotutela como principio básico de actuación.

El principio de *autonomía* de las partes para regular sus relaciones ha tenido profunda incidencia en las estrategias sindicales, ha mutado el contenido de la acción sindical según ya hemos visto, y ha dado a las organizaciones obreras una configuración distinta de la que tenían en la ilegalidad. En efecto, este principio no se refiere solamente a la amplia facultad de organización interna y de libertad en el ejercicio de la actividad sindical, sino que se traduce en un auténtico *poder normativo* del que es cotitular el sindicato, y que permite a éste participar en la regulación de las más variadas materias.

En este punto, resulta interesante, como constatación del cambio conceptual en la negociación colectiva a través del tiempo, comparar los diversos textos legales (Ley de 24 de abril de 1958, Ley de 19 de diciembre de 1973, Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980) para comprobar el amplio espacio que la nueva legalidad reserva a los convenios colectivos, que ya no deben tender a fomentar «el sentido de unidad de la producción y comunidad de trabajo», como decía la retórica franquista, sino que están destinados a «regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en

general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales».

El amplio poder normativo que han adquirido sindicatos y empresarios tuvo, entre otras, dos derivaciones: la primera, imponer la filosofía de la concertación sobre la de la confrontación, y la segunda, modificar la postura, muchas veces sostenida por los sindicatos españoles, de propugnar las transformaciones normativas fundamentalmente a través de actos del poder público. Los sindicatos de la España de la democracia no han reivindicado una mejora de las ordenanzas laborales, sino su desaparición para que las sustituya el libre acuerdo de las partes en la negociación colectiva. También se ha producido un proceso de inserción en las fuentes del poder, Gobierno y Parlamento, que han aceptado asumir criterios pactados por los agentes sociales entre sí o con el Gobierno. (el A.B.I., el A.N.E. y el A.E.S. son significativos ejemplos).

Es, sin embargo, tema permanentemente sujeto a la polémica (que se reabre ante cada opción que se presenta) la determinación del límite entre la autonomía de las partes y el poder del Estado para ejercer una función tutelar de derechos y garantías.

En términos generales, se ha aceptado el principio, y la conducta de los interlocutores se ha adecuado a ese esquema, pero ha habido supuestos en que las formulaciones generales han sido puestas a prueba.

Cuando se debatió el Estatuto de los Trabajadores, por ejemplo,

se esbozaron críticas, de una parte, por su excesivo casuismo en cuestiones que debieron quedar al libre juego de las partes y, de otra, exactamente por el motivo contrario, ya que el texto no recogió reivindicaciones obreras como la de una reducción mayor de la jornada laboral (que pasó de 44 a 43 y 42 horas semanales) o la de vacaciones de 30 días.

Evidentemente, en el Estatuto se optó por dejar esas y otras muchas cuestiones a la negociación colectiva, estableciendo un límite mínimo, un suelo, que casi siempre había de ser superado en los convenios colectivos.

La discusión se reprodujo con motivo de la ley de jornada de 40 horas semanales, de 1983, que el Gobierno socialista remitió al Parlamento atendiendo su compromiso electoral. Los empresarios criticaron duramente una Ley que, estimaron, violaba el esquema general de la concertación.

Pero en esta cuestión no es tarea sencilla establecer principios inamovibles; ¿por qué, por ejemplo, ha de estar vedado al Estado establecer una jornada de 40 horas semanales y no ha de haber la misma prohibición para regular minuciosamente el derecho de huelga, que también puede ser objeto de regulación contractual o, aún, de autorregulación?

Esta y otras muchas interrogantes pueden formularse en un debate en el que las manifestaciones que se hacen puedan tener un efecto de *boomerang* importante.

Aunque existe un constante reclamo de determinados sectores para que el poder público acentúe su neutralidad ante los actores sociales, lo cierto es que en

los últimos años se ha transitado significativamente en esa dirección; basta, para comprobarlo, recordar el papel clave que jugó el Ministerio de Trabajo en la etapa anterior. Es notoria, por contraste, la reticencia que tiene la Administración para actuar, incluso ante situaciones en las que las leyes le confieren competencia, (como es el caso de la extensión de convenios colectivos o la regulación de condiciones de trabajo mediante decreto en los sectores donde no existía convenio).

El carácter tutelar del derecho del trabajo y el derecho/deber del Estado para intervenir en defensa de la parte más débil de la relación laboral han sido criterios fundamentales que inspiraron durante muchos años el pensamiento de jueces, juristas, y de la propia Administración laboral, y están arraigados todavía en la cultura de los actores sociales.

No parece aceptable admitir su súbita desaparición, basándose en una presunta igualdad entre los interlocutores que dista mucho de existir. El principio de autonomía de las partes no es, en manera alguna, incompatible con la obligación del Estado de establecer condiciones *mínimas* de trabajo, de apoyar las asociaciones profesionales y de promover el progreso social.

b) Otro hecho constatable es el cambio conceptual que se ha producido en torno a la *flexibilidad de la relación laboral*.

La estabilidad y el carácter indefinido del contrato de trabajo han sido valores fundamentales, defendidos durante décadas por prácticamente todos los estamentos, desde jueces (que consagraron tales principios a pesar de no estar contemplados en la Ley de

Contrato de Trabajo de 1944) a sindicalistas, profesores de derecho, y los propios empresarios, que no parecen haberlos cuestionado hasta mediados de la década de los 70.

Esos postulados han sufrido notables modificaciones. Si bien el contrato de trabajo por tiempo indefinido sigue siendo legalmente el principio general, basta con tener presente la amplitud de las modalidades de contratación por tiempo determinado para llegar a plantearse la duda acerca de cuál es la excepción y cuál el principio. Algo similar puede afirmarse con respecto al despido, sobre el que pueden darse algunos datos por sí mismos explicativos: según fuentes del Ministerio de Trabajo, en el período enero-octubre de 1984 se extinguieron, vía regulación de empleo, 42.656 contratos, y mediante conciliación ante el IMAC, en el mismo período, fueron despedidos 104.153 trabajadores.

La crisis económica provocó en Europa occidental, a comienzos de la década de los 70, un debate acerca de la necesidad de revisar los principios que regularon el contrato de trabajo en los períodos de prosperidad económica.

En nuestro país, la Ley de Relaciones Laborales de abril de 1976 —disposición con la que comenzó el cambio en el bloque normativo laboral— mantuvo el principio general de estabilidad en el contrato de trabajo, pero introdujo la posibilidad de celebrar contratos temporales en determinados supuestos enumerados con carácter taxativo. Este marco normativo fue ampliado, aunque con carácter temporal, poco después mediante el Real Decreto-Ley 18/1976, de 8 de octubre.

Sin embargo, puede afirmarse que la flexibilidad en la contratación recibió un decidido impulso con los Pactos de la Moncloa, que dieron lugar al verdadero aluvión normativo que hemos conocido desde entonces (los constantes cambios en las condiciones de contratación conspiraron, sin duda, contra su eficacia) y cuya última manifestación ha sido la reciente reforma del Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que de él han derivado.

La postura sindical frente a esta cuestión no ha sido homogénea: como es sabido, CC.OO. defendió aquellos Pactos, aunque en 1980 —con motivo del debate del Estatuto de los Trabajadores— lanzó una dura campaña contra la contratación temporal.

UGT por su parte, que no apoyó los Pactos, se decantó hacia una aceptación, (con carácter coyuntural ante la evidencia de la brutal caída del empleo) de la contratación temporal, pero con garantías que eviten su utilización fraudulenta y el efecto de sustitución de trabajadores fijos por eventuales. Las demás opciones sindicales han sido, en general, fuertemente críticas frente a la contratación temporal.

Por otra parte, la CEOE, que admite la importante flexibilización que se ha producido en la contratación, está empeñada en la tarea de convencer al Gobierno, a los sindicatos y a la sociedad en general de que la eliminación de requisitos para el despido colectivo (autorización de la Administración) y su abaratamiento, son requisitos imprescindibles para reactivar el empleo. No parece fácil que consiga persuadir a sus interlocutores en un diálogo que se realiza con el te-

lón de fondo de 2.800.000 parados.

Es evidente, en cualquier caso, que la mayor flexibilidad que, de hecho o de derecho, se ha producido afecta profundamente al contenido de la acción sindical.

c) Un tercer aspecto que puede señalarse es la plena legalización del conflicto de clases, tema que hay que vincular, fundamentalmente, con el *derecho de huelga* que, tras décadas de prohibición y penalización, se admitió, con importantes limitaciones, en 1975 y con mayor amplitud en marzo de 1977. La Constitución y su interpretación por el TC han permitido configurar en nuestro país un verdadero y amplio derecho de huelga que permite equiparar nuestro sistema de relaciones laborales con el de cualquier otro estado industrial moderno en el que «el conflicto es el verdadero padre de todas las cosas», como apunta Otto Khan Freund.

Pero la institucionalización del conflicto implicó también variar en cierta medida su propio contenido. El derecho de huelga, que constituyó un arma fundamental de la lucha política de los trabajadores contra el franquismo, adquiere una dimensión diferente, se despolitiza y se vincula más estrechamente a la acción reivindicativa de los sindicatos.

En 1979 se produjo una pugna dialéctica entre los sindicatos ante la huelga que UGT situó «en la correcta articulación entre la negociación y la presión». «Lo que pretendemos, dijo su secretario general, Nicolás Redondo, es pasar de una práctica sindical superideologizada a una política sindical que produzca resultados prácticos, una acción sindical basada en la negociación como instru-

mento fundamental...», «la huelga debe ser un instrumento utilizado por los trabajadores una vez agotados todos los mecanismos de negociación».

* * *

El marco institucional, sin embargo, no se ha completado, ya que existen cuestiones pendientes que requieren una actuación, tanto del poder público como de sindicatos y asociaciones empresariales, para configurar un esquema de actuación en el que la *participación* de éstos últimos se vertebre y consolide.

La celeridad con que se han producido las modificaciones institucionales a las que nos hemos referido no ha existido para afrontar cuestiones de importancia, entre las que destacan el Consejo Económico y Social y los procedimientos de solución de los conflictos de trabajo.

Intentaremos, ofrecer también una breve visión crítica de los marcos autónomos de relaciones laborales y del sistema de participación institucional vigente.

El Consejo Económico y Social

Una reflexión sobre el CES deberá comenzar por la propia pregunta de si es realmente necesario establecerlo, porque, a diferencia de lo que sucede con otras instituciones, existen al respecto opiniones divergentes. Así, algunos piensan en el riesgo de que este organismo llegue a convertirse en un «cementerio de elefantes», mientras que en sectores del empresariado se ve con reticencias la constitución de una plataforma desde la que los sindicatos

puedan ejercer presiones sobre el Gobierno y el Parlamento. A ello hay que añadir el temor de que con el CES se instaure más un foro de debate político que un instrumento eficaz.

Queda aludir, por último, a las dificultades de interpretación que presenta el propio texto constitucional (art. 131.2).

Ahora bien, frente a estos argumentos se pueden alegar razones de peso que justifican la constitución del CES, entre las que cabe señalar:

a) *Permanencia y continuidad en el análisis y el debate sobre las cuestiones socioeconómicas entre los interlocutores sociales.*

Es una realidad, incluso positiva, que existe concertación al margen de la existencia del CES, pero no es menos cierto que cuestiones fundamentales para la modernización de las relaciones laborales que contienen los acuerdos-marco (productividad, estructura de los salarios, seguridad e higiene, sustitución de ordenanzas, arbitraje, etc.) quedan sin desarrollar porque no hay continuidad tras la firma de los convenios.

b) *Participación de las fuerzas sociales en las orientaciones socioeconómicas del país.*

Esta es una necesidad que deriva de la configuración de una democracia pluralista, en la que la participación de las organizaciones socio-profesionales constituye elemento sustancial y responde, además, a las exigencias de información, debate y negociación que requiere una economía industrial.

c) *Establecimiento de bases comunes que permitan establecer*

puntos de partidas estadísticos, analíticos, de principios aceptados por todos sobre los que avanzar en las relaciones socio-económicas.

d) *Centro de elaboración técnica, que puede resultar necesaria para la toma de decisiones por el Gobierno, por cuanto recoge criterios de las organizaciones sociales, y para los empresarios, pero que probablemente puede suponer también un servicio imprescindible para las organizaciones sindicales.*

e) Por último, se puede indicar la *importancia de la creación del CES para evitar la dispersión y ordenar la configuración de tantos organismos equivalentes que se están creando en las Comunidades Autónomas*, fenómeno que, sin el enmarque y referencia de un órgano a nivel estatal, puede desembocar en una distorsión importante de las relaciones laborales de nuestro país.

Ahora bien, en cuanto a las *características* que podrían configurar el CES, la primera cuestión relevante que cabe plantearse es si debe ser, necesariamente, el mismo al que hace referencia el artículo 131.2 de la Constitución, o si, por el contrario, puede surgir a iniciativa de las partes sociales a las que debe integrar, y tener, entre otras, la función de ser consultado e informar respecto a la programación económica.

Este interrogante parece el nudo gordiano que no ha sido dirimido desde que se inició en nuestro país el debate sobre esta cuestión, y está obstaculizando la solución.

Son, en efecto, importantes los problemas que se presentan a la hora de integrar el organismo que

nuestros constituyentes han esbozado, entre los que pueden apuntarse: la dificultad de conciliar en un mismo Consejo las vertientes planificadora y social; la presencia de las Comunidades Autónomas; la necesidad de delimitar hasta dónde abarcan las organizaciones que defienden intereses socio-profesionales; la discusión sobre el concepto mismo y sobre la facultad de poner en práctica una planificación o programación económica; la posibilidad de convertir el Consejo, por la vía representativa de intereses estatales, empresariales, profesionales y laborales, en una tercera cámara.

Todo ello conduce a pensar en la conveniencia de constituir el CES con independencia del marco establecido por el art. 131.2 de la Constitución, sin perjuicio de que pueda asumir funciones de consulta sobre la planificación económica y de que el Gobierno pueda articular los mecanismos para llevar a efecto la función planificadora a la que faculta el precepto constitucional.

Por otra parte, el CES no debería convertirse en la cúpula de la concertación, en el instrumento permanente de la negociación, ni tener funciones arbitrales, como sucede en algunos países. El Consejo puede facilitar en gran medida el entendimiento y la negociación entre los interlocutores sociales como soporte importante, pero no debería constreñir la autonomía de los organismos rectores de las organizaciones, que son quienes deben negociar y acordar, ni sustituir a otras instituciones de mediación y de arbitraje.

El Consejo debería tener funciones de *participación y consulta* y un carácter más técnico que representativo. En este sentido,

parece comprobada, por experiencias comparadas, la conveniencia de un número reducido de componentes/miembros en representación de las diferentes organizaciones.

Con respecto a su *composición*, es necesaria una presencia paritaria de sindicatos y organizaciones empresariales. Es conveniente también la presencia de expertos cualificados nombrados por la Administración.

En cuanto a las *funciones* consultivas y de participación que puede desempeñar el CES destacaría la de ser el *principal órgano consultivo del Gobierno* en materias económicas y sociales, emitiendo estudios e informes sobre las mismas (a petición de aquél o por propia iniciativa) para lo cual debería ser preceptivo su informe en los programas económicos que se elaboren.

Asimismo debería informar los anteproyectos de normas de especial relevancia en materias económico-sociales y laborales, e intervenir en aquellos asuntos en que resulte preceptiva la consulta a las organizaciones de empresarios y trabajadores en virtud de convenio internacional o de normas jurídicas internas.

En definitiva, por su condición de centro para el debate y análisis de las cuestiones de interés económico, social y laboral, el CES puede desempeñar un papel importante en la integración y participación de los agentes sociales, apoyando su trabajo y orientando sus decisiones.

Procedimientos de solución de los conflictos laborales

Aunque el esquema establecido en el régimen anterior, carac-

terizado por una fuerte dependencia del poder público, ha sufrido modificaciones, la situación que actualmente se nos presenta, en lo que a procedimientos de solución de conflictos se refiere, no se adecúa a principios que imperan en otros aspectos institucionales y no cubre plenamente las necesidades —algunas de ellas perentorias— que tenemos.

Por un lado, se está produciendo el desmantelamiento del IMAC (su supresión ha sido dispuesta por la Ley de Presupuestos, aunque ha perdido ya parte importante de sus competencias por transferencias a las Comunidades Autónomas) sin que exista un marco que clarifique la configuración de los procedimientos no judiciales.

Existen, además, disfunciones en el procedimiento que convierten a la conciliación administrativa, en muchos casos, en un mero trámite establecido para actuar como filtro de la Magistratura de Trabajo.

Los órganos judiciales, saturados en un país de alta judicialización de las relaciones de trabajo (la Magistratura de Trabajo conoció, en 1983, 296.000 casos), están pendientes de una profunda reestructuración que se introducirá con la Ley Orgánica del Poder Judicial que, de todas maneras, no parece que pueda introducir soluciones totalmente eficaces a un problema estructural cuya solución requiere de medidas complementarias.

La inexistencia de órganos y procedimientos efectivos de auto-composición de los conflictos, fundamentalmente a través del arbitraje, es un significativo vacío que afecta a determinadas situaciones (como las que derivan de

la falta de acuerdo en la negociación colectiva) que pueden entrar en auténticos callejones sin salida.

Todo ello se enmarca, y este es uno de los datos más significativos, en la falta de participación de sindicatos y asociaciones empresariales en las instancias establecidas, lo que conspira notablemente contra su eficacia.

Resulta, por lo tanto, necesaria una profunda reforma de todo el sistema establecido que cumpla al menos con tres requisitos básicos: garantizar la participación de los interlocutores sociales, establecer la uniformidad de los procedimientos y potenciar al máximo las formas de auto-composición de los conflictos.

En esta dirección es conveniente afrontar sin demora la modificación de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, para lo que están echadas ya bases importantes en el Acuerdo Económico y Social.

Un sistema que reúna simultáneamente el requisito de la eficacia y el prestigio entre trabajadores y empresarios parece que requiere, como primera medida, que las personas que formen los órganos que lo integren sean recíprocamente aceptadas. Es posible, por lo tanto, pensar en órganos colegiados de tres miembros —formados por personas cualificadas elegidas de común acuerdo— que deben constituirse, por lo menos, en todas las ciudades en las que existan jueces de lo social.

Ante estos órganos o tribunales se desarrollará con carácter preceptivo y de obligatoriedad para las partes (modificando la desigualdad actualmente existente en favor del empresario) un pro-

cedimiento conciliatorio y de mediación. Fracasados ambos intentos, debe pensarse en el establecimiento de una instancia de arbitraje que puede ser obligatoria en determinados conflictos de menor complejidad jurídica, aunque salvando el derecho constitucional de acceso posterior a los tribunales de justicia. Por supuesto, queda abierta la posibilidad de arbitraje voluntario para todos los casos, individuales y colectivos, que las partes decidan voluntariamente someter a estos órganos.

Parece razonable pensar que la intervención de sindicalistas y empresarios en los órganos de conciliación, mediación y arbitraje impulsará significativamente la composición autónoma de los conflictos, reduciendo la intensa judicialización que es característica de la situación actual. Si este objetivo se consigue, se descargará a los tribunales de justicia de una parte importante de su tarea, lo que significará una contribución muy importante para mejorar su funcionamiento.

Pero, sobre todo, se adecuarán los procedimientos a lo que hoy es un principio elemental en un sistema de relaciones laborales propio de la democracia industrial.

Los marcos autónomos de relaciones laborales

En los últimos años ha hecho su aparición un fenómeno de singular trascendencia para el futuro: la tendencia a la configuración de los llamados «marcos autónomos» de relaciones laborales.

Tal concepto surge en el País Vasco y responde a un contexto en el que cuentan con mayoría, en lo político y en lo sindical, las

organizaciones nacionalistas. El cuadro se completa con la reciente creación de la patronal vasca, CONFEBASK, tras un proceso de pugna con los sectores empresariales más ligados a la CEOE.

La pretensión de constituir un marco específico y diferenciado tropieza con la falta de competencia de la Comunidad Autónoma para legislar en materia laboral, como queda nítidamente establecido en la STC de 14 de junio de 1982, ante lo cual se elige la vía de hecho, la del acuerdo entre las partes, para configurarlo en el campo laboral.

Este objetivo es explícito en el programa de actuación de los dirigentes del PNV. Así, en la sesión del Parlamento vasco de 30 de septiembre de 1981, en la que se debatió la constitución del Consejo de Relaciones Laborales, el portavoz nacionalista dijo claramente: «hoy la Comunidad Autónoma carece de capacidad legislativa y, por tanto, a este Parlamento hoy todavía no se le ha concedido la posibilidad de poder legislar en materia laboral. Por tanto, cerradas como están las puertas para poder intervenir desde este Parlamento en las relaciones laborales, al menos en materia legislativa, nosotros pensamos que la única vía, y digo la única, para que esta Comunidad Autónoma pueda avanzar hacia la consecución de un marco propio de relaciones laborales es precisamente haciendo que este Consejo pueda tener carácter decisorio, es decir, posibilidad en principio de que las partes libremente puedan pactar, puedan llegar a acuerdos dentro del Consejo y, a través de la vía de hecho, y digo a través de la vía de hecho, puedan establecer dentro de la Comunidad Autónoma un marco autónomo de relaciones laborales».

En efecto, ese ha sido el camino seguido, a través de la creación del Consejo de Relaciones Laborales, del Acuerdo sobre Procedimientos de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva (firmado sólo por ELA y CC.OO. y que está en vía de recurso ante el TC), y de la constitución del Consejo Económico y Social, todos ellos con una composición y características diseñadas en función de propiciar el marco autonómico de relaciones laborales.

El instrumento principal en esa dirección lo constituye la negociación colectiva, la formalización de convenios de nacionalidad, para que los convenios o acuerdos estatales no tengan vigencia en la Comunidad Autónoma, y coincida el ámbito de los convenios y de todas las relaciones laborales con el del sindicato vasco. Hay que recordar a este respecto la frontal posición de ELA contra el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores (que señala que, mediante acuerdos interconfederales, puede establecerse la estructura de la negociación colectiva, resolver los conflictos de concurrencia y señalar los principios de complementariedad entre las diversas unidades de contratación), que llegó hasta la convocatoria de una huelga general.

La voluntad coincidente de sindicatos y empresarios, apoyada y fomentada desde la Administración autonómica (e incomprensiblemente respaldada por CC.OO. de Euskadi), puede, de tal manera, establecer un bloque normativo que lleve en la práctica a que las normas y los convenios colectivos de ámbito nacional no tengan vigencia alguna en el País Vasco.

No es este un asunto baladí, porque cuestiona la existencia de

un marco de relaciones laborales, afecta a la unidad de mercado, contribuye a que se pongan en duda principios fundamentales sobre los que deben basarse los sistemas de cobertura social (como la existencia de «caja única») y, en fin, repercute sobre la estructuración nacional del sindicalismo.

Este problema no es, desde luego, nuevo. Ya en 1932, con motivo de la discusión del Estatuto de Autonomía para Cataluña, Largo Caballero utilizó toda su capacidad de persuasión ante Azaña (como éste relata en sus memorias) para que quedara establecida la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral.

Por otra parte, en diversas comunidades autónomas se ha producido un cierto efecto de emulación que, sin las connotaciones que hemos señalado para el caso del País Vasco, ha provocado la proliferación de organismos e iniciativas, que, si no se articulan en un diseño general, amenazan con hacer un mosaico de las relaciones laborales en nuestro país.

La multiplicación de consejos de relaciones laborales, consejos económico-sociales, procedimientos de conciliación y arbitraje, organismos de empleo, formación profesional, seguridad e higiene en el trabajo, etc. a nivel autonómico o, incluso, local (existe ya un Consejo Económico Social en algún Ayuntamiento y se solicita su constitución en otros) exige urgentemente ser armonizada porque tales organismos tienden, como es un proceso universalmente observado, a dotarse de competencias.

A esta situación no son ajenas dos carencias: primera, la inexis-

tencia a nivel nacional de estructuras como CES, sistema de arbitraje y conciliación, plan nacional de formación profesional, plan general de salud laboral, cuestiones que esperamos sean cubiertas con el desarrollo del AES; y segunda, la abstracción que se ha hecho, en el proceso de negociación de las transferencias, de las consecuencias que pudieran tener sobre el marco nacional de las relaciones de trabajo.

Particular objeto de reflexión debieran ser, en este sentido, las repercusiones que pueden producirse en materias como la política de empleo y formación profesional, el personal funcionario y en especial, los trabajadores sanitarios, porque no es admisible que los torneros puedan tener una calificación profesional diferente, o las enfermeras jornada laboral diversa, según la comunidad autónoma en la que trabajen.

Participación institucional

Como puede comprobarse a través del cuadro n.º 6, existe una presencia significativa de las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores en organismos de las administraciones públicas, lo que denota que la participación se ha ampliado notablemente desde que se dieron los primeros pasos, en 1979.

Pero algo muy distinto sucede con la *intensidad* de esa participación, porque es evidente que la democracia no ha asignado, hasta ahora, un papel activo a las organizaciones en la configuración de las competencias, lo que se hace más patente en las de gran trascendencia social como son las

CUADRO N.º 6
PARTICIPACION INSTITUCIONAL

<i>Instituciones</i>	<i>Funciones</i>	<i>Organos de participación</i>	<i>N.º de represent.</i>	<i>Admon.</i>	<i>Patronal</i>	<i>Sindicatos</i>	<i>Otros</i>
I. PARTICIPACION CONFEDERAL Y PROVINCIAL EN ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO							
I.N.S.S.	Gestión prestaciones económicas de la Seguridad Social, afiliación, recaudación, altas y bajas.	Consejo General Comisión Ejecutiva Comisiones Provinc.	39 9 9	13 3 3	13 3 3	13 3 3	
INSALUD	Gestión Servicios Sanitarios.	Consejo General Comisión Ejecutiva Comisiones Prov.	39 9 9	13 3 3	13 3 3	13 3 3	
INSERSO	Gestión Servicios Sociales complementarios de la Seguridad Social.	Consejo General Comisión Ejecutiva Comisiones Provinc.	39 9 9	13 3 3	13 3 3	13 3 3	
I.N.E.M.	Gestión desempleo, colocación y formación profesional.	Consejo General Comisión Ejecutiva C. Provinc. e Insul.	39 9 9	13 3 3	13 3 3	13 3 3	
I.M.A.C.	Mediación, conciliación, registro de convenios, estatutos, actas de elecciones sindicales, ...	Consejo General Comisión Perman. Comisiones Prov.	39 9 9	13 3 3	13 3 3	13 3 3	
I.N.S.H.T.	Prevención de los riesgos profesionales	Consejo General Comisión Ejecutiva Comisiones Prov.	39 9 9	13 3 3	13 3 3	13 3 3	
II. PARTICIPACION EXCLUSIVAMENTE CONFEDERAL EN ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO							
Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	Determinación del ámbito funcional de los convenios.	Consejo	18	6	6	6	
Consejo Superior de Estadística	Órgano consultivo en materia de estadística, al que corresponde informar preceptivamente todos los proyectos estadísticos de la Administración.	Consejo	56	32	5	5	14
I.E.E.	Ejecución y puesta en práctica de la acción del Estado en materia de emigración.	Consejo General C. Permanente	42 12	37 5	— —	5 2	5
Fondo de Garantía Salarial	Gestión de las prestaciones económicas previstas en caso de insolvencia empresarial.	C. de Vigilancia	15	5	5	5	
Junta Superior de Precios	Informar preceptivamente las solicitudes de elevación de precios autorizados; informar preceptivamente las propuestas de modificación de las relaciones de Precios autorizados y Precios Comunicados; asesorar al Gobierno en las materias relativas a la Política de Precios, etc.	Pleno Grupos de Trabajo	17	12	2	2	1
Consejo General de la Formación Profesional	Órgano consultivo y de asesoramiento del Gobierno en materia de Formación Profesional.	Consejo General Comisión Permanente	39 15	13 5	13 5	13 5	
III. PARTICIPACION SECTORIAL EN ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO							
I.S.M.	Gestión del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.	C. General C. Ejecutiva C. Provinciales	43 10 10	13 3 3	13 3 3	13 3 3	4 1 1
O.T.P.	Oficina especial de Empleo que regula el empleo de los estibadores.	C. General Consejos Locales	27 18	9 6	9 6	9 6	
F.R.O.M.	Promoción del consumo de productos pesqueros en los mercados interior y exterior; vigilancia y control de los precios; créditos, orientación, regulación y ordenación del mercado interior, etc.	C. General Comité Ejecutivo y Financiero	31 18	12 6	4 1	7 2	8 9

CUADRO N.º 6 (Continuación)
PARTICIPACION INSTITUCIONAL

<i>Instituciones</i>	<i>Funciones</i>	<i>Organos de participación</i>	<i>N.º de represent.</i>	<i>Admon.</i>	<i>Patronal</i>	<i>Sindicatos</i>	<i>Otros</i>
FORPPA	Actúa sobre el mercado agrario, regula las campañas, negocia precios agrarios, compra de excedentes, etc.	Comisión de Regulación de las-campañas agrarias. Además, las organizaciones agrarias participan en las Comisiones para cada producto agrario del FORPPA.	12	6	—	—	6 (*)
	(*) Representación de agricultores. De las cinco organizaciones agrarias, una es la UPA-FTT, de la U.G.T., que tiene un representante.						
Entidad Estatal de Seguros Agrarios	Organo de coordinación por parte de la Administración para las actividades vinculadas a los Seguros Agrarios. (*) Uno de los representantes de las asociaciones es la UPA-FTT.	Comisión General	10	5	—	—	5 (*)
Consejo Social de las Universidades.	Colaboración de la sociedad en la actividad universitaria, presupuestos y programación.	Consejo Social	20	—	3	3	14
Comisión de seguimiento para aplicación del R.D. sobre trabajo con amianto.	Conocimientos de riesgos y patologías con amianto.	C. de Seguimiento	12	4	4	4	
Comisión Superior de Personal.	Depende del Ministerio de la Presidencia. Organo de coordinación, documentación y asesoramiento de la política de personal al servicio de la Administración del Estado.	Comisión Superior.	18	15	—	3	

IV. PARTICIPACION A NIVEL AUTONOMICO

Las transferencias del Estado a las CC.AA., así como los vacíos participativos en algunas instituciones estatales, está configurando un rapido incremento de la participación sindical en las instituciones autonómicas: A título de ejemplo, aunque más bien excepcional, la C.A. de Andalucía ha dado entrada a la participación sindical en las siguientes instituciones:

Consejo Asesor de Educación.
Consejo Asesor Agrario.
Comisión de Precios de Andalucía.
Consejo Asesor de Pesca.
Consejo de Transporte de Andalucía.
Comisión de Urbanismo de Andalucía.
Consejo de Relaciones Laborales.
Consejo de las Residencias del Tiempo Libre.
Consejo Asesor de Medio Ambiente.

Consejo de Turismo de Andalucía.
Comisión Andaluza de los actos conmemorativos del V centenario del descubrimiento de América.
Comisión de Planificación Económica de Andalucía.
Patronato Andaluz para la Exposición de 1992.
Instituto de Promoción Industrial de Andalucía.
Consejo General de la Red de Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social de Andalucía.

V. PARTICIPACION A NIVEL PROVINCIAL Y LOCAL

Además de la participación general en todas y cada una de las provincias en instituciones u organismos de la Administración del Estado que señalamos en primer lugar, los sindicatos participan en otras instituciones particulares de ámbito provincial y local. Esta participación está delimitada por las dos variables siguientes, íntimamente relacionadas: fuerza e implantación sindical en cada provincia o localidad, por una parte y, por otra, mayor o menor sensibilidad social de los órganos de gobierno en las Administraciones Locales. Esta participación se concreta en la mayoría de los casos a través de las Diputaciones (Patronatos de Turismo, Comisiones de Educación, Energía, etc.), de los Municipios (a través de sus Comisiones: Transporte, Educación, Vivienda, Juventud, Medio Ambiente, Cultura, Servicios Municipales, etc.), de las Comisiones Provinciales y municipales de asistencia social (Asistencia al Recluso, Toxicomanías, Servicios Sociales, etc.), de los Consejos de Administración de los transportes municipales, de Aguas, etc., de las Delegaciones provinciales de la Administración central y autonómica, etc.

relacionadas con la seguridad social, la salud y el empleo.

La presencia sindical en los Institutos se estableció a finales de 1978 mediante el R.D. 16, de 16 de noviembre, que dio nacimiento a las entidades gestoras de la seguridad social (INSS), los servicios sociales (INSERSO), la salud (INSALUD) y el empleo (INEM), todas ellas con rasgos característicos que se trasladarán a organismos de creación posterior: el carácter tripartito de la participación a través de órganos colegiados de «control y vigilancia», y la *ausencia de facultades de gestión*. En nuestro esquema participativo, pues, la presencia de los sindicatos es poco más que decorativa.

Situación muy distinta es la que nos ofrece el derecho comparado europeo, donde podemos ver gestión directa (a veces paritaria) de las instituciones de protección social en casi todos los países; presencia mayoritaria de los sindicatos en algunos; gestión directa de las prestaciones por desempleo (el caso de Bélgica, Dinamarca y la R. F. de Alemania); gestión directa, asimismo, de determinados programas de formación profesional y salud laboral; capacidad de propuesta, designación de cargos y elaboración de normativa interna en los órganos de gestión; larga experiencia de participación en el Consejo Económico y Social; gestión directa, por promoción del Estado, de determinados programas en lo referente a ocio y tiempo libre; amplia y profunda participación en la empresa, etc.

Es incomprensible que en nuestro país no hayamos avanzado en este terreno, siendo así que en una democracia participativa el sindicato debe ser considerado factor esencial de integración y de cohesión social. No es admisible que el Estado administre unilateralmente

presupuestos gigantescos, como el de la seguridad social, que se nutren en proporción sustancial de aportaciones de empresarios y trabajadores, o que se universalice la asistencia sanitaria, en gran parte financiada por estas mismas fuentes, sin que las organizaciones representativas intervengan activamente en el control y vigilancia de los programas.

El panorama se ha agravado, en muchos casos, con las transferencias a la comunidades autónomas que se han realizado sin previsiones claras al respecto, lo que ha traído como consecuencia que instituciones que tenían prevista la presencia de las organizaciones obreras cuando estaban en la esfera competencial de la administración central, la han perdido en las administraciones autonómicas. Asimismo, se registra, como puede verse en los ejemplos que se indican, una cierta proliferación de órganos cuya justificación es discutible.

IV. LAS PERSPECTIVAS SINDICALES

1. La situación actual del sindicalismo español podríamos sin-

tetizarla en los siguientes rasgos característicos: unos sindicatos con baja afiliación (según encuesta de EDIS, la afiliación sindical en España se sitúa en un 27 % de la población asalariada), aunque con un nivel de representatividad mucho más amplio (el 70 % de los cargos sindicales elegidos pertenecen a UGT y CC.OO.); implantados en los sectores tradicionales y con poca presencia en la pequeña y mediana empresa; sindicalismo profundamente dividido por espacios políticos diferenciados; con una estructura muy poco desarrollada, particularmente los sindicatos de carácter profesional o sectorial; con una acción sindical centrada en la negociación colectiva; sin una conexión articulada con el conjunto de la clase trabajadora; sin estructuras de formación, elaboración y debate; sin estructuras de prestación de servicios; con un talante negociador más que revolucionario.

2. Probablemente, de todos los desafíos que se le plantean al sindicalismo de nuestro país, el más perentorio es el que se refiere a la falta de instrumentos de elaboración, de análisis y de perspec-

CUADRO N.º 7
AFILIACION SINDICAL

AFILIADOS	TRABAJADORES	% DEL TOTAL
		DE AFILIADOS
CC.OO.	716.040	40,5
U.G.T.	661.232	37,4
U.S.O.	99.008	5,6
Sindicatos Nacionalistas ...	102.544	5,8
Otros Sindicatos ...	139.672	7,9
Independientes ...	49.504	2,8
TOTAL DE AFILIADOS ...	1.768.000	27,2 (1)

(1) Afiliados s/total de trabajadores.
(Publicado por la Fundación Ebert, 1983).

tiva. La infraestructura técnica de las organizaciones sindicales es totalmente precaria y ridícula, imposibilitada de responder a algo más que a las exigencias más aleatorias del día a día. No existe ninguna estructura permanente de estudio. Cualquier comparación con los institutos y gabinetes técnicos de que disponen los sindicatos en la mayor parte de los países industrializados resulta imposible.

En tales circunstancias, todo queda al arbitrio del buen sentido, de la intuición y capacidad de improvisación o la preparación de sus dirigentes.

Resulta evidente la imposibilidad, sobre esas bases, de responder seriamente a las complejas cuestiones que en la actualidad se le plantean al sindicato.

Mal podrían afrontarse los retrasos ideológicos y culturales existentes en el seno de los sindicatos y emprender la compleja vía de una intervención sindical no simplemente defensiva, sino capaz de formular proposiciones ante las opciones económicas y las mutaciones industriales, sin disponer de las estructuras de elaboración y debate que reclamamos.

En este sentido, el retraso en la devolución del patrimonio sindical, la relegación de la constitución del Consejo Económico y Social, (que, entre otras cosas, podría servir de infraestructura técnica para las organizaciones sindicales) o la disolución del Instituto de Estudios Laborales sin que se plantee siquiera el que, al menos, una parte de los especialistas y medios de que éste dispone pudieran asignarse al servicio de los sindicatos, son actitudes que chocan con la pretensión de

contar con organizaciones más desarrolladas.

3. No parece que de cara al futuro existan para el sindicato alternativas más ventajosas que la política de concertación. Fuera de ella nos encontramos con el llamado «relanzamiento del mercado» que comporta mayores desigualdades entre los grupos sociales y entre los propios trabajadores, menos bienestar social y mayor permisividad fiscal, el incremento de áreas de trabajo desreglamentado y sin tutela, y el propio declive sindical.

Parece, sin embargo, imprescindible una profundización y una mayor articulación, por parte sindical, de la política de concertación y de la política de rentas que se viene desarrollando, en línea con el esfuerzo que en este sentido realiza hoy día gran parte del sindicalismo europeo.

En efecto, el sindicalismo tiene desde hace años un camino difícil en su empeño por primar la ocupación con respecto al salario. Esa tendencia sindical, bastante generalizada en los países industrializados, se sitúa dentro de una actuación de las autoridades económicas relativamente nueva y distinta. Como señalan algunos especialistas (Merli Brandini), a partir sobre todo de 1980 se produce un cambio esencial en la práctica de las políticas económicas. En efecto, se ha recalcado, y con razón, cómo las políticas de oferta desplazan brusca y bruscamente a las políticas de demanda keynesianas que eran de uso habitual desde la post-guerra. Pero es menester añadir que también en las políticas de demanda se opera un giro brusco y trascendental: la moneda se convierte en la palanca casi única con la que se pretende ajustar la economía.

Con ello, la referencia a los fuertes y a los capaces constituye el fundamento ético de la actuación de la autoridad económica. Si, hasta 1980, se puede decir simplísimamente que la cantidad de dinero se adaptaba al nivel nominal de las transacciones entre sujetos económicos (el sector real) expresadas a través de los precios, salarios y rentas; desde 1980 se impone a los sujetos económicos la necesidad de adaptarse ellos al férreo corsé de una masa monetaria dada y muy rigurosamente controlada. Ello explica el fatigoso camino que los sujetos deben recorrer para ajustar sus actos económicos a la dinámica deliberadamente restrictiva que impone la política monetaria actual. Todo ello con una obvia consecuencia: en la lucha por conseguir este bien súbitamente mucho más escaso que es el dinero los fuertes aplastarán a los débiles, salvo que se acepte una moderación generalizada y equitativa.

De ahí la renovada exigencia de profundizar en la política de rentas, de todas las rentas.

4. En este contexto, la iniciativa de los gobiernos más partidarios de este ajuste se expresa a través de una nueva y apremiante consigna: flexibilidad. Estamos en el inicio de una ofensiva que repercute en contra de los intereses de los trabajadores y del sindicato. En resumen, la flexibilidad afecta a los salarios, la seguridad social, las condiciones de trabajo y el propio papel del sindicato y de la contratación colectiva. Todo esto es coherente con el esquema liberal, pero tiene poco que ver con los intereses de los trabajadores y con la perspectiva histórica que sus organizaciones representan.

Probablemente, el tema de la flexibilidad del mercado de trabajo y el de la duración de la jornada sean los que van a caracterizar el debate y la acción sindical en los próximos años.

El sindicato se enfrenta a la cruda realidad de una escisión del mercado de trabajo. Esa fractura se establece nítidamente —en la mayoría de los países europeos— entre quienes tienen trabajo, por un lado, y los que están sin empleo, por otro, con el agravante de que algunos sectores, y en particular los jóvenes, corren el riesgo dramático de permanecer desocupados durante toda una generación.

Frente a esta realidad se suele poner como modelo el mercado de trabajo en el Japón o EE.UU. Como ha señalado el ministro italiano de Trabajo, De Michelis, en *L'Espresso*, en Japón, el 30 % de quienes trabajan lo hacen bajo el denominado régimen «leal»; el restante 70 % lo hacen en régimen «mercenario». La diferencia está en que el primer 30 % trabajan en condiciones parecidas a las que aquí se denominan fijas. El otro 70 % tiene mucha menos protección y garantías: es muy parecido, en cuanto a condiciones, al trabajo sumergido.

En EE.UU. se han creado 6-7 millones de nuevos puestos de trabajo en los últimos años, pero casi todos en los sectores de baja productividad (cajeros, dependientes, dactilógrafos, *fast-food*), mal pagados y, en muchos casos, en empresas *non unionist*, es decir, sin presencia sindical.

En definitiva, otra forma de fractura del mercado de trabajo: de una parte los que tienen estabilidad y garantías; de otra, el resto, una suerte de trabajo negro reconocido y aceptado.

Ninguna de éstas puede ser una alternativa aceptable para el sindicato. Por el contrario, la solidaridad, que está impresa en la médula misma de la acción sindical, exige operar de manera decidida y coherente en pro de una política activa de reparto del trabajo; sobre todo, si se tiene en cuenta que para crear empleo ya no basta con alcanzar mayores tasas de crecimiento económico, puesto que se ha interrumpido la relación anterior entre el crecimiento de la economía y el aumento de los puestos de trabajo.

Para los trabajadores, es sobre el terreno del empleo de los jóvenes y de los expulsados del proceso productivo donde se juega el equilibrio social del futuro. El problema del empleo también se plantea en términos de relaciones sociales; ya que, en realidad, si un número cada vez mayor de personas no tienen trabajo, ello no depende en último término del progreso técnico, sino de una determinada estructura social que no distribuye los beneficios sociales derivados de la mayor eficiencia en la producción de bienes. El riesgo de que el progreso técnico se traduzca en una mayor concentración del poder y de la riqueza, en esa sociedad dual en la que está emergiendo una nueva categoría de pobreza, resulta evidente, aun cuando esa concentración del poder y de la riqueza pueda favorecer también a una parte de la propia clase trabajadora.

Para el sindicato, por lo tanto, la vía del reparto del trabajo resulta un elemento estratégico esencial. Estrategia en la que los actuales trabajadores en activo tienen que poner en práctica una dosis fuerte de solidaridad, asumiendo una parte del costo derivado de dicha política, y frente a

la que resulta insostenible la posición empresarial de pretender ir a la más absoluta flexibilidad del mercado de trabajo, manteniendo al tiempo la rigidez en el horario y el poder absoluto de decisión en el seno de las empresas.

Por otra parte, como ha señalado acertadamente E. Maire, históricamente, quien ha representado la flexibilidad y la innovación ha sido el movimiento obrero, frente al taylorismo y la monarquía patronal. El futuro de los planteamientos sindicales no parece situarse en la negación de toda flexibilidad, sino en la exigencia de que la flexibilidad o la movilidad sean negociadas. Lo que resulta inaceptable para el sindicato es la pura desregulación del mercado de trabajo, propugnada por las políticas en boga, que deja unilateralmente en manos de los empresarios el control sobre el trabajo, en un significativo movimiento «moderno» que nos retrotrae al siglo XIX.

5. La experiencia de los últimos años ha supuesto un proceso de centralización de la negociación colectiva, como ya hemos señalado. Tal proceso ha evidenciado sus posibilidades y también sus limitaciones. Entre éstas últimas se ha venido señalando la pérdida de iniciativa y de «gimnasia» sindical en los niveles inferiores, y el alejamiento de las decisiones respecto de los sujetos de la contratación colectiva, es decir, de los trabajadores.

Pero quizá la consecuencia más preocupante sea, en un contexto en que la negociación se ha ceñido casi en exclusiva al ámbito centralizado, el hecho de que la actividad negocial se haya alejado de las condiciones de trabajo que se dan en el ámbito de la empresa.

Tal perspectiva acrecienta de manera extraordinaria el margen de discrecionalidad del empresario, lo que resulta más inquietante en una etapa en que la tradicional empresa taylorista, normatizada y estática, está siendo sustituida por una empresa mucho más fluida en cuanto a decisiones, en continuo proceso de evolución. Ello exige del sindicato una adaptación, un cambio desde esa negociación estática a otra de índole mucho más flexible y permanente en el seno de las empresas. Controlar la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, las inversiones, etc. es para el sindicato una condición necesaria si quiere seguir representando realmente a la fuerza del trabajo, y evitar que se pase a una relación directa entre empresario y trabajador, en contra de lo que auguran y preconizan al respecto algunos técnicos de las relaciones laborales en estos momentos.

Se hace, por lo tanto, necesaria una mayor adecuación de la estructura de la negociación a una realidad más compleja que comprende la negociación con el Gobierno y otras instancias del estado, con la patronal y con la empresa.

Se hace patente la urgente necesidad de una reflexión del sindicalismo español sobre la adaptación de la negociación a los objetivos de empleo, y, por otra parte, una mayor articulación entre los diferentes niveles en los que puede y debe darse la negociación colectiva. No se trataría de reproducir viejos planteamientos de la llamada «negociación en cascada», sino de definir el tipo de materias que podrían ser objeto de negociación en cada ámbito.

Así, en un nivel centralizado, la negociación tripartita entre Gobierno, sindicatos y empresarios tendría por objeto los factores macro-económicos y la política de rentas. En general, *el control de la inflación; la política de rentas*, en la que, desde el punto de vista sindical, adquirirían especial relieve el salario mínimo, las prestaciones familiares, la fiscalidad, las prestaciones sanitarias y de previsión social; *la política de inversiones públicas; la política de empleo*. Estas serían las grandes cuestiones que habría que abordar en este nivel, afianzando así y profundizando en el esquema iniciado en el AES, el cual ha supuesto un enorme salto cualitativo en la configuración de este marco de negociación.

En el ámbito sectorial, desde hace varios años se viene insistiendo en acometer la negociación de materias tales como la sustitución de ordenanzas, la modificación de las categorías profesionales y la movilidad, la estructura del salario, la ordenación de los horarios, la contratación a tiempo parcial, la tutela de la salud en el trabajo, etc., y ello abriría, en muchos sectores, un nivel de contratación importante para las federaciones sindicales, incidiendo así en cuestiones esenciales como la productividad y la modernización de las relaciones de trabajo.

Aspectos como la política de inversiones, las innovaciones tecnológicas, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad e higiene, el sistema de horarios de trabajo, la negociación de la productividad (que, como hemos afirmado, no debería dirigirse a incrementar el salario, sino a la reducción de la jornada y al reparto del empleo), la formación profesional, los procedimien-

tos de conciliación y arbitraje, etc., podrían constituir las materias objeto de negociación a nivel de empresa.

El lograr nuevos espacios de negociación y de iniciativa en el conjunto del sector público empresarial, la proposición de iniciativas a nivel territorial (que abarque la cuestión de la colocación, las iniciativas para una utilización local del Fondo de Solidaridad, los procesos de formación profesional, etc.) o la negociación en el enmarañado mundo retributivo de las administraciones públicas, constituyen por otra parte, cuestiones importantes todas ellas, para lograr una ampliación y un mayor peso de la negociación colectiva y de los propios sindicatos en nuestro país.

6. Los cambios que vienen operándose en la estructura productiva están modificando de manera radical la composición de la clase trabajadora y, como consecuencia, la base tradicional de afiliación sindical.

La evolución de la ocupación por sectores productivos tiende, como es notorio, hacia una gran reducción del empleo en la agricultura, a la paulatina disminución en la industria y a un espectacular traslado hacia los servicios. Es fácil constatar que la distribución de la ocupación en la España del 85 tiene poco que ver con la de hace 50 años.

Por otra parte, la crisis industrial es la crisis de la gran empresa, sobre la que se ha asentado la acción y la fortaleza de las organizaciones sindicales. El sindicalismo tradicional es un sindicalismo de gran empresa, mientras que la evolución parece caminar hacia la creación de unidades de producción medianas y peque-

ñas, en las que la presencia sindical es débil y diseminada.

Es oportuno, en este sentido, hacer referencia al efecto que están teniendo los procesos de reconversión sobre lo que se podría denominar los sectores de vanguardia del movimiento sindical de nuestro país, reduciendo su tamaño, peso específico, base de afiliación y número de militantes experimentados.

La base de ese sindicalismo tradicional, que ha sido definido adecuadamente de masculino e industrial, está modificándose sustancialmente. La presencia de mujeres y jóvenes, por sus propias dificultades de acceso al trabajo entre otras causas, es escasa (resulta interesante poner de relieve el dato curioso de que en las grandes confederaciones sindicales de otros países, que a veces se ponen como modelo de afiliación, porcentajes superiores al 30 % corresponden a afiliados que están ya jubilados).

Además, la general dificultad del sindicalismo de clase para implantarse entre los empleados, los cuadros y los trabajadores del sector terciario se da de manera acentuada en nuestro país.

El cambio en la base sindical condiciona de forma inédita la propia unidad de los trabajadores y modifica las características del conflicto industrial, con la mayor incidencia de conflictos en sectores de servicios y la dispersión de las motivaciones y las formas de lucha.

La reunificación de las reivindicaciones y las acciones se convierte en una tarea cada vez más difícil para el sindicato. Incluso los modelos tradicionales de organización sindical se resienten: los

órganos de representación o de acción sindical en la fábrica, fundados sobre un núcleo obrero homogéneo, tienen difícil aplicación en el conjunto heterogéneo y disperso de los funcionarios públicos o del sector de servicios en general.

La evolución en las pautas culturales, que se traduce en un grado mayor de vivencias y expectativas individuales entre los trabajadores, sobre todo en los jóvenes, exige, a su vez, respuestas nuevas del sindicato. En definitiva, integrar en los planteamientos sindicales la problemática de los jóvenes y la mujer frente al trabajo; adaptar los mecanismos de acción y organización a una estructura mucho más diversificada de la clase trabajadora; responder a la realidad laboral de la pequeña y mediana empresa, en cuya tarea las estructuras zonales adquieren una renovada dimensión; cambiar los planteamientos y la mentalidad respecto a los cuadros; son todos ellos desafíos vigentes, y en gran parte nuevos, que se le plantean de forma perentoria a nuestro sindicalismo.

7. Como no podía ser de otra manera, tras una corta vida legal (de apenas ocho años), y dado el contexto en que se han desenvuelto los sindicatos en España, la acción sindical está centrada, casi exclusivamente, en la negociación colectiva.

Actividades que han sido básicas en el desarrollo de organizaciones sindicales con gran presencia y peso social en otras partes, como la conexión con el movimiento corporativo y mutualista, son incipientes o inexistentes en nuestro sindicalismo.

Más allá de la consulta o la toma de posición ante determinadas

reformas legislativas, la incidencia sindical sobre las políticas de salud, protección social, formación, etc. viene siendo muy escasa, en comparación sobre todo con la influencia que los sindicatos ejercen sobre estas cuestiones en países de nuestro entorno.

Hasta ahora, la acción sindical en España desconoce en la práctica lo que en otras experiencias sindicales abarca la llamada «vida social» y la lucha contra las desigualdades: vivienda, medio ambiente, enseñanza, servicios sociales.

Como ya se ha señalado, la participación institucional está recortada y limita, por tanto, la acción sindical en una de sus dimensiones esenciales. Este es, sin embargo, un componente básico de la inserción social del sindicalismo en los países europeos más avanzados, y les permite mantener, e incluso incrementar, su afiliación a pesar de la crisis (los sindicatos daneses, por ejemplo, afirman haber aumentado la afiliación, no obstante el nivel de desempleo relativamente alto, merced a que gestionan las prestaciones por desempleo), ya que la relación entre afiliación masiva y prestación de servicios resulta evidente. La prestación de servicios se hace aún más necesaria en un país como el nuestro donde la eficacia *erga omnes* de los convenios, al afectar por igual a trabajadores con o sin afiliación sindical, no incentiva la adscripción sindical.

Reducida la actividad del sindicalismo a la negociación del convenio y, en su caso, a la realización de alguna huelga, sin posibilidad real de prestar servicios, parece difícil avanzar en la vía de la afiliación y de la mayor inserción social del sindicato.

8. La conexión con los trabajadores, y la propia vida democrática del sindicalismo, son cuestiones que reclaman atención y reflexión.

En efecto, en la nueva etapa legal, la construcción de los sindicatos en España ha sido un proceso realizado «desde arriba», sin estructuras de base consolidadas. Por otra parte, el alejamiento entre las reivindicaciones inmediatas de los trabajadores y los planteamientos más generales y a medio plazo que los sindicatos expresan en la situación actual, plantea problemas importantes de representación, legitimidad y aceptación de las organizaciones de trabajadores.

Las estructuras de conexión entre estas últimas y los trabajadores son, en nuestro país, muy escasas y limitadas. Las secciones sindicales son una realidad circunscrita a algunas grandes empresas, los sindicatos locales o provinciales son todavía estructuras por consolidar, y los instrumentos de información a los trabajadores muy limitados. En muchos casos el centro de la actividad sindical no es la empresa, sino la sede del sindicato. Ello conduce, en general, a que al sindicato se le considere más como una institución lejana que como un instrumento de auto-organización de los trabajadores.

Tal estado de cosas contribuye, a su vez, a que el debate democrático en el conjunto de las organizaciones sindicales se circunscriba a los órganos representativos, sin una articulación efectiva con las estructuras de base y con los afiliados. El flujo de la información y del debate es unidireccional, de arriba a abajo, lo que, sin duda, es objeto de seria preocupación en el seno de las or-

ganizaciones de nuestro país, sin haberse logrado hasta el momento encontrar vías eficaces para modificar esa situación.

9. Es difícil que el sindicalismo español pueda responder eficazmente a los retos que acabamos de señalar (que no son todos, naturalmente), mientras subsista el actual nivel de confrontación intersindical. Más grave, probablemente, que la propia existencia de agudas diferencias es el ámbito de carácter básicamente político y la escasa articulación del debate en que aquéllas se fundamentan.

Esta concurrencia exacerbada, alejada en ocasiones del debate riguroso sobre los grandes temas que afectan a la acción sindical y, probablemente, no coincidente con la sensibilidad de los trabajadores, puede resultar profundamente negativa para el futuro y para la credibilidad social del sindicalismo en su conjunto.

No resulta realista imaginar que se pueda efectuar una favorable política de rentas, reformar el sistema de protección social en un sentido solidario, articular y profundizar la negociación colectiva, dar respuesta sindical a los desafíos de una profunda mutación del aparato productivo o lograr una mayor participación en las instituciones y en las empresas, sin cambiar de manera sustancial el discurso entre sindicatos, sin establecer más amplios espacios de colaboración entre las organizaciones mayoritarias de la clase trabajadora de nuestro país.