

SINDICATOS Y SALIDA CONCERTADA DE LA CRISIS

En este artículo, **Federico Durán López** expone resumidamente los resultados de una investigación más amplia realizada para la Fundación FIES. Analiza, en primer lugar, las características actuales de la crisis económica, desde el punto de vista del papel jugado en la misma por los sistemas de relaciones laborales, y estudia las distintas «vías de salida» que se han utilizado o se están utilizando. Considera en primer lugar, lo que llama una «salida autoritaria» a la crisis, a la cual vincula una política calificada de «neoliberal» y «monetarista» (dando, por lo tanto, al término «autoritario» un contenido poco habitual en ciencia política, extensivo y polémico, que rechazarían los proponentes de tales políticas neoliberal y monetarista a las que se refiere). A continuación, se refiere a la «salida revolucionaria». Y se detiene, en fin, en la llamada «salida neocorporativa o neocorporatista». El neocorporativismo o neocorporatismo, como respuesta a la crisis, es considerado como una tendencia presente en distintas experiencias, cuyo grado de desarrollo depende de la existencia de determinados requisitos, y que comporta modificaciones importantes en la estrategia y en los instrumentos de actuación del sindicato. Tras analizar estas modificaciones, que permiten configurar el nuevo papel del sindicato ante la crisis, estudia la evolución reciente del sistema español de relaciones laborales, básicamente el desarrollo de la concertación social a partir de la transición política, aprecia la existencia de condiciones favorables para un desarrollo en sentido neo-corporativo, y aboga por determinadas reformas que faciliten dicho desarrollo y la consiguiente salida concertada de la crisis económica.

LAS RELACIONES LABORALES, LA CRISIS ECONOMICA Y LAS VIAS DE SALIDA DE LA MISMA

UN dato adquirido en el profuso debate existente hasta el momento parece ser el de la exclusión de cualquier interpretación simplista acerca de los orígenes y del desencadenamiento de la crisis. Las «teorías sobre la

crisis» (1), sin embargo, son varias, y todas ellas contienen elementos de verdad. En todo caso, las diferencias estriban más bien en los que se consideran factores o razones de influencia preponderante y, al respecto, hemos de destacar aquellas teorías que ponen el acento en la «caída del consenso», bien en sentido general, analizando la dificultad de «imponer» las medidas que per-

mitirían avanzar en la solución de los problemas planteados por la crisis, y la inexistencia de mecanismos de acuerdo para decidir la distribución de los costos de dichas medidas (2), bien, en sentido más concreto, refiriéndolo en particular al sistema de relaciones laborales. Lo que estaría en crisis entonces no sería tanto las hipótesis económicas del modelo keynesiano, sino más bien el sistema socio-político al que han de aplicarse las correspondientes «recetas», y ello precisamente en razón de la caída de las circunstancias consensuales que condicionan la aplicabilidad de las mismas (3). Esta construcción tiene una gran virtualidad explicativa de la crisis y nos ofrece una sólida base de argumentación para sostener las propuestas que más adelante formularemos.

Teniendo ello en cuenta, y sin ignorar la inevitable simplificación que el intento comporta, podemos agrupar las distintas «vías de salida» de la crisis, teorizadas o puestas en práctica, en torno a tres «modelos».

Un primer modelo es el que viene integrado por la que podemos definir «salida autoritaria», que parte de la base de que para los problemas planteados por la crisis económica, no es tanto que no existan soluciones como más bien que las diversas soluciones posibles exigen el sacrificio de un grupo o de un sector de la población, a veces una minoría, a veces la mayoría, en el sentido de soportar una reducción notable del propio tenor de vida (4), por lo que tales sacrificios, si no son aceptados, deben ser impuestos. Esta salida autoritaria tropieza, sin embargo, con un obstáculo no desdeñable: en los sistemas políticos democráticos, sobre todo en la configuración actual de los paí-

ses capitalistas avanzados, resulta muy difícil la imposición pura y simple de los sacrificios necesarios. Como indica Thurow, los grupos minoritarios, incluso los más alejados de los resortes del poder, están hoy en condiciones de resistir esas imposiciones, impidiendo las mismas, retrasándolas hasta el punto de que dejen de ser funcionales, o aumentando sustancialmente los costos a ellas conexos (5).

La salida autoritaria «pura» es, pues, en presencia de un Estado liberal-democrático, difícilmente practicable, no puede darse en sus supuestos extremos. Un Gobierno fuerte y estable tiene lógicamente menor necesidad de llegar a compromisos con intereses sociales fuertemente divergentes entre sí y con sus representantes institucionales, y tiene por consiguiente una mayor capacidad de intervención de la economía, jerarquizando tales intereses de la manera más funcional para la superación de la crisis, esto es, fundamentalmente de manera no inflacionista (6), pero no puede traspasar los límites impuestos por la naturaleza del Estado liberal-democrático.

Ante ello, la salida autoritaria suele presentarse bajo la forma de políticas de signo «neo-liberal»; políticas que, por una parte, son el máximo de «respuesta autoritaria» permitido por el mantenimiento de un Estado liberal-democrático y, por otra, tienen como objetivo el obtener, en el respeto de al menos los condicionamientos fundamentales de dicho Estado, la debilitación de los trabajadores y de sus organizaciones para que las resistencias a la imposición de los sacrificios sean menores, obteniendo más fácilmente la aceptación de los mismos. Como indica Crouch, el ob-

jetivo político del neo-liberalismo, fundado en el monetarismo, es el de permitir al Estado «descomprometerse de la estrecha colaboración con los representantes organizados del capital y, lo que es más importante, del trabajo»; el papel económico del Gobierno se limita, pues, en las experiencias monetaristas, a la definición del cuadro general, monetario y fiscal, mientras que confía en que el alto nivel de desempleo, provocado por la restricción monetaria ante una evolución decreciente de la demanda, debilite en todo caso el poder de los trabajadores como grupo de intereses organizado (7).

Una política monetarista conlleva sin embargo, lógicamente, costos considerables en términos de ocupación y de utilización de las capacidades productivas, y puede llegar a ser políticamente inaceptable (8). Exige en todo caso un Gobierno fuerte y un sistema de relaciones laborales descentralizado y fragmentado, y se acompaña con frecuencia de medidas legislativas de tipo antisindical y de políticas gubernativas tendentes no sólo a excluir a los sindicatos de la formación de los *outputs* sino también a reducir su influencia en la orientación de los *inputs* (9), pudiendo además agudizar los conflictos distributivos que están en la base del actual proceso inflacionista. Su aplicación, pues, sólo es posible ante sistemas de relaciones industriales descentralizados y escasamente coordinados, y por mayorías políticas que estén en condiciones de gobernar sin el consenso de los sindicatos en cuanto a los temas fundamentales de la política económica, y afrontando incluso la confrontación abierta con los mismos (10).

Un segundo modelo para la salida de la crisis es el que parte de

la posibilidad de que se trate de la «crisis definitiva» del sistema y vislumbra, por consiguiente, una «salida revolucionaria», un cambio del sistema o una transformación radical del mismo. En esta perspectiva se sitúan los planteamientos marxistas-revolucionarios, que ven llegada la ocasión de «agudizar» las contradicciones del capitalismo para favorecer su definitiva erradicación y su sustitución por un sistema distinto. Para ellos, cualquier planteamiento de «compatibilidades» económicas es una traición a los intereses de los trabajadores, no aceptándose que existan intereses comunes a los trabajadores y al capital y negándose, por tanto, la existencia de «terrenos» de acuerdo entre los mismos, no mediados por una situación de conflicto abierto de posiciones.

Aun cuando, lógicamente, no «ensayada» en la práctica, sí existen movimientos políticos y sindicales en algunos países capitalistas que apuestan por esta vía y que orientan su estrategia en función de la misma. Hay que tener en cuenta que para un partido de oposición, o para el sindicato controlado por el mismo, la inflación puede ser un instrumento para crear problemas al Gobierno o para intentar sustituirlo. Se olvida, sin embargo, el carácter mundial de la crisis, que no es sólo crisis de los sistemas capitalistas, y sobre todo su capacidad para sobrevivir a la no resolución de sus problemas y de sus contradicciones. Por otro lado, con estas actitudes se dificulta, cuando no se impide, no la salida autoritaria, sino la salida neo-corporativa, basada en la concertación social.

La «salida neo-corporativa» parte de la consideración de que las modificaciones estructurales que

se hacen necesarias sólo resultan posibles si vienen establecidas sobre la base de un cierto «consenso» de los interlocutores sociales, que los «reajustes estructurales» en curso no serían posibles sino en conexión con todos los *partenaires* sociales que componen el sistema de relaciones industriales (11). En esta perspectiva aparece claro que un cierto consenso social resulta imprescindible para satisfacer la exigencia de acumulación que permita revitalizar la economía, y no sólo ello, sino que para llegar a esa vitalidad la cohesión del movimiento obrero y sindical resulta una condición esencial (12).

Lo característico de esta tercera vía es, ante todo, la valoración de la importancia del «consenso» social para afrontar la crisis económica. Valoración que tiene su base imprescindible en la reflexión que hace unos años exponía con claridad y contundencia Hirsch, y conforme a la cual, para los acuciantes problemas económicos actuales, no son los instrumentos técnicos la primera necesidad, sino la *aceptación colectiva necesaria para permitirles funcionar* (13). Y, lógicamente, característico de esta tercera vía es también la admisión de la existencia de «terrenos de acuerdo» entre los trabajadores y sus organizaciones y el capital; la aceptación de «intereses comunes» a los trabajadores y al capital sobre los que pueden desarrollarse los acuerdos de tipo neo-corporativo (14), y sobre los que pueden fundarse, por consiguiente, los mecanismos de «consenso».

La salida neo-corporativa, por consiguiente, supone un compromiso decidido en favor de formas de distribución y asignación de recursos (y sacrificios) de base con-

sensual (tanto en el terreno político como en el económico), frente a la actuación de mecanismos autoritarios que corren el riesgo permanente de traspasar los límites de tolerancia fijados por la tradición democrática (15). Supone también, en un terreno de debate más estrictamente económico, superar la visión monetarista ortodoxa, conforme a la cual «sólo la moneda (sin los sindicatos) cuenta», aceptando, por el contrario, que la política monetaria adoptada por la banca central, si no va acompañada de medidas de política sindical coherentes con la misma (de «anuncios» coincidentes por parte del sindicato), puede tener sólo una eficacia relativa (16). Y exige que las organizaciones sindicales descubran una relación costes-beneficios favorable en el apoyo de las partes sociales organizadas a las medidas económicas para afrontar la crisis (17), que acepten que la respuesta, en una gran medida obligada, a los desafíos de la crisis es la de reconstruir, o ayudar a reconstruir, «un capitalismo más dinámico, competitivo y eficiente» (18). Lo cual no implica, ni tiene por qué implicar, el consenso del sindicato y de la acción sindical a la lógica y a los valores del sistema (19).

Sin entrar en el ya amplio debate al respecto, podemos definir el sistema neo-corporativo como aquél cuya estructura política se caracteriza por la integración, en el vértice de los mecanismos de decisión en materia de política económica, de las representaciones organizadas de los trabajadores y del capital, integración «concertada» y no impuesta, basada, por consiguiente, en el acuerdo de los protagonistas de la misma, que conservan su libertad de organización y de acción. Hay que tener también en cuen-

ta que las propuestas actuales de evolución en sentido neo-corporativo de los sistemas de relaciones laborales hacen, en gran medida, de la necesidad virtud. Esto es, el neo-corporativismo fue una opción seguida en determinados países europeos en la segunda post-guerra mundial, mientras que en la actualidad, ante la crisis económica, la salida neo-corporativa es más una necesidad que una opción libre. Esto es, se da una cierta imposición de las soluciones de tipo neo-corporativo, porque es preciso obtener por vía consensual o concertada determinadas medidas económicas que antes podían imponerse por las fuerzas políticas dominantes. La salida neo-corporativa viene dictada, en un momento de crisis económica, por la falta de estrategias alternativas para llegar a una reinstitucionalización del conflicto de clases, después de la oleada de luchas que caracterizó el final de la década de los sesenta (20). Por ello, también, la gran novedad de la temática neo-corporativa deriva, ahora, de su planteamiento en países que tradicionalmente eran ajenos a la misma. No hay que olvidar, finalmente, que los sindicatos tienen hoy un arma muy importante desde el punto de vista económico, que es su «capacidad de producir inflación», arma que sólo puede desactivarse, en determinadas circunstancias, por su integración en estructuras cooperativas que formen parte de un diseño más amplio de regulación concertada de los grandes temas de la política económica (21).

A la hora de caracterizar, pues, un sistema neo-corporativo, hay que poner el acento, sobre todo, en la instauración de mecanismos tripartitos (Gobierno - empresarios - sindicatos) de formación de decisiones de política económica.

Las decisiones tripartitas en materia de política económica caracterizan externamente, constituyen el elemento más llamativo para una descripción de los sistemas neo-corporativos. Las opciones más importantes de política económica tienden así a ser elaboradas y puestas en práctica a través de un sistema de relaciones institucionalizadas (de cooperación) entre las grandes organizaciones de intereses socio-económicos y el Estado (22).

En relación con las experiencias históricas de regímenes corporativos, las diferencias fundamentales son las siguientes:

- el mantenimiento en los sistemas neo-corporativos de la libertad sindical, conservándose por tanto la libertad de organización y de acción de las asociaciones sindicales, incluido el derecho de huelga.

- la formación de las estructuras neo-corporativas de cooperación se hace sobre una *base negociada* y no como consecuencia de una determinada configuración de la organización estatal (23). El neo-corporativismo, por consiguiente, mantiene una irrenunciable base contractual y pluralista.

- en el sistema neo-corporativo, en relación con lo anterior, subsiste una concepción *privatista* de los grupos sociales organizados, que conservan su autonomía, sin integrarse en las estructuras estatales.

Tropezando con la oposición de las fuerzas conservadoras a niveles que se estiman «demasiado altos» de compromiso con los grupos organizados de la clase trabajadora, los únicos depositarios «legítimos» de este neo-corporativismo negociado, al menos en

cuanto conscientemente perseguido, parecen entonces ser los regímenes socialdemocráticos. Entendida la socialdemocracia como un movimiento reformista de los trabajadores, que trata de alcanzar sus objetivos principalmente a través de la acción política, aún aceptando la existencia del capitalismo y de la propiedad privada en la economía como factores sociales permanentes (24).

La tendencias neo-corporativas están potencialmente siempre presentes, pero para que puedan desarrollarse en concreto es preciso que concurren determinados requisitos. Ante todo, es preciso un *sistema de relaciones industriales centralizado*. Centralización que implica sobre todo una negociación salarial centralizada: únicamente a través de ella puede controlarse la evolución de los salarios monetarios, coordinándola con la política monetaria, y haciéndola coherente con los objetivos más generales fijados en sede de política económica. Ello exige también una correlativa centralización sindical, tanto en el terreno organizativo como en el de la acción, ya que un movimiento sindical descentralizado carece de la capacidad de comportamiento estratégico necesaria para desempeñar el papel que le resulta asignado en un sistema neo-corporativo, y no puede por tanto permitir los desarrollos necesarios en este sentido (25).

En segundo lugar, es necesaria la existencia de un «mercado político» sobre el que exista un *cierto grado de consenso ideológico*, en el sentido de que cada uno de los principales actores reconozca y acepte el papel jugado por los otros. Ello se produce, tendencialmente, cuando las organizaciones sindicales «interiorizan» los límites que para su ac-

ción derivan de su inserción en un Estado capitalista y en un mercado internacional (26), y cuando las organizaciones empresariales, ante la fuerza de los sindicatos y el grado de centralización interna de los mismos, aceptan que es más conveniente la colaboración con ellos que el intento de imponer las soluciones económicas por encima o a pesar de la oposición sindical. Ello no implica, sin embargo, necesariamente, un pacto social explícito, ni la necesaria aceptación por parte del sindicato de la lógica y de los valores del sistema (27). Lo que sí implica, en todo caso, es una cierta «cooptación» del sindicato dentro de la máquina política y económica del Gobierno.

En tercer lugar, es necesario que existan, en el sistema de relaciones laborales, mecanismos de solución de los conflictos que garanticen la credibilidad del proceso negociador y que generen expectativas razonables de observancia recíproca de los intercambios negociables acordados entre empresarios y trabajadores y sus organizaciones (28).

Finalmente, en cuarto lugar, requisito fundamental de un sistema neo-corporativo es la credibilidad del poder político, sobre todo frente a las organizaciones sindicales: es precisa la existencia de un Gobierno en el que los sindicatos puedan confiar en cuanto al cumplimiento de los compromisos adquiridos en el «intercambio político». Ello implica, para algunos, la necesidad de un Gobierno socialdemócrata (29), o, al menos, la presencia en el Gobierno de partidos representativos de la clase obrera (30). En definitiva, de un Gobierno *pro-labour*, tendencialmente estable, en el que los sindicatos puedan confiar a la hora del cumplimiento de los com-

promisos adquiridos en la negociación desarrollada en el «mercado político». Si bien, más importante que un «Gobierno amigo» puede ser para los sindicatos un «Gobierno eficiente», capaz técnicamente de hacer honor a los compromisos contraídos.

EL PAPEL DEL SINDICATO EN LA SALIDA CONCERTADA DE LA CRISIS

Si la crisis económica provoca, en todo caso, cambios fundamentales en los sistemas de relaciones laborales, la salida neocorporativa, y, más en general, las que podemos denominar salidas negociadas o concertadas de la crisis, conllevan un incremento considerable del protagonismo de las organizaciones sindicales y, más importante aún que este dato «cuantitativo», es que se derivan de ellas cambios fundamentales en el papel a desempeñar por el sindicato en el terreno económico e institucional. Ante todo, para el sindicato, un elemento fundamental de novedad frente a la crisis es la evidencia de la necesidad de sacrificios para la clase trabajadora. Podrán obtenerse importantes contraprestaciones y podrán enmarcarse los sacrificios necesarios en una política concertada para su distribución y la identificación de las contrapartidas, pero no se puede, desde una perspectiva realista, pretender eludirlos.

Ello hace surgir no ya una problemática nueva (pues las «compatibilidades» con los datos económicos son el verdadero problema con que el movimiento sindical ha chocado siempre) (31), pero sí aspectos nuevos de la problemática tradicional de las com-

patibilidades de las iniciativas y las conquistas sindicales con los vínculos derivados de la política económica. De ello deriva un efecto importante: la preocupación por las consecuencias económicas de las propias acciones, y por los vínculos de compatibilidad impuestos a las mismas, es una preocupación que necesariamente se proyecta hacia el futuro, y ello es algo que mueve a la moderación.

De todas formas, el sindicato puede adoptar diversas actitudes: puede adoptar una actitud, heredera de sus planteamientos tradicionales, en la que, sin ignorar la necesidad de sacrificios, acepte únicamente aquellos que le vengan «arrancados», y, sin ignorar tampoco los vínculos de compatibilidad, trate mediante la acción reivindicativa de «desplazar» los mismos hacia límites más favorables, cuidando sólo de evitar las «venganzas» del sistema. O puede, por el contrario, adoptar una actitud de cooperación, colaborando en la definición previa de los «sacrificios» a otorgar y de los vínculos económicos a respetar. O aceptar sólo la moderación que tras la lucha y el conflicto se revele inevitable, o bien ofrecer ciertas dosis de moderación en el seno de una cooperación con las fuerzas económicas y con el poder político no mediada necesariamente por el conflicto y admitiendo incluso la existencia de objetivos y metas comunes.

Por regla general, puede decirse que la actitud de las organizaciones sindicales se ha movido en este segundo sentido; a pesar de que hubiera podido esperarse que con el cambio de las circunstancias impuesto por la crisis, pasándose de un período de crecimiento de la ocupación y del poder adquisitivo a otro muy distinto, los sindicatos adoptasen una actitud

más combativa que en el pasado, generalmente sucede lo contrario y se adopta una postura de cooperación (32).

Ello comporta, lógicamente, cambios fundamentales para el sindicato. Desde el punto de vista de sus estrategias de actuación, esos cambios son básicamente los siguientes:

- La *contención del reivindicacionismo*, que se traduce en una moderación de las reivindicaciones, erradicando todo extremismo reivindicativo y asumiendo en este terreno una «filosofía de la moderación». Se admite el error de haber pensado que el capitalismo tuviese una capacidad de resistencia ilimitada, una capacidad de resistir y «absorber», sin entrar en crisis, una acción reivindicativa incesante (33), y surge el convencimiento de que ha finalizado la época de las «repetidas y brillantes conquistas reivindicativas» (34), de que ha «tocado fondo» el reivindicacionismo a ultranza y la explotación ilimitada de las posibilidades conflictivas del sindicato (35).

Se produce entonces una labor sindical de coordinación y autodisciplina de las dinámicas reivindicativas y de «adaptación flexible» a las nuevas circunstancias de algunas de las conquistas más recientes, apareciendo incluso convenios colectivos «de concesión» (36). En todo caso, el sindicato ejerce una función más «activa» a la hora de formalizar las demandas reivindicativas que provienen de la base: seleccionándolas y jerarquizándolas, comprobando su coherencia con las opciones globales de política económica apoyadas por el sindicato, y subordinándolas en ocasiones a objetivos a largo plazo.

• La *disminución de la conflictividad*, siendo más importante que el dato cuantitativo el cambio en la actitud del sindicato frente al conflicto, pasando de una actitud conflictiva a otra prevalentemente «cooperativa». La «obsesión por el conflicto» (37) había llevado, en efecto, en algunas experiencias, a una explicación excesivamente dicotómica de las relaciones sociales, a una primacía de los antagonismos, a un descubrimiento, siempre, y en todo caso, de un conflicto de intereses, llegando a teorizar la «conflictividad permanente», la agitación y la lucha como «estado normal» del sindicato, la «normalidad fisiológica del conflicto más que del compromiso y de la huelga más que de la tregua» (38). Frente a ello se pasa ahora a otra «cultura», que se trata de configurar, precisamente, como cultura del compromiso más que del conflicto; cae la rígida contraposición entre el área del «consenso» y la del «conflicto», y parece clara la exigencia de limitar la segunda y ampliar la primera.

• La *moderación salarial*, o mejor la moderación de los incrementos salariales. Con mayores o menores resistencias, la necesidad de aceptar sacrificios salariales, desde el punto de vista de la lucha contra la inflación, admitiendo por tanto como «bien público» la estabilidad de precios y salarios (39), y desde el punto de vista también de la expansión de los niveles de ocupación (o de su no caída ulterior), se va imponiendo a todos los movimientos sindicales. Asimismo, la determinación de los salarios tiende a escapar del estrecho marco de la negociación colectiva y a convertirse en un «acto político» (40), hasta el punto de que la intervención de los poderes públicos en la misma es creciente. Aun cuando ello

se traduce de distinta manera en las distintas experiencias nacionales, la tendencia general es a insertar el problema del costo del trabajo en un diseño más amplio y ambicioso de reforma de las relaciones industriales (41).

• La *renovada atención a la productividad*, admitiendo la necesidad de incrementarla y de aumentar también la eficiencia del sistema productivo y de las concretas unidades productivas.

• La *flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo*. Con la crisis, en efecto, crece de manera considerable la demanda empresarial de mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, flexibilidad que se llega a considerar el «requisito fundamental» para el ajuste frente a la crisis (42). Y más allá de los límites del mundo patronal se va imponiendo también la convicción de la necesidad de un uso más flexible de la fuerza de trabajo, sobre todo por las exigencias de la coyuntura actual de las economías capitalistas. Coyuntura ante la que el mantenimiento de una limitación demasiado rígida de las diversas formas de trabajo temporal no dejaría probablemente de comportar efectos contrarios a los objetivos perseguidos (43).

Se produce así un cierto cambio de la actitud sindical hacia la aceptación de una mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, sobre todo en lo referente a la admisión de las modalidades de contratación temporal y a tiempo parcial. Aceptación que está cargada de tensiones, sobre todo de tensiones internas, provocando la necesidad de conseguir delicados equilibrios que no pongan en peligro la legitimación sindical en cuanto a la función representativa de los intereses del conjunto de los trabajadores.

• La *aceptación negociada de las reconversiones industriales*. Si la necesidad de las mismas es cada vez más clara, requisito esencial para su efectividad es la colaboración del sindicato. La tentación de exasperar los conflictos sociales al hilo de las reconversiones industriales es grande, sobre todo para un sindicato que necesite «afirmarse» y aumentar sus niveles de implantación y de influencia (y para un sindicato que se sitúe en una óptica de oposición, bien al Gobierno, bien al sistema político y económico en su conjunto), por lo que, para vencer esa tentación y conseguir la colaboración sindical imprescindible, es preciso garantizar un adecuado protagonismo sindical tanto en el momento de la elaboración de los planes de reconversión como en el de gestión, seguimiento y control de los mismos.

Junto a todos estos cambios estratégicos, se producen cambios trascendentales en los tradicionales instrumentos de actuación del sindicato. En primer lugar, en la *negociación colectiva*; dejando aparte la polémica sobre la «crisis» de la misma, por su incapacidad para afrontar las nuevas materias negociales, se observa ante todo una *tendencia a la centralización*. Como consecuencia de ella, la pérdida de relieve de los temas de competencia sectorial (y por supuesto de empresa) en favor de los temas de interés intersectorial o general, es una tendencia probablemente irreversible, tanto en relación con las materias nuevas de la negociación como con las tradicionales (44), y se activa la búsqueda de nuevos modelos de negociación colectiva, en cuanto a la articulación de los distintos niveles de la misma, o a la distribución de materias y funciones entre tales

niveles. En todo caso, el tema más importante a abordar por la negociación centralizada es el de la política salarial: la contención de los costos salariales, necesaria para afrontar la crisis económica, sólo es posible mediante un reforzamiento y una mayor centralización del poder sindical (45).

Por otro lado, se plantean las relaciones entre convenio colectivo y ley, acompañando a ese replanteamiento una revisión del «garantismo legislativo». Avanza, al respecto, la idea de la revisión del viejo garantismo: bien afirmando que hay que tener el coraje de admitir que el cuestionamiento de algunas disposiciones aparentemente protectoras representa un progreso y no un atraso (46), bien admitiendo que para la construcción de un nuevo garantismo puede ser necesario despuntar («podar») el viejo, al menos en sus aristas más llamativas o hiperprotectoras (47).

No hay que olvidar que la relación entre las distintas fuentes reguladoras de las relaciones laborales, siempre compleja, se vuelve más delicada en fases, como la actual, de crisis económica y política (48), y ello afecta en particular a las relaciones entre negociación colectiva y ley. En todo caso, un sentido de marcha parece claramente indetectable, y es el que apunta hacia menores dosis de garantismo legislativo y mayores dosis de garantismo colectivo o negocial, reduciendo consiguientemente el protagonismo de la ley y aumentando el de la negociación colectiva, e incluso reconociendo a ésta poderes derogatorios más amplios en relación con las normas legales. En el «derecho de la crisis» parece clara la tendencia a una mayor valoración del convenio colectivo como instrumento nor-

mativo, y de la autonomía colectiva en general, por tanto, con respecto a la ley, apareciendo, sobre todo para los supuestos de gestión de crisis, reestructuraciones o reconversiones empresariales, el reconocimiento de la posibilidad de derogación *in peius* de ciertas normas legales, por parte de la autonomía colectiva, precisamente para atenuar las rigideces del garantismo legislativo y suavizar sus vínculos (49).

Todo ello implica una gran responsabilidad sindical y plantea nuevos desafíos al sindicato, aunque no puede llevar a una equiparación sustancial entre la autonomía colectiva y la ley, que ignore la primacía de ésta y de la «voluntad política» que expresa (50), así como tampoco a la supresión de las conquistas fundamentales del movimiento obrero en cuanto a la tutela de la libertad y de la dignidad del trabajador en los lugares de trabajo ni de aquellas otras cuyo mantenimiento venga aconsejado por su arraigo social o su valor emblemático (51).

En conexión con todo ello, se plantea también sobre nuevas bases el tema de las relaciones entre poderes del sindicato y derechos del individuo. Cada vez más, los poderes reconocidos a las organizaciones sindicales en relación con las situaciones individuales de los trabajadores (con sus «derechos profesionales») tienden a ser importantes, sobre todo conforme se va instrumentando una salida neo-corporativa o concertada de la crisis económica en sistemas de relaciones laborales de amplia tradición de garantismo legislativo. Ello plantea la necesidad de afrontar y resolver algunos problemas:

- El alcance y la configuración de los poderes reconocidos al res-

pecto al sindicato, y las contrapartidas necesarias de los mismos (en términos de representatividad sindical y de democracia interna).

- La clarificación del valor normativo del convenio colectivo en relación con las posiciones individuales de los trabajadores, y de los procedimientos de obtención de su nulidad.

- El replanteamiento de los límites de la intervención jurisdiccional en las relaciones de trabajo, puesto que puede ser, en ocasiones, disfuncional al sistema de relaciones laborales, alterando su dinámica propia y sus reglas de funcionamiento e ignorando, mediante intervenciones externas y episódicas, la compleja red de equilibrios y concesiones que constituye la negociación colectiva.

Junto a todo lo que afecta a la negociación colectiva, se produce un cambio progresivo de los «escenarios» de actuación del sindicato. Lo más llamativo al respecto es el desplazamiento progresivo de materias negociables del «mercado económico» hacia el terreno o el «mercado político». Los posibles objetos de negociación se desplazan al terreno de las negociaciones políticas, por consiguiente de los acuerdos políticos, donde también interviene por tanto de manera creciente el sindicato, pero enfrentándose a otros sujetos (el «sistema de empresas», más que las empresas individualmente consideradas o agrupadas por sectores de producción, y el Gobierno) y poniendo en práctica procedimientos para llegar a acuerdos que difieren, tanto unos como otros, de los propios de la negociación colectiva tal como la conocíamos en la generalidad de los sistemas de relaciones industriales. Hay pues una «sustracción» de materias a

la negociación colectiva por parte de los mecanismos de definición de la política económica. Pero, por ello, la intervención del sindicato en esos mecanismos es creciente, alterando profundamente la fisonomía de los mismos.

En esta línea, el dato más importante es la institucionalización, en prácticamente todos los países, de mecanismos de consulta «triangulares» a nivel nacional (52), y la cristalización, aunque no llegue a adoptarse de forma expresa, como muchos reclaman, de un «pacto social» (53), de una serie de acuerdos tripartitos entre sindicatos, Gobierno y sistema de empresas, relativos a todos los amplios temas de la política económica e incluso, en ocasiones, de la política *tout court* (54).

Por otra parte, se generan también cambios importantes en la dinámica interna del sindicato y en su propia estructura organizativa, con una fuerte tendencia a la centralización de la política y de la organización sindical (tendencia también apreciable en las organizaciones patronales). Ello puede acompañarse de medidas de promoción o apoyo a los sindicatos más representativos, ya que unos sindicatos fuertes, externa e internamente, aparecen como «actores insustituibles» en la nueva configuración de los sistemas de relaciones industriales (55). Pero, al mismo tiempo, se «exige» al sindicato una revitalización de sus poderes de control sobre sus estructuras descentralizadas y sobre la base. Todo ello no puede dejar de provocar tensiones y problemas. El «drama» actual del sindicato, incluso, ha podido ser identificado en las tensiones que se producen entre la función de «representar» y la de

«control» de los sujetos representados (56), en la necesidad de conseguir un delicado equilibrio entre la tendencia a satisfacer la demanda de los representados y la necesidad de limitarla (57).

Todos estos cambios en la estrategia y en los instrumentos de actuación conllevan para el sindicato riesgos considerables. Lo cual exige una conciencia clara de los límites de su actitud de moderación y cooperación, tanto en relación con las empresas como con el Gobierno. Tanto más si tenemos en cuenta el desfase temporal, el *gap* generalmente existente, entre los sacrificios o las concesiones realizadas por la clase trabajadora (o en nombre de la clase trabajadora), cuya efectividad es inmediata, y los beneficios o ventajas que se obtienen a cambio, que generalmente sólo son perceptibles a medio plazo. Esto hace que un elemento clave de los desarrollos neo-corporativos sea la confianza, por parte del sindicato, en el efectivo cumplimiento por sus interlocutores de los compromisos contraídos. Sobre todo frente a los poderes públicos es precisa una doble relación de confianza: confianza política, que otorga preferentemente un «Gobierno amigo», y confianza «técnica» que otorga, digamos, un Gobierno «eficiente».

En estrecha conexión con el tema de los límites está el de las *contrapartidas* a obtener a cambio de las nuevas actitudes sindicales, *contrapartidas* precisas para hacer «política y socialmente aceptable» lo que es económicamente necesario (58). Entre ellas adquieren particular relevancia los mecanismos de participación y de control que puedan establecerse, tanto frente al Estado (a través de la planificación democrática, del desarrollo de formas de «coges-

ción política» del Estado, etc), como frente a las empresas, lo que reabre, pero ahora desde una perspectiva distinta, el tema de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, o, más ampliamente, el tema de la «democracia industrial» (no resultando ya obligada la perspectiva «cogestional», y apareciendo como función decisiva la de control, sostenida por una incisiva regulación de los «derechos de información»).

Por último, es también necesaria la búsqueda de un «punto de equilibrio» internamente por parte del sindicato. Ello implica, ante todo, que éste debe prestar una mayor atención a la gestión de sus tensiones internas, siendo entonces un problema no desdeñable el tratar de conciliar su actuación como representante de intereses específicos, de intereses «de parte», y como actor en un sistema de relaciones económicas y políticas globales, en el que ha de asumir perspectivas «generales» y no «parciales» (59). La capacidad del sindicato de interpretar adecuadamente las exigencias de la base adquiere, pues, gran importancia, corriéndose el riesgo de una ruptura entre representantes y representados, o sea de una «crisis de representación» (60), si la divergencia interpretativa se hace muy grande y los objetivos de la «base» aparecen muy distorsionados por la acción de la organización (61).

Ello sitúa en primer plano el tema de la democracia interna de las organizaciones sindicales, siendo necesario garantizar la adecuada participación de los representantes en el proceso de formación de la voluntad común de la organización, y salvaguardar también las posiciones individuales en el seno de la misma.

EL SISTEMA ESPAÑOL DE RELACIONES LABORALES ANTE LA CRISIS.

En la evolución del sistema español de relaciones laborales, a lo largo de los últimos años, surgen los mismos problemas y son claramente apreciables las mismas tendencias ya descritas, comunes a prácticamente la totalidad de los sistemas de relaciones industriales de los países industrializados con economía de mercado. Existen, de todas formas, factores de especificidad, derivados en gran parte del proceso de transición política. Proceso de consecuencias muy importantes, y que en el terreno sindical propicia la «movilización»; como ha sido observado, la lógica del sindicalismo, en la transición, le lleva a intentar conseguir el máximo de adhesión de los trabajadores, aunque sea sacrificando el máximo posible de control, que sólo tiene lugar indirecta y ocultamente a través del manejo y control de una conflictividad que se potencia (62). Consecuencia de ello es la prevalencia, en la actividad sindical, de los objetivos más directa e inmediatamente «movilizadores» (con frecuencia «irracionales»), por consiguiente de los objetivos a corto plazo, si es posible «monetizables», frente a los objetivos a más largo plazo, mortificando por tanto los objetivos de la organización y, no ya los «generales», sino los de «clase» (63).

Por otra parte, en la transición se produce claramente un «primado de la política». Todas las tareas van, en alguna medida, a subordinarse a la de definición, construcción y consolidación del nuevo orden político. Y en ella bien pronto aparece la necesidad de un amplio acuerdo social y políti-

co, de un «consenso» que permita la consecución y la gestión de los delicados equilibrios que la integran. Esto pone en segundo plano los problemas específicos del sistema de relaciones laborales y provoca una cierta marginación de los actores sociales. Los sindicatos van a jugar un papel secundario (cuyo momento culminante es el de los Pactos de la Moncloa), tanto por una cierta impreparación de los mismos, como por los retrasos culturales y políticos del movimiento obrero y por las insuficiencias del nuevo cuadro político.

En ese panorama, resultaban claras las exigencias de adaptación de los sindicatos. Adaptación, por una parte, en sentido «reformista», despertando de los sueños revolucionarios, olvidándose de la tentación de utilizar la crisis para agravar las dificultades del sistema capitalista, y aceptando corresponsabilizarse en la gestión de la misma para la recuperación de la eficiencia del sistema y el avance paulatino en su reforma. Por otra parte, adaptación de la estrategia reivindicativa del sindicato en función de la consideración de los intereses generales y de las compatibilidades impuestas por el sistema, y adaptación también de su estructura organizativa y de su «relación con las bases», acreciendo la centralización de la primera y el control sobre las segundas.

Al respecto, la evolución en sentido reformista parece indiscutible (64), así como el proceso de centralización del sindicato (del «poder» sindical y de la negociación colectiva) (65), y la adaptación de la política reivindicativa a las exigencias de la crisis económica y a las compatibilidades impuestas por la misma. Curiosamente, y este es un dato que pue-

de explicar algunos puntos de la evolución del sistema de relaciones laborales español en los años recientes, la evolución descrita del sindicato, más que determinada por un análisis o un proceso de reflexión teórica, va a estar provocada por un enfoque político, inspirado por la necesidad de ofrecer las dosis de «consenso» y de pacto precisas para la consolidación de las libertades y la eliminación de factores de incertidumbre de cara al nuevo cuadro político democrático.

Por ello, si los datos económicos de nuestro país (66) exigían con urgencia una política de rentas y una revisión de la dinámica reivindicativa interna del sistema de relaciones laborales, en un primer momento la respuesta a las exigencias económicas se urde exclusivamente por las fuerzas políticas, se instrumenta políticamente y se impone externamente a los interlocutores sociales (como ponen de manifiesto los Pactos de la Moncloa y los Decretos Leyes de política de rentas de los años 77 y 78). Frente a ello, era descontada la oposición sindical, que encontramos en efecto en la UGT y en la CEOE, mientras que la actitud de Comisiones Obreras viene mucho más determinada, en clave de subalternidad, al momento político, por la necesidad del Partido Comunista de legitimarse en la «cogestión» del sistema democrático. Si a ello añadimos el que esa política resultaba dudosamente compatible con principios constitucionales consagrados, resultaba inevitable que se «reabriera» el protagonismo del sistema de relaciones laborales y de los sujetos del mismo. Protagonismo a través del cual se trata de establecer una política de rentas concertada, llegándose así a la necesidad de una concertación social que, con orígenes dis-

tintos, que provocan caracteres también distintos, va sin embargo a situarse, en lo fundamental, en línea con la evolución reciente de los sistemas comparados de relaciones laborales.

Con el precedente del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), celebrado entre la UGT y la CEOE en 1979, y que tiene como finalidad sobre todo otorgar una aceptación negociada a la reforma legislativa del elemento central del sistema de relaciones laborales (la negociación colectiva), las piezas claves en las que cristaliza la «filosofía de la concertación social», son el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), el Acuerdo Nacional sobre el empleo (ANE), el Acuerdo Interconfederal (AI) de 1983 y el reciente Acuerdo Económico y Social (AES). En el AMI cristalizan algunos de los cambios de actitud sindical ante la crisis a que nos hemos referido y se reflejan, por otra parte, algunos de los cambios estratégicos y organizativos sindicales correspondientes, y esto es lo realmente relevante, más que la discusión sobre su naturaleza jurídica. Con el ANE se inicia el «tripartismo», y el «intercambio político» se hace también evidente, por lo que se situaba claramente en la línea de los acuerdos neo-corporativos, y parecía abrir una dinámica de avances sucesivos en ese terreno. Sin embargo, la concertación tripartita tuvo un pronto final. Por parte de UGT, sobre todo, se planteó la necesidad de un retorno a las negociaciones y a los intercambios bilaterales con las organizaciones empresariales, y en esa actitud influyó, curiosamente, un dato que parecería postular lo contrario: la victoria electoral socialista en octubre de 1982. A partir de la misma, la UGT parece admitir que el terreno político conoce ahora del protagonis-

mo de una organización política de la clase trabajadora, por lo que el sindicato «delega» en ella todo lo referente a la política económica, y centra la dinámica de las relaciones laborales, nuevamente, en los intercambios bilaterales en el «mercado económico», tratando contextualmente (pero la pretensión en todo caso es ilusoria) de sustraer a las fuerzas empresariales la posibilidad de acceder a la interlocución política y al mercado político.

Con el AI, el año 1983 conoce de nuevo una cierta concertación social bilateral; aparte de la defectuosa factura técnica del mismo, el reproche fundamental que puede dirigirse al Acuerdo es que reduce prácticamente la concertación social a la negociación de los incrementos salariales. Si el sindicato estimaba que con ello su «contribución» estaba dada, porque al resto podía proveer el Gobierno, precisamente «amigo», no dejaba de cometerse un grave error. Por un lado, si ello se admite, la aceptación por parte de los trabajadores de los sacrificios tiene así que fundarse mucho más directamente en una relación de «confianza», que implica delegación, y que exige por consiguiente una mediación fundamentalmente ideológica; y, por otro, la entidad de esos sacrificios tiene que ser menor, por cuanto no es cubierta por contrapartidas claras obtenidas en la misma negociación. Al mismo tiempo, se ofrece un campo abonado a la política sindical de oposición al Gobierno, o de desestabilización del Gobierno, al servicio, como es el caso de Comisiones Obreras, del partido «paralelo». Y ni siquiera para la patronal el panorama es satisfactorio, aunque, eso sí, existe la posibilidad de rechazar en determinados momentos la negociación ante la existencia de fac-

tores «externos» a la misma no controlados y no incluidos en ella.

Estos peligros y estas insuficiencias se pusieron claramente de manifiesto en la negociación de un posible Acuerdo Interconfederal para 1984, donde todo inicialmente volvió a concentrarse en la fijación de los incrementos salariales máximos y mínimos a respetar en el proceso de negociación colectiva y donde ambos interlocutores, patronal y sindicatos, se encontraron ante un marco de política económica ya definido externamente y previamente por el Gobierno, lo que vaciaba en gran parte de contenido a la concertación social y reducía esquemáticamente la misma a la autofijación de unos controles de crecimiento salarial, que, por respeto formal a la autonomía de las partes, no se incluían previamente en el citado marco de la política económica. El AES para 1985-86 parece ya suponer un cambio de ruta, corrigiendo algunos de estos errores. Lo importante del AES es, sobre todo, el hecho de su firma, a pesar de la oposición, que nuevamente hay que leer en clave política, de Comisiones Obreras, y el que se abra la posibilidad de consolidar una dinámica de concertación social en la que se vaya superando la óptica coyunturalista aún prevalente.

Pienso, en efecto, que es conveniente, en nuestro país, el establecimiento de una auténtica concertación social, que avance en la línea de los desarrollos neo-corporativos descritos y que fructifique en una serie de acuerdos trilaterales (que realicen el intercambio político) y bilaterales, consagrando la participación del sindicato en la definición y gestión de la política económica, predisponiendo los mecanismos de participación y control (a nivel gene-

ral y en el seno de la empresa) precisos, y provocando las modificaciones consiguientes del sistema de relaciones laborales.

Hay que tener en cuenta al respecto que existen los requisitos mínimos y se dan condiciones favorables para permitir una salida concertada de la crisis, que se mueva en la dirección marcada por los planteamientos de tipo neo-corporativo. Así, tras la confusión del panorama sindical en los primeros años de la transición, se ha decantado una situación de clara hegemonía de dos grandes centrales sindicales, lo cual facilita una dinámica de intercambios políticos de tipo neo-corporativo, y permite la actuación del sindicato en el «mercado político». De todas formas, cuanto mayor sea el reforzamiento de uno de los dos sindicatos, la UGT, mayores y mejores serán las perspectivas al respecto. La «hegemonía» sindical de la UGT es un dato muy importante a tener en cuenta a la hora de elaborar un panorama realista de las perspectivas de evolución del sistema de relaciones laborales. En efecto, la efectividad y la misma viabilidad de una política de gestión concertada de la crisis y de los «sacrificios» impuestos por ella (y, por ello, de una política de rentas), depende en gran parte de que se reafirme la hegemonía de la central sindical de inspiración socialista, sobre todo a la vista de la evolución reciente de Comisiones Obreras.

Por otro lado, existe un poder político *pro-labour*, y el partido socialista se ha movido en una clara dirección socialdemocrática, sin que concurra el elemento de disturbio que en otros países viene dado por la presencia de un fuerte partido comunista.

Junto a ello, existe una centralización de la negociación colec-

tiva, con una función de guía, en los últimos años, de los acuerdos interconfederales, y con una tendencia a un mayor protagonismo de la negociación sectorial por rama de actividad. Además, se da todavía una cierta fluidez del sistema sindical, que permite por tanto influencias en la configuración del mismo en un sentido concorde con las necesidades actuales de los sistemas de relaciones industriales. Máxime cuando no existen, hoy por hoy, suficientemente arraigadas, resistencias *a priori* a la labor legislativa, lo que permite una mayor influencia del momento legislativo (en definitiva del momento político).

Proponer las reformas que deben servir para incentivar esa línea de desarrollo es, sin embargo, un trabajo delicado. De todas formas, algunas propuestas pueden avanzarse al respecto. En primer lugar, debe tenderse a un reforzamiento de las organizaciones sindicales, sobre todo de las más representativas (en ese sentido se mueve la Ley Orgánica de Libertad Sindical, actualmente suspendida en su vigencia por el recurso previo presentado ante el Tribunal Constitucional, aunque no agota todas las posibilidades al respecto), incentivando también la tendencia a la unidad sindical, a la que debe corresponder, sin embargo, una reafirmación de la autonomía e independencia del sindicato y una renovada atención a su democracia interna y a la participación de los trabajadores en la determinación de las líneas de actuación de la organización.

En segundo lugar, es necesario reforzar y afianzar el proceso de centralización de la negociación colectiva, a la que debe corresponder una correlativa centralización organizativa del sindica-

to. Sería precisa la «sindicalización» de todos los niveles de negociación, y la introducción de correcciones en la actual distribución de materias negociables entre los mismos, con un aumento o expansión de las materias negociadas a nivel central o interconfederal, y un freno o un bloqueo, al menos temporal, de la negociación salarial a nivel de empresa.

En tercer lugar, es necesario instaurar e incentivar la utilización de instrumentos válidos para el desarrollo de la concertación social (ante todo, el Consejo Económico y Social), y propiciar los acuerdos interconfederales sobre materias no solo salariales sino relativas a toda una serie de aspectos de las relaciones laborales (línea en la que empieza a moverse el AES).

Y, finalmente, es preciso avanzar en el proceso de formalización de amplios aspectos de las relaciones laborales, lo que requiere una importante labor legislativa y sindical. Existe, en efecto, toda una serie de ámbitos de las mismas que hasta ahora han permanecido en el reino de la informalidad. Sin ignorar las ventajas de ésta, incluso la oportunidad de conservarla en algunos aspectos, parece que actualmente, las modernas sociedades industriales, caracterizadas por la reestructuración impuesta por la crisis, exigen un mayor nivel de formalización en el campo de las relaciones de trabajo. Ello exige una revisión de la normativa sobre negociación colectiva, que establezca el monopolio sindical en todos los niveles de la misma y suprima esa verdadera anomalía en el panorama comparado que es la capacidad negociadora de los organismos unitarios de representación de los trabajadores en la em-

presa, que permita avanzar en la «administración conjunta» del convenio colectivo, y que regule detalladamente lo relativo a la impugnación y a la declaración de nulidad del mismo. También una regulación del derecho de huelga parece necesaria, así como una labor legislativa de reconocimiento y protección de los «derechos de información» del sindicato, instrumentales al nuevo papel asumido por el mismo e imprescindibles en la nueva dinámica negociadora. Junto a ello, la regulación de mecanismos de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, el replanteamiento del garantismo legislativo, contrayendo el área del mismo y dilatando el área de la mediación sindical, y la revisión de las relaciones entre norma legal y norma convencional y de la intervención judicial en las relaciones industriales, completan, por así decirlo, el panorama. En todos estos terrenos, una política de reformas que se mueva en las direcciones descritas puede constituir la mayor aportación que, en el terreno del derecho y de las relaciones laborales, puede ofrecerse a las políticas económicas que se vayan instrumentando para la salida de la crisis.

NOTAS

(1) «Teorías de la crisis y políticas de ajuste», PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA, 15, 1983, págs. 116 y sigs.

(2) THURLOW, L. C., *The Zero Sum Society*, Ed. Basic Books, Nueva York, 1980 (traducción italiana: *La società a somma zero*, Ed. il Mulino, Bolonia, 1981).

(3) TARANTELLI, E., *Il ruolo economico del sindacato*, Ed. Laterza, Bari, 1978, págs. 63 y 65.

(4) THURLOW, op. cit. (ed. italiana) pág. 28.

(5) THURLOW, op. cit. págs. 30 y sigs.

(6) SALVATI, M., «Strutture politiche ed esiti economici», *Stato e Mercato*, 4, 1982, págs. 21, 22 y 30.

(7) CROUCH, C., «Stato, mercato e organizzazione: la teoría neo-corporativa», *Stato e Mercato*, 2, 1981, pág. 350.

(8) TARANTELLI, E., «Le politiche di rientro dall'inflazione nei paesi industrializzati e il ruolo economico del sindacato», *Laboratorio Politico*, 4, 1981, págs. 174 y 175.

(9) CELLA, G. P. y TREU, T., *Relazioni Industriali*, Ed. Il Mulino, Bolonia, 1982, pág. 361.

(10) BAGLIONI, G., «La questione sindacale in Europa: difficoltà crescenti ed esigenze di innovazione strategica», *Prospettiva Sindacale*, 47, 1983, pág. 72.

(11) WEISS, D., «Syndicats et crise économique», *Revue Française des Affaires Sociales*, 1979, pág. 66.

(12) ROMAGNOLI, U., «El sindicato y la crisis económica», en ALBIOL, I. y otros, *El Estatuto de los Trabajadores*, Ed. Edersa, Madrid, 1981, pág. 665.

(13) HIRSCH, F., *Social Limits to Growth*, Ed. Routledge and Kegan Paul, Londres, 1977, pág. 190: «For the overriding economic problem discussed in this book, the firms neces-

sity is not technical devices but the public acceptance necessary to make them work».

(14) CROUCH, op. cit., pág. 342.

(15) BORDOGNA, L. y PROVASI, G., «I rapporti tra politica e mercato nei paesi capitalistici avanzati: varianti nello sviluppo, differenze nella crisi», *Stato e Mercato*, 1, 1981, págs. 79.

(16) TARANTELLI, E., «Le politiche di rientro dall'inflazione» op. cit. pág. 181.

(17) BAGLIONI, G., «Oltre la rivendicazione. I termini attuali della questione sindacale», *Stato e Mercato*, 5, 1982, pág. 194.

(18) ROMAGNOLI, U., op. cit. pág. 670.

(19) BAGLIONI, G., «Oltre la rivendicazione», op. cit. pág. 196.

(20) CROUCH, C., «Relazioni industriali ed evoluzione del ruolo dello Stato nell'Europa Occidentale», en CROUCH, C. y PIZZORNO, A. (ed.), *Conflitti in Europa*, Ed. Etas Libri, Milán 1977, pág. 369.

(21) REGINI, M., *I dilemmi del sindacato*, Ed. Il Mulino, Bolonia, 1981, pág. 178.

(22) REGINI, M., «Stato e sindacati nel sistema economico», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1, 1979, pág. 57; CESSARI, A., «Pluralismo, neocorporativismo, neocontrattualismo», *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2, 1983, pág. 177.

(23) CROUCH, C., «Stato, mercato e organizzazione», op. cit. pág. 353.

(24) CROUCH, C., op. cit. págs. 350 y 351.

(25) CROUCH, C., op. cit. pág. 351.

(26) SALVATI, M., op. cit. pág. 23.

(27) BAGLIONI, op. cit. pág. 196.

(28) TARANTELLI, E., «Le politiche di rientro dall'inflazione» op. cit. pág. 180.

(29) CROUCH, C., op. cit. pág. 351; GOETSCHY, J., «Neo-corporativisme et relations

professionnelles dans divers pays européens», *Revue Française des Affaires Sociales*, 2, 1983, pág. 74.

(30) REGINI, M., *I dilemmi del sindacato*, op. cit. pág. 174.

(31) CASSELLI, L., *Spett. le Confindustria*, Ed. Lavoro, Roma, 1980, pág. 11.

(32) SELLIER, F., «Le relazioni industriali in Francia: dall'espansione alla crisi», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 7, 1980, pág. 408.

(33) ROMAGNOLI, U., «Fiat e sindacati», *Laboratorio Politico*, 1, 1981, pág. 162.

(34) BAGLIONI, G., op. cit. pág. 185.

(35) RODRIGUEZ PIÑERO, M., «Derecho del Trabajo y concertación social como instrumento de la política de empleo», *Jornadas Técnicas sobre concertación social y empleo*, Ed. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1982, pág. 138.

(36) GIUGNI, G., «Il diritto del lavoro negli anni 80», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 15, 1982, pág. 374; BORCIER, M., «USA. Negociations salariales», *Intersocial*, 90, 1983, págs. 34 y ss.; CHERNICK, J., «Eastern Airlines: les salariés entrent dans le capital pour sortir de la crise», *Intersocial*, 99, 1984, págs. 40 y ss.

(37) TRIMARCHI, P., «Il giurista nella società industriale», *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 1980, págs. 47 y ss.

(38) ACCORNERO, A., «La cultura conflictuale del sindacato», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 18, 1983, págs. 269 y ss. y 280 y s.; RODRIGUEZ PIÑERO, M. y GONZÁLEZ ORTEGA, S., «Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y LET», *Revista de Política Social*, 137, 1983, págs. 349 y 350.

(39) TARANTELLI, E., op. cit. págs. 178 y 184.

(40) KAHN-FREUND, O., «Le relazioni sindacali: tradizione e rinnovamento», *Giornale di*

diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali, 7, 1980, págs. 486.

(41) TREU, T., «Le larghe maglie dell'intesa», *Politica del Diritto*, 1983, pág. 201.

(42) FERRER SALAT, C., en el número *Políticas para una recuperación prolongada*, de PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA, 15, 1983, pág. 373.

(43) Comisión CEE, *Orientations d'action communautaire en matière de travail temporaire*, Bruselas, 27-6-80, pág. 3.

(44) ROMAGNOLI, U. y TREU, T., *I sindacati in Italia: storia di una strategia*, Ed. Il Mulino, 2.ª ed., Bolonia, 1981, pág. 321.

(45) RODRIGUEZ PIÑERO, M., «Derecho del Trabajo y concertación social», op. cit. pág. 134.

(46) BARRE, R., «Une nouvelle règle du jeu de l'entreprise; quelques réflexions», *Droit Social*, 1, 1983, pág. 83.

(47) MANCINI, F., «Sindacati, nuovi soggetti, nuovi diritti», *Mondoperaio*, mayo, 1980, pág. 83.

(48) TREU, T., «La qualità della mediazione sindacale», *Politica del Diritto*, 1982, pág. 529.

(49) GIUGNI, G., op. cit. págs. 396 y 397.

(50) DE LUCA TAMAJO, R., «Garantismo legislativo e mediazione politico-sindacale: prospettive per gli anni 80», *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1, 1982, pág. 49; SAGARDOY, J. A., *Política gubernamental y negociación colectiva en un contexto de crisis económica*, Ed. Instituto de Estudios Laborales, Madrid, 1980, pág. 23.

(51) MANCINI, F., op. cit. pág. 83.

(52) CROUCH, C., «Relazioni industriali ed evoluzione del ruolo dello Stato», op. cit. pág. 370.

(53) WEISS, D., op. cit. pág. 68.

(54) WEISS, D., op. cit. págs. 78 y ss.

(55) CARINCI, F., «Il diritto del lavoro fra neo-corporativismo e neo-istituzionalismo», *Politica del Diritto*, 1983, pág. 7.

(56) BAGLIONI, G., op. cit. págs. 209 y 210.

(57) CROUCH, C., «Stato, mercato e organizzazione», op. cit. pág. 355.

(58) FUENTES QUINTANA, E., «La reconversión industrial», *El País*, 17-7-1982.

(59) PENNACCHI, L., «Sindacato e programmazione», *Laboratorio Politico*, 4, 1981, pág. 83.

(60) APPLE, N. y HIGGINS, M., «La questione del riformismo: è possibile il socialismo dopo Keynes?», *Stato e Mercato*, 4, 1982, pág. 97.

(61) PIZZORNO, A., «Scambio politico e identità collettiva nel conflitto di classe», en CROUCH, C. y PIZZORNO, A., *Conflitti in Europa*, op. cit. pág. 417; RODRIGUEZ PIÑERO, M., «Derecho del Trabajo y concertación social», op. cit. pág. 178.

(62) RODRIGUEZ PIÑERO, M., op. cit. pág. 131.

(63) RODRIGUEZ PIÑERO, M., loc. cit.

(64) RODRIGUEZ PIÑERO, M. y GONZÁLEZ ORTEGA, S., «Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y LET», op. cit. págs. 349 y ss.; RODRIGUEZ PIÑERO, M., «Derecho del Trabajo y concertación social», op. cit. pág. 136.

(65) RODRIGUEZ PIÑERO, M. y GONZÁLEZ ORTEGA, S., op. cit. pág. 372; RODRIGUEZ PIÑERO, M., op. cit. págs. 135 y 138.

(66) Por todos, DOMINGO SOLANS, E., «Situación económica en los países industrializados y en España. Política económica y su incidencia sobre el empleo», en *Jornadas Técnicas sobre concertación social y empleo*, op. cit. págs. 25 y 27; y *Economía española: 1960-1980*, Ed. H. Blume, Madrid, 1982, págs. 243 y sigs.