



gs

gaceta sindical

reflexión y debate

nueva etapa nº16. junio 2011

Ramón Alós
Jorge Aragón
Julián Ariza
Pere J. Beneyto
Rodolfo Benito
Isidor Boix
Carmen Bravo
José Pablo Calleja
Javier Callejo
Jesús Cruz Villalón
Javier Doz
Ignacio Fernández Toxo
Rosario Gallardo
Francisco González de Lena
Pere Jódar
Holm-Detlev Köhler
Fernando Lezcano
José Luis López Bulla
Wanja Lundby-Wedin
Esteban Martínez
Fausto Miguélez
Marcos Peña
Albert Recio
Carolina Recio
Michael Sommer
Bernard Thibault
Teresa Torns
Jaroslav Zavadil

SINDICALISMO, TRABAJO Y DEMOCRACIA

CCOO

gs

gaceta sindical

reflexión y debate

nueva etapa nº 16 - junio 2011



**confederación sindical
de comisiones obreras**

Edita:

Confederación Sindical
de Comisiones Obreras
Fernández de la Hoz, 12
28010 Madrid

Dirección:

Jorge Aragón
jaragon@1mayo.ccoo.es

Coordinación:

Aida Sánchez
aida@ccoo.es

Consejo Editorial:

Luis Enrique Alonso
Julián Ariza
Rodolfo Benito
Juan Blanco
Isidor Boix
Javier Doz
Salce Elvira
Ricardo Escudero
Miguel Ángel García
Ramón Górriz
Fernando Lezcano
Enrique Lillo
Paloma López
Fernando Puig-Samper
Rosa Sans

Administración:

Pilar Álvarez
palvarez@ccoo.es

Diseño de cubierta:

Juan Vidaurre
Ediciones Cinca, S.A.

**Producción editorial,
maquetación e impresión:**

Grupo Editorial Cinca

ISSN: 1889-4135

Depósito legal: M. 42.536-2001

**Ilustración de cubierta
e interiores:**

Martín Rico y Ortega

Título de ilustración de cubierta:
Orilla del Azarón (Aragón), 1858

Las imágenes de las obras de
Martín Rico y Ortega pertenecen
al Museo del Prado de Madrid y
a otras instituciones públicas y
privadas

índice

Jorge Aragón.....	11
<i>Notas sobre sindicalismo, trabajo y democracia</i>	
Ignacio Fernández Toxo y Fernando Lezcano...	17
<i>Reivindicarnos y repensarnos: sindicalismo, trabajo y democracia</i>	
Esteban Martínez	27
<i>Reflexiones sobre los retos del sindicalismo europeo</i>	
Isidor Boix	41
<i>Aproximación al sindicalismo de los países emergentes</i>	
Jorge Aragón y Rodolfo Benito.....	59
<i>Sobre el trabajo y el sindicalismo en la empresa y en la sociedad</i>	
Marcos Peña y Francisco González de Lena....	79
<i>Los sindicatos en la cultura política europea y en el modelo constitucional español</i>	
Julián Ariza.....	89
<i>El papel del sindicalismo en el desarrollo de la democracia: una perspectiva histórica</i>	
José Luis López Bulla.....	105
<i>No tengáis miedo de lo nuevo o los retos del sindicalismo en España</i>	
Holm-Detlev Köhler y José Pablo Calleja	119
<i>Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España</i>	

Jesús Cruz Villalón	139
<i>Acción sindical en la empresa: viejos y nuevos debates</i>	
Albert Recio.....	163
<i>Segmentación laboral y acción sindical</i>	
Fausto Miguélez.....	177
<i>¿Reformar la negociación colectiva?</i>	
Pere J. Beneyto	195
<i>Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical</i>	
Rosario Gallardo	225
<i>Democracia sindical interna y formas de participación</i>	
Teresa Torns y Carolina Recio	241
<i>Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales</i>	
Carmen Bravo.....	259
<i>La transversalidad de género en la acción sindical. Presente y futuro</i>	
Pere Jódar y Ramón Alós.....	271
<i>Sobre la percepción social de los sindicatos</i>	
Javier Callejo.....	289
<i>El sindicalismo en los sondeos de opinión: el caso del CIS</i>	

APUNTES

Javier Doz	307
<i>El Congreso de la CES ante la crisis europea</i>	

<i>Los retos del sindicalismo internacional y nacional: perspectivas europeas</i>	323

Cuestionario y respuestas de:

Jaroslav Zavadil - CMK OS (Chequia)

Bernard Thibault - CGT (Francia)

Wanja Lundby-Wedin - LO (Suecia)

Michael Sommer - DGB (Alemania)

Nota biográfica de Martín Rico y Ortega	349

autores

Ramón Alós

Profesor de Sociología
Centre d'Estudis Sociològics sobre
la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)
Universidad Autónoma de Barcelona

Jorge Aragón

Director de Investigaciones de la
Fundación 1º de Mayo

Julián Ariza

Fundador de CCOO y miembro de
la dirección confederal hasta 2000

Pere J. Beneyto

Profesor de Sociología de la
Universidad de Valencia
Director del Observatorio
Confederal de Afiliación de
la Fundación 1º de Mayo

Rodolfo Benito

Secretario de Estudios de CCOO
Presidente
de la Fundación 1º de Mayo

Isidor Boix

Secretario de Internacional
FITEQA-CCOO

Carmen Bravo

Secretaria de la Mujer de CCOO

José Pablo Calleja

Investigador FICYT
Departamento de Sociología
Universidad de Oviedo

Javier Callejo

Profesor de Sociología de la UNED
Director Departamento de
Investigación del CIS

Jesús Cruz Villalón

Catedrático de Derecho del Trabajo
y Seguridad Social
Universidad de Sevilla

Javier Doz

Secretario de Internacional de CCOO

Ignacio Fernández Toxo

Secretario General de CCOO

Rosario Gallardo

Profesora de Derecho del Trabajo
y Seguridad Social
Universidad de Castilla-La Mancha

Francisco González de Lena

Director del Gabinete de la Presidencia
Consejo Económico y Social
de España (CES)

Pere Jódar

Profesor de Sociología
Universidad Pompeu Fabra

Holm-Detlev Köhler

Profesor de Sociología
Universidad de Oviedo

Fernando Lezcano

Secretario de Comunicación de CCOO

José Luis López Bulla

Ex-Secretario General de CCOO de Catalunya

Wanja Lundby-Wedin

Presidenta de LO - Suecia

Esteban Martínez

Profesor de Sociología
Universidad Libre de Bruselas

Fausto Miguélez

Catedrático de Sociología
Director del Institut d'Estudis del Treball
Universidad Autónoma de Barcelona

Marcos Peña

Presidente
Consejo Económico y Social
de España (CES)

Albert Recio

Profesor de Economía
Universidad Autónoma de Barcelona

Carolina Recio

Investigadora
Centre d'Estudis Sociològics sobre
la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)
Universidad Autónoma de Barcelona

Michael Sommer

Presidente de la DGB - Alemania
Presidente de la Confederación
Sindical Internacional (CSI)

Bernard Thibault

Secretario General de la CGT - Francia

Teresa Torns

Profesora de Sociología
Centre d'Estudis Sociològics sobre
la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)
Universidad Autónoma de Barcelona

Jaroslav Zavadil

Presidente de CMKOS - Chequia

Jorge Aragón

Notas sobre sindicalismo,
trabajo y democracia

EL papel del sindicalismo defensor de intereses generales de los trabajadores y de la acción sindical, tanto en el mundo laboral como en la sociedad, ha estado siempre presente en los contenidos de la *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*. Sin embargo, en este monográfico le hemos querido dedicar una atención especial que el lector podrá comprender, porque vivimos tiempos de cambios intensos en el contexto de la globalización, pero también en la primera crisis de esta forma de globalización, cuando se están poniendo en tela de juicio derechos básicos de los trabajadores y de los ciudadanos, en los que se basa la convivencia y la cohesión de nuestras sociedades, y en cuyo desarrollo futuro las organizaciones sindicales ocupan un importante papel.

Queremos, por ello, dar continuidad a los análisis desarrollados en los dos números anteriores —el número 14 dedicado a las políticas públicas para promover un desarrollo sostenible y el número 15 de defensa y proyección del Estado de bienestar— en los que el papel del sindicalismo en relación a objetivos como la sostenibilidad económica, social y medioambiental, y a la cohesión y el bienestar social es evidente. Y con este número, a modo de cierre de una trilogía virtual, queremos destacar explícitamente el papel del sindicalismo en relación a dos temas de especial importancia social: el trabajo y la democracia.

El enfoque de este número es necesariamente complejo, porque aborda el papel del sindicalismo, por una parte como reivindicación de su papel vertebrador de las sociedades democráticas con sus raíces en la reivindicación del valor del trabajo —de lo que en nuestro país podemos ofrecer claros ejemplos— pero, también, abrir un espacio de debate sobre los límites, contradicciones y retos en los que su acción está inmersa, en un mundo laboral y social en transformación. Ello obliga a articular distintas perspectivas, diferenciadas pero interrelacionadas, porque el sentido histórico y el papel actual del sindicalismo que defiende intereses generales de los trabajadores tiene su razón como *actor social* —aunque no el único— con una proyección multidimensional. La defensa de la mejora de las condiciones de trabajo es indisociable de la mejora de las condiciones de vida de las personas; y la reivindicación de los derechos laborales, es, también, la reivindica-

ción de derechos de ciudadanía. Pero este propósito hay que llevarlo a cabo hoy en sociedades con graves problemas de desestructuración laboral y social, y en un escenario de globalización que requiere el conocimiento y la comprensión de otros países y otras realidades fuera de sus fronteras tradicionales.

El monográfico se inicia con una reflexión general sobre el papel del sindicalismo defensor de intereses generales, de Ignacio Fernández Toxo, secretario general de CCOO y recientemente nombrado presidente de la Confederación Europea de Sindicatos, y de Fernando Lezcano, secretario confederal de comunicación de CCOO, que sirve de referencia para comprender el marco de reflexión y de debate que plantean el resto de los artículos que lo componen.

A continuación, se abren dos escenarios del sindicalismo en realidades políticas y sociales diferentes pero necesariamente relacionados entre sí: el de la Unión Europea, de Esteban Martínez, y el de los países emergentes que aporta Isidor Boix, reflexionando, desde su amplia y profunda experiencia, sobre la situación del sindicalismo en Asia, Africa y América Latina. Con este contraste de escenarios hemos intentado huir de un planteamiento «eurocentrista» —en apoyo a la idea de sindicalismo global, en la que tanto insiste Isidor Boix— aunque el desarrollo posterior del número transcurre, necesariamente, en relación a temas de especial relevancia en nuestra realidad más próxima. Esta opción explica, también, que se haya recogido en la sección de Apuntes —de forma separada— el análisis del reciente Congreso de la CES, de Javier Doz, y las respuestas a un cuestionario que hemos dirigido a los principales dirigentes de cuatro países europeos: Wanja Lundby-Wedin, presidenta de LO de Suecia (y también presidenta de la CES hasta el pasado congreso); Jaroslav Zavadil, presidente de CMKOS de Chequia; Bernard Thibault, secretario general de CGT de Francia, y Michael Sommer presidente de la DGB alemana y de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

En un segundo grupo se articulan un conjunto de reflexiones que, desde una perspectiva general, abordan el análisis de papel del sindicalismo con ópticas diversas. El trabajo y el sindicalismo en la empresa y en la sociedad, de Jorge Aragón y Rodolfo Benito; la importancia de los sindicatos en la cultura política europea y en el modelo constitucional español, de Marcos Peña y Francisco González de Lena; su contribución al desarrollo democrático en España desde una perspectiva histórica, de Julián Ariza; así como los retos de futuro del sindicalismo, de José Luis López Bulla —que sugestivamente lo ha titulado como «No tengáis miedo de lo nuevo»—, y de Holm-Detlev Köhler y José Pablo Calleja.

El siguiente bloque temático analiza aspectos concretos de la acción sindical en materias relacionadas con su proyección en la empresa —Jesús Cruz Villalón—, la segmentación laboral —Albert Recio—, la negociación colectiva —Fausto Miguélez—, el sistema español de representación sindical —Pere J. Beneyto—, la democracia sindical interna y las formas de participación sindical —Rosario Gallardo—, o el papel de las mujeres en el sindicalismo y los cambios laborales y sociales —Teresa Torns y Carolina Recio— y la transversalidad de género en la acción sindical —Carmen Bravo.

El monográfico se cierra —aparte de la sección Apuntes, antes comentada— con dos aportaciones referidas a la percepción social de los sindicatos, tanto de las personas afiliadas como no afiliadas, de Pere Jódar y Ramón Alós; o a través de las encuestas del CIS, de Javier Callejo, en un saludable ejercicio de reflexión sobre cómo somos, pero, también, cómo nos ven que somos.

El lector podrá comprobar la diversidad de los temas que se abordan así como su interrelación. El tema elegido lo hace necesario. También, de las distintas perspectivas de las personas que contribuyen a este monográfico y la variedad de sus enfoques, tanto desde la experiencia del trabajo sindical como de las investigaciones y estudios que llevan a cabo sus autores.

Somos deudores del trabajo que desinteresadamente nos aportan las personas que contribuyen a este monográfico y que dan vida a esta *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, especialmente porque ni el momento es fácil, ni el tema de reflexión pacífico en estos tiempos. De forma especial, queremos reconocer el trabajo de los dirigentes de las confederaciones sindicales que contribuyen a este monográfico, porque lo han hecho en el periodo de preparación del Congreso de la CES, siempre complicado. Un congreso de gran importancia, porque la CES es una parte esencial de un sindicalismo global a cuya proyección queremos contribuir desde la humildad de estas páginas.

JORGE ARAGÓN
*Director Gaceta Sindical:
Reflexión y Debate*

Ignacio Fernández Toxo
Fernando Lezcano

Reivindicarnos y repensarnos:
sindicalismo, trabajo y democracia

QUIEN haya seguido de cerca los temas abordados en los anteriores números de *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, habrá observado nuestra preocupación por acercarnos a la realidad actual, que viene marcada por la crisis. Si evaluamos las políticas seguidas para enfrentarla habrá que convenir, asumiendo el riesgo de la simplificación, que se han dado tres elementos convergentes: el primero, el impulso de unas políticas económicas de corte neoliberal que han puesto el acento en la reducción del déficit público antes que en la recuperación de la actividad económica. El segundo, y como consecuencia de lo anterior, que se ha procedido a una fuerte reducción de los recursos humanos y materiales destinados a los servicios públicos que debe proveer el Estado, debilitándolos como factores de cohesión e integración social que son y favoreciendo su privatización. Y el tercero, un inusitado ataque al movimiento sindical, desde círculos políticos, económicos y mediáticos —reaccionarios y no tanto—, que aun no siendo nuevo, sí ha revestido tintes de agresividad nunca vistos.

La importancia de los temas en cuestión, en esta encrucijada histórica, es evidente. Estamos viviendo una crisis originada por una especulación «permitida» en los mercados financieros e inmobiliarios, pero también en los de materias primas —no solo del petróleo sino de productos básicos de alimentación— que están condenando al desempleo y a la pobreza a una parte importante de la población mundial. Y las primeras respuestas políticas mundiales de cooperación ante estos desmanes de las empresas transnacionales y de los mercados que parecían señalar —en los acuerdos del G20 o en la propuesta de la OIT por un Pacto Mundial por el Empleo— un nuevo escenario político de gobierno de la globalización, se han transformado en la hegemonía de los intereses de los que provocaron la crisis.

La llamada «hegemonía» de los mercados frente a las acciones de las políticas públicas está poniendo en tela de juicio, no solo la legitimidad de los gobiernos democráticamente elegidos frente a las decisiones de mercados y empresas privadas, sino la viabilidad de los derechos económicos, laborales y sociales en los que se basa la convivencia de nuestras sociedades. Y en este escenario de recortes generalizados de derechos, el sindicalismo de clase tiene un obligado papel de reivindi-

cación y defensa de los derechos laborales y sociales, al tiempo que se convierte en un obstáculo a las nuevas políticas neoliberales. Por ello, es necesario reivindicar el valor de los derechos de convivencia y ciudadanía. Es necesario, también, reivindicar el papel de los sindicatos, que buscan ser defensores de intereses generales, ante tanta agresión como estamos recibiendo.

Pero ¿cómo hacerlo? ¿Nos limitamos a una soflama, más o menos argumentativa, contra quienes han urdido y materializado la campaña de acoso y derribo de la que estamos siendo objeto? ¿Nos ponemos a desvelar sus secretas intenciones en una suerte de acto defensivo como si, de verdad, tuviésemos que expiar nuestras «culpas»? ¿Nos contentamos con afirmar aquello, por otra parte cierto, de que nos atacan porque somos «el último muro de contención de las políticas neoliberales»?

Podríamos hacer eso y no estaríamos haciendo algo ilegítimo. Estamos en nuestro perfecto derecho de reivindicarnos a nosotros mismos, máxime cuando nos enfrentamos a tanta mentira y calumnia y nos sentimos orgullosos de nuestra trayectoria y convencidos de nuestra acción.

Pero adoptar una actitud defensiva y de autoafirmación sería demasiado simple, y supondría desperdiciar la ocasión para reflexionar críticamente sobre el movimiento sindical ante los desafíos presentes y futuros.

DEBEMOS REIVINDICARNOS PERO TAMBIÉN REPENSARNOS

Y eso, con toda modestia, es lo que pretendemos hacer en este número.

¿Qué supone repensarnos?

Desde nuestro punto de vista repensar el sindicato quiere decir mirar hacia todos los puntos posibles que contextualizan y condicionan nuestra actividad, quiere decir valorar si nuestro discurso, nuestra práctica, nuestras estructuras organizativas son las adecuadas,...

Es necesario, por tanto, prospectar los cambios que se están produciendo en la estructura productiva de este país y las consecuencias que éstos tienen en la composición y caracterización de la clase; determinar si la regulación normativa de la libertad sindical es la adecuada para canalizar a través de las organizaciones sindicales las demandas colectivas; evaluar si nuestra organización, prácticas y acción

son las que corresponden para intervenir eficazmente en un contexto nuevo y cambiante; detectar, en definitiva, nuestras insuficiencias para, finalmente, establecer líneas de mejora con la vocación de que CCOO sea, todavía más, el principal referente de la clase trabajadora para defender sus intereses, desde los más particulares a los más generales.

En este sentido vamos a dejar planteados algunos interrogantes a los que nos aproximamos en este número, pero a los que habrá que responder desde el debate colectivo en el seno del sindicato, no sin antes dejar establecido que toda aproximación crítica no puede, por acción u omisión, minusvalorar lo que somos.

Debemos partir, por tanto, de que la Confederación Sindical de CCOO es una realidad incuestionable porque está asentada en las tres fuentes de legitimación esenciales: buen nivel de afiliación, mejores resultados electorales y gran poder contractual medido por la amplísima presencia en la negociación colectiva y en la interlocución con los poderes públicos.

Primer interrogante. El sindicato, por definición, organiza a los trabajadores y trabajadoras donde se sustancia el conflicto capital-trabajo, esto es, en la empresa. ¿Cómo intervenimos y organizamos a los colectivos de trabajadores y trabajadoras que, por diversas situaciones no tienen, han roto o diluido su vínculo con el centro de trabajo? El caso más llamativo lo encontramos entre las personas que se encuentran en situación de desempleo. Por una parte están aquellos, particularmente los jóvenes, que no han podido acceder a un puesto de trabajo tras finalizar sus estudios; por otra, aquellos que habiendo trabajado han perdido su empleo, da igual que sea después de poco o mucho tiempo pues no pocas personas que estaban afiliadas mientras trabajaban han dejado de cotizar al quedar en paro. Sucede lo mismo con aquellos asalariados que han pasado a la situación de autónomos, sean dependientes o no, o con los pensionistas. Una realidad relativamente similar observamos en aquellos colectivos que aun manteniendo el vínculo con la empresa, éste es «débil» dadas las peculiaridades de su desempeño profesional, como sucede con el teletrabajo.

Segundo interrogante. Nuestro tejido productivo se caracteriza por la atomización empresarial, esto es, la prevalencia, en porcentajes superiores al 90%, de pequeña y mediana empresa donde todavía se mantienen unas relaciones laborales de carácter paterno-filial, donde la regulación de las condiciones de trabajo contiene una alta dosis de individualización y, por tanto, donde la elección de representantes sindicales e incluso la presencia del sindicato es sumamente difícil. Es obvio que

debemos aspirar a estar presentes en el propio centro de trabajo independientemente de su tamaño, pero no es menos cierto que venimos reflexionando sobre ello desde hace mucho tiempo y no hemos encontrado todavía la fórmula adecuada. Las claves creemos que se encuentran en la negociación colectiva y más particularmente en la función del convenio colectivo, sobre todo a partir del acercamiento del sindicato a la PYME y microempresa. Un instrumento podría ser la Comisión Paritaria del Convenio.

Tercer interrogante. Los cambios que se han producido en la estructura productiva indican, cuando menos, una doble realidad: de un lado, el crecimiento del sector terciario y de otro, el avance acelerado de la sociedad del conocimiento. Sociedad de servicios y sociedad del conocimiento dibujan situaciones y perfiles profesionales en los que el sindicalismo confederal tiene objetivamente mayores dificultades para estar presente. ¿Cómo intervenimos y organizamos a las personas, mayoritariamente inmigrantes, que se dedican a la atención a las personas, ante la ausencia de prestación de servicios de la ley de dependencia? ¿Cómo afiliamos en alguno de los sectores de los servicios que se caracterizan por altos niveles de precariedad laboral y una alta tasa de rotación? ¿Cómo actuamos ante colectivos que por sus características profesionales son más proclives a la práctica corporativa? Sobre este último fenómeno ya tenemos experiencia en las administraciones públicas. Aquellos colectivos que se definen por ser altamente cualificados, de reducido número, que gozan de «prestigio social», que ocupan un lugar muy relevante en la sociedad y en la propia estructura de la administración y que por ello mismo y por sí solos pueden forzar una regulación específica de sus condiciones de trabajo (pensemos en médicos, abogados, economistas, inspectores, en diferente medida en el personal docente,...), son objetivamente más proclives al asociacionismo o sindicalismo corporativo que defiende intereses particulares sin tener en cuenta, necesariamente, los generales y, en consecuencia, son más refractarios al sindicalismo confederal que se define por su visión general y la solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras.

Cuarto interrogante. La externalización de las actividades productivas, lo que Ignacio Muro caracteriza como «socialización de los riesgos», junto a las políticas contractuales de las empresas, que siguen optando por deprimir el factor trabajo como mejor opción para incrementar la productividad y los beneficios, favorecen la dilución de ciertos perfiles profesionales y el cambio de empresa y sector con una frecuencia nunca vista. En EEUU un trabajador puede cambiar, por término medio, hasta 11 veces de empresa a lo largo de su vida laboral y España va por el mismo camino. En estas condiciones ¿la estructura federativo-sectorial que mantenemos, propia de una época en que las actividades productivas estaban más claramente definidas,

por tanto también los perfiles profesionales, y en la que un trabajador podía empezar en una empresa como aprendiz y permanecer en ella hasta jubilarse, es la adecuada ahora? ¿Se ajusta a la nueva realidad? Y lo que es más importante, ¿es la más eficaz para organizar más y mejor a los trabajadores y trabajadoras para defender sus intereses? ¿No deberíamos pensar en otra estructura de organización sectorial? En todo caso, ¿no sería necesario establecer puentes entre federaciones y marcos de colaboración estables entre ellas?

Quinto interrogante. ¿La normativa sobre libertad sindical que prima la representación unitaria de los trabajadores frente a la presencia de las organizaciones sindicales, favorece o perjudica al movimiento sindical organizado? Habrá que convenir que el contenido de la LOLS responde a un momento histórico concreto, y que la experiencia acumulada demuestra que las amplias competencias de los comités y las escasas de las secciones sindicales operan en detrimento del hecho sindical. Un número significativo de trabajadores y trabajadoras no ven la necesidad de afiliarse, entre otras cosas porque saben que el Comité les va a representar por el mero hecho de participar en las elecciones, dándose la circunstancia probada de que las candidaturas del sindicato en las empresas cuentan con un alto número de personas no afiliadas y que muchos trabajadores nos votan (lo que expresa un determinado nivel de confianza) pero no se afilian (lo que supone dar un paso de mayor compromiso). Más allá de esto, ¿el modelo representativo actual se ajusta a las necesidades que plantea una economía globalizada? ¿No sería necesario que el sindicato asumiese en sentido amplio el gobierno de los elementos centrales de la relación capital-trabajo?

Sexto interrogante. El sindicato ha asumido una función representativa y de gestión que trasciende del ámbito del trabajo. A diferencia del modelo clásico europeo, sobre todo del modelo sajón y centro y norte europeo, CCOO interviene de forma activa en los procesos externos al ámbito de la empresa, allí o en aquellas materias en las que se establece la distribución de la riqueza. Consecuencia de esa opción hemos apostado por la independencia del sindicato y construimos de forma autónoma nuestra propuesta. El cauce, el diálogo social y en ocasiones el conflicto. La crisis ha puesto de manifiesto los límites de una opción como ésta. La sociedad «ve» al sindicato como parte integrante del sistema. ¿Sería necesario reformular objetivos? ¿Reforzar la autonomía del sindicato? ¿Esta apuesta no puede estar siendo interpretada como una supeditación al poder político?

Séptimo interrogante. La función última del sindicato es organizar a los trabajadores y trabajadoras para defender colectivamente sus intereses. Esto se hace esen-

cialmente a través de la acción sindical, el asesoramiento laboral y la negociación colectiva. En las últimas décadas, la conquista de mayor poder institucional y la profundización de la vertiente sociopolítica del sindicato han favorecido que hayamos ampliado las líneas de intervención. Uno de los ejemplos más paradigmáticos es la participación en la gestión e impartición de la formación para el empleo. ¿Esto ha ido en detrimento de la principal función del sindicato? ¿Estas actividades han redundado en más y mejor organización de los trabajadores y trabajadoras? ¿Están en consonancia los esfuerzos que dedicamos a estos ámbitos y el resultado que de ellos obtenemos, medidos en afiliación? ¿Están contribuyendo estas actividades a mejorar o a perjudicar el crédito del sindicato? ¿Debemos reequilibrar nuestras actividades, sabiendo que la actividad fundamental del sindicato es la acción sindical?

Estos y otros interrogantes caben en una reflexión crítica sobre nuestro sindicato.

Pero no queremos finalizar estas líneas sin hacer una consideración que a nosotros nos parece capital.

Analizar los cambios operados en el mercado de trabajo, cuáles son las transformaciones estructurales que se han producido y cómo estas modifican el cuadro de relaciones de trabajo, reflexionar sobre la acción sindical que se practica y de ahí poder establecer cuáles son las mejores estrategias sindicales y las más adecuadas fórmulas organizativas, es algo fundamental para aquellos que seguimos considerando que el sindicalismo, o es confederal y transformador o es un mero gestor.

Pero un enfoque como el apuntado nos podría llevar a considerar que los problemas del sindicalismo confederal son externos (los cambios producidos y las dificultades para adaptarnos, la crisis laboral y la ausencia de vínculos sindicales en ella, la ofensiva de los poderes económicos y mediáticos). **Nosotros somos de la opinión de que junto a todo lo señalado, y mucho más que se pondrá de manifiesto en estas páginas, hay otros problemas que son propios:** la progresiva institucionalización que en ocasiones ha ido en detrimento del protagonismo de nuestros afiliados y afiliadas; un insuficiente ejercicio de la autonomía e independencia del sindicato que puede suponer que, en ocasiones y por parte de ciertos colectivos, se nos haya visto excesivamente próximos al poder y por tanto hayan recelado de nosotros; la dinámica interna en la que nos hemos instalado, con mucha presencia en las sedes sindicales y menos en los centros de trabajo, practicando no pocas veces un sindicalismo de demanda (atendemos a quienes recurren a nosotros) pero no de oferta (vamos menos de lo necesario a explicar nuestras pro-

puestas y a escuchar a la gente); la debilitación, cuando no la pérdida, del espíritu y actividad militante; el escaso rigor en los criterios para reclutar nuevos sindicalistas; la escasa formación que les ofrecemos a las nuevas generaciones; la ausencia de controles en la actividad de nuestros permanentes sindicales, ...

En esencia, lo que planteamos es que debemos mirar hacia afuera, pero **debemos también mirar más profundo, más hacia nuestro interior para ver cómo estamos haciendo las cosas y cómo debemos hacerlas**. En la lógica de repensarnos debemos caminar hacia **una nueva ética militante**.

Lo hasta aquí planteado no es una aproximación retórica a los problemas presentes y futuros del sindicalismo de CCOO, todo lo contrario, es una reflexión abierta, como corresponde al espíritu de *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, para animar el debate que, tarde o temprano, debe concluir en la adopción de estrategias de intervención. De que lo hagamos o no depende, en gran medida, nuestro porvenir y, más que ello, depende que el sindicalismo confederal siga ampliando cuotas de poder contractual o quede como una anécdota histórica.

La dinámica económica (paro, precariedad,...), las mutaciones en los sectores de actividad y su repercusión en los colectivos de trabajadores y trabajadoras, la ofensiva neoliberal que cuestiona el movimiento sindical confederal por ser «el último enemigo a batir»... y nuestras prácticas, no siempre las más adecuadas, pueden acabar suponiendo un debilitamiento del sindicalismo de clase a favor de la individualización de las relaciones laborales o de la representación corporativa de intereses. De nosotros y nosotras depende escribir el siguiente capítulo de esta historia.

IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO
Secretario general de CCOO

FERNANDO LEZCANO
Secretario de Comunicación de CCOO

Esteban Martínez

**Reflexiones sobre los retos
del sindicalismo europeo**



Paisaje del Guadarrama, s. f. Martín Rico y Ortega.

Pese a su compromiso internacionalista, el movimiento sindical no ha podido desempeñar un papel comparable en la construcción europea al que realiza en el marco nacional. El fracaso de la Europa social y los resultados aún inciertos del diálogo social europeo no permiten concluir que esté surgiendo un nuevo nivel de relaciones laborales capaz de conseguir logros notables en la coordinación interprofesional y sectorial de las normativas laborales. Ciertamente es que Europa ha creado un nuevo espacio de institucionalización para el sindicalismo, pero sin permitirle trasladar al mismo sus propias reivindicaciones de forma autónoma y eficaz.

Al mismo tiempo, las reconfiguraciones de las empresas —cada vez más desterritorializadas y fragmentadas— y la competencia entre los sistemas nacionales de protección social desembocan en un debilitamiento del sindicalismo y de los modelos de concertación social. Sin embargo, sólo a partir de las posiciones nacionales, del refuerzo de la negociación centralizada y de una acción sindical transversal en los centros de trabajo podrá el sindicalismo imponer un espacio social transnacional.

DESDE sus orígenes, el movimiento sindical ha afrontado el desafío de tratar de inducir comportamientos colectivos y de construir solidaridades efectivas capaces de impedir que las empresas hagan competir a los trabajadores entre sí, de mejorar las condiciones laborales y de influir en la redistribución de la renta. Esta perspectiva de progreso y democracia sociales se ha plasmado fundamentalmente en los marcos sociopolíticos nacionales, que es donde las organizaciones sindicales han adquirido su legitimidad en la representación de los trabajadores y se han convertido en actores centrales del surgimiento del estado social. Al trabajar por la unidad sindical por encima de los intereses de las categorías profesionales, impulsando, en la mayoría de los países europeos, la negociación colectiva centralizada más allá de la empresa a través de acuerdos sectoriales e interprofesionales, o al intentar ampliar el alcance de los acuerdos de empresa más favorables para los trabajadores, la acción sindical ha contribuido a la instauración de un umbral de garantías comunes para todos los trabajadores en el marco de los sistemas de relaciones colectivas codificadas jurídicamente por el Estado. Allí donde el mercado había creado inseguridad, se ha desarrollado el sindicalismo para incrementar la seguridad del empleo y limitar la arbitrariedad patronal.

La autonomía de acción, que tiene su raíz en las luchas sociales y en solidaridades económicas efectivas, es un rasgo característico del sindicalismo. Sin embargo, para alcanzar sus reivindicaciones y organizarse, el sindicato se ha institucionalizado, convirtiéndose en un interlocutor reconocido del Estado y de la patronal en el ámbito de la negociación colectiva y de la gestión de la seguridad social. A través de la conquista de los derechos de asociación, manifestación y huelga, de los derechos de representación de los trabajadores en las instancias de negociación en las empresas, los sectores de actividad y el Estado, se pudieron crear y consolidar las capacidades de acción propias que constituyen la base del desarrollo del sindicalismo. El reconocimiento del sindicato como interlocutor legítimo se basa, pues, en su autonomía y su institucionalización. Y es el debilitamiento de los sistemas de relaciones laborales institucionalizados lo que priva precisamente al sindicalismo de su legitimidad, en la medida en que los actores públicos y patronales tienden a eludir la negociación.

Frente a las reestructuraciones empresariales, caracterizadas por un continuo movimiento de concentración del capital, en un contexto de economía globalizada combinada con una fragmentación de los centros de producción, por una parte, y el proceso de construcción europea por otra, el sindicalismo se ve abocado a redefinir las fronteras de su acción. Existen múltiples dinámicas que actúan a nivel nacional, internacional y local, y que inducen un desplazamiento de las instancias de negociación colectiva, transformando las prácticas reivindicativas y la propia índole de la relación entre los actores sociales de la regulación (Rey, 2010). El problema de las instancias de negociación pertinentes y de la articulación de las mismas no se plantea únicamente para el actor sindical en sus relaciones con los trabajadores, sino, como ya lo exponía John Dunlop, para el conjunto del sistema de relaciones laborales, es decir, integrando en la reflexión las interrelaciones complejas que se instauran entre empresarios, trabajadores y actores públicos (Dunlop, 1958). La definición conjunta de los espacios de regulación, ya se trate de la articulación entre los niveles de empresa y del sector o entre los niveles nacional, regional y supranacional es en sí una dimensión estratégica para las organizaciones sindicales en sus relaciones con los empresarios y el Estado, tomando en cuenta la capacidad de los actores —diferenciada en función de los niveles— de defender lo mejor posible los intereses de sus representados.

Las dinámicas en juego conllevan dos grandes desafíos para el sindicalismo. Por una parte, las tentativas de europeizar la acción sindical chocan con una «despolitización» del gobierno europeo en el ámbito social, debido a la primacía otorgada a la liberación transnacional de los intercambios y a la unificación económica y monetaria del espacio europeo. Dicho de otro modo, al dar prioridad a la estabilidad de los precios, la moderación salarial y el aumento de las tasas de empleo en el marco de la flexiseguridad, se contribuye a la desestabilización de las normativas nacionales, sin que venga a sustituirlas una normativa europea comparable. La propia noción de «diálogo social» denota la falta de voluntad política y patronal de transferir los retos fundamentales de la negociación colectiva a la escala europea.

Por otro lado, la tendencia a cierta descentralización de la negociación a nivel de empresa cuestiona las prácticas sindicales frente a la indeterminación de los centros de decisión patronal. Mientras que las solidaridades que presidieron la constitución del sindicalismo surgieron a nivel local, la globalización ha desterritorializado el capital, quedando la empresa fuera de la esfera del control sindical. Además, en las configuraciones empresariales en red, organizadas en subdivisiones relativamente autónomas que recurren masivamente a la subcontratación y a diversas modalidades de externalización de la mano de obra —concretamente en forma de tra-

bajo temporal y de contratos de obra— la propia identificación del interlocutor patronal para la negociación de los salarios y de las condiciones laborales ha dejado de ser evidente. La confluencia de estos cambios debilita a los sindicatos a nivel nacional y los priva de sus capacidades reivindicativas a nivel europeo.

DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO

La acción sindical internacional es casi tan antigua como su desarrollo nacional. Las estrategias sindicales plurales se despliegan a escala mundial a través de las acciones de presión ante los organismos internacionales, de las actuaciones dirigidas a las empresas multinacionales, o a través de la negociación de acuerdos marco en sectores como el del transporte marítimo (da Costa & Rehfeldt, 2009). Pese a la orientación internacionalista que ha caracterizado al sindicalismo desde sus comienzos, éste ha seguido no obstante fuertemente anclado en el contexto nacional. Tanto en su estructuración como en sus modalidades de acción, el sindicalismo ha acumulado, por tanto, un considerable retraso con respecto a la internacionalización del capital. Desde el punto de vista de la construcción de un espacio económico, social y político europeo, se impone por tanto desplegar la acción sindical a escala de la Unión Europea. Y tampoco hay que subestimar sus avances.

Con el protocolo de Maastricht (1992), que en 1997 se integró en el Tratado de Ámsterdam en forma de capítulo social, el papel institucional de las organizaciones sindicales europeas queda formalmente reconocido. Las organizaciones sindicales europeas son partes interesadas del diálogo social a los niveles interprofesional, sectorial y de los comités de empresa europeos. A nivel interprofesional, la consulta a los interlocutores sociales por la Comisión Europea ha desembocado en acuerdos aplicados a través de directivas (permiso parental, 1995; tiempo parcial, 1997; contratos temporales, 1999). Otros tres acuerdos se han alcanzado de forma autónoma, partiendo de una iniciativa voluntaria de los interlocutores sociales, y su aplicación ha seguido los procedimientos y prácticas de la concertación social en los Estados miembros (teletrabajo, 2002; estrés en el trabajo, 2004; violencia y acoso laboral, 2006). Además, otros textos conjuntos definen orientaciones o marcos de acción escasamente vinculantes (por ejemplo, los relativos a la formación durante toda la vida laboral, 2002; la gestión del cambio y de las reestructuraciones, 2003; la igualdad entre mujeres y hombres, 2005; el análisis conjunto de los grandes retos de los mercados laborales, 2007). Se observa así una evolución en el tiempo entre los primeros acuerdos marco, dotados de un alcance legislativo, y los acuerdos más recientes, concluidos de manera voluntaria.

Es indudable que esta evolución testimonia la voluntad de los interlocutores sociales de afirmar su autonomía con respecto a las instituciones europeas, pero el hecho es que se traduce en acuerdos y textos conjuntos cuyo estatuto y procedimientos de seguimiento no quedan muy claros (Pochet & Van Gehuchten, 2010). El nivel sectorial del diálogo social se desarrolla en el marco de los Comités de Diálogo Social sectorial. Pero estos no cubren todos los sectores de actividad, ya que con frecuencia los empresarios están escasamente organizados a nivel sectorial europeo —en especial en sectores como el metal o la química, que desempeñan un papel motor a escala nacional— y por lo general son reacios a implicarse en el engranaje de la negociación. Algunos acuerdos sectoriales se aplican a través de una directiva europea (por ejemplo, tiempo de trabajo y condiciones laborales en diversos sectores del transporte, o temas de salud). Pero la mayor parte de los acuerdos se refieren a recomendaciones, herramientas de formación, declaraciones o tomas de posición comunes, dirigidas a las instituciones europeas o aplicadas a través de los acuerdos nacionales suscritos entre los interlocutores sociales. Los acuerdos vinculantes son escasos.

Por último, en la práctica de los comités de empresa europeos, el grueso de la concertación se sitúa en el ámbito de la información y la consulta a los trabajadores, si bien se observa la aparición de prácticas de negociación, en especial sobre el tema de las reestructuraciones en la industria del automóvil (da Costa & Rey, 2009). Pero no hay una legislación europea sobre la negociación colectiva transnacional a nivel de empresa que confiera un valor jurídico a los acuerdos transnacionales alcanzados con las empresas multinacionales.

En definitiva, el diálogo social europeo se orienta hacia la elaboración de textos que no son jurídicamente vinculantes, hasta el punto de que, «veinte años después del Acta Única y de las primeras medidas destinadas al desarrollo del diálogo social, los resultados se acercan más al *soft law* (derecho indicativo), con instrumentos de implicaciones legales y morales inciertas, que al surgimiento de un nuevo nivel de relaciones laborales» (Pochet & Van Gehuchten, 2010, p. 431).

En el contexto de la construcción europea, el sindicalismo persigue su reconocimiento e intenta construir a ese nivel supranacional un sistema similar al que se elaboró con éxito a nivel nacional. Pero las visiones ideológicas del sindicalismo y los modelos de relaciones laborales en los que se insertan son construcciones históricas muy diferenciadas dentro de la propia Unión Europea. Por ello, en las prácticas sindicales contemporáneas seguimos encontrando las perspectivas históricas de regulación del mercado laboral, de instrumento de lucha entre

el capital y el trabajo, y de vector de mejora de la posición de los trabajadores en la sociedad (Hyman, 2001; Bervort & Jobert, 2008). Por otro lado, el movimiento sindical europeo tiene la peculiaridad de haber instaurado estructuras antes de haber desarrollado prácticas de acción colectiva, contrariamente a la evolución histórica de los sindicalismos nacionales, que va de la movilización a la institucionalización.

Todo esto no ha impedido a Europa ser escenario de amplios movimientos sociales, como demuestran las primeras «euro huelgas» de los maquinistas de ferrocarril en 1993 o las subsiguientes al cierre de la planta de Renault en Vilvorde (Bélgica) en 1997; o la movilización sindical europea contra la directiva Bolkenstein de liberalización de los servicios. Más recientemente, se han organizado euro manifestaciones contra las políticas de austeridad. Estos ejemplos, entre otros muchos, dan fe de la capacidad de movilización sindical europea. Aunque los resultados sean limitados, también cabe destacar la importancia de los esfuerzos de coordinación europea acometidos tanto por la Confederación Europea de Sindicatos como por las federaciones sectoriales. Desde luego, como subraya Anne Dufresne (2009), uno de los obstáculos a la europeización sindical deriva de las rivalidades entre culturas sindicales nacionales y del enfrentamiento entre las diversas concepciones del sindicalismo.

Pero más allá de las divisiones sindicales, es el temor de los sindicatos a abandonar un sistema de negociación nacional, donde al menos existe un conjunto de normas y actores conocidos, el que motiva las reticencias a las transferencias de poder hacia los euro sindicatos. Los principales obstáculos son de tipo institucional. Desde el Tratado de Ámsterdam de 1997, la Comisión viene abogando por el método de coordinación abierto, que fija los objetivos políticos a alcanzar y reemplaza progresivamente las normas vinculantes. De modo que la Comisión no sustituye a los Estados miembros en la introducción de propuestas de legislación laboral que refuercen el alcance de los acuerdos sociales. El sistema europeo excluye explícitamente de la competencia legislativa comunitaria tanto los salarios como los derechos transnacionales de asociación y de huelga. Por ello, la representación sindical europea carece de medios de presión legales. La columna vertebral de la construcción del derecho comunitario ha sido el derecho a la competencia basado en el principio absoluto de la libertad de comercio y de establecimiento. Los derechos sociales y sindicales están subordinados al mismo. Otro obstáculo deriva del hecho de que, las más de las veces, las iniciativas sindicales europeas carecen de un interlocutor patronal: los representantes de la patronal se niegan a entrar en negociaciones sobre temas centrales como los salarios.

¿QUÉ HA HECHO EUROPA CON EL SINDICALISMO?

Pese a su compromiso internacionalista, el movimiento sindical no ha podido desempeñar un papel comparable en la construcción europea al que realiza en el marco nacional. Fuera de los estados nacionales, donde conquistaron su representatividad, los sindicatos parecen impotentes y condenados a comportarse no como fuerzas de transformación social, sino como meras «correas de transmisión» de los cambios en curso. Si se tiene en cuenta el retroceso del sindicalismo en los estados miembros y su escasa influencia en las orientaciones de las políticas europeas, y en especial de la Estrategia Europea por el Empleo, no se puede por menos que observar que la Unión Europea ha tenido un efecto deletéreo sobre el sindicalismo, hasta el punto de hacerle perder su «espíritu» (Alaluf, 2008). Efectivamente, el sindicalismo parece estar llamado a ocupar en el sistema institucional del diálogo social un lugar de «interlocutor social» exclusivamente, privado de su autonomía reivindicativa. En otras palabras: para acompañar la construcción europea, el sindicato tendría primero que «desindicalizarse», y en muchos casos reducir su papel al de una «parte interesada» (*stakeholder*).

En un espacio económico y monetario unificado, los márgenes de acción sindical están condicionados por las presiones a la baja sobre los salarios y las condiciones laborales resultantes de negociaciones nacionales competitivas. Mientras que, debido a las concepciones liberales prevalecientes en las instituciones europeas, la integración económica de Europa se basa en el «método de coordinación abierto» y en las prácticas de *benchmarking* —que, por ejemplo, fijan objetivos de incremento de la duración de la actividad y de las tasas de empleo, preconizando la moderación salarial—, todos los ámbitos sociales siguen siendo competencia de los estados miembros. La seguridad social, y más concretamente las pensiones de jubilación, la protección individual (contrato laboral) y colectiva (derecho de asociación, de huelga), la negociación de los salarios, por ejemplo, son materias nacionales. Por ello, la acción sindical reivindicativa a nivel europeo está extremadamente limitada y condicionada por la fragmentación nacional de los sistemas de negociación.

Este desfase entre el proceso de integración económica, que se apoya en un «diálogo social europeo» organizado por la Comisión, y la fragmentación de las negociaciones sociales a escala nacional constituye un dispositivo institucional que compara permanentemente los sistemas sociales nacionales y los obliga a competir entre sí. Así que, en el mejor de los casos, los sindicatos sólo pueden atenuar las consecuencias negativas de los cambios en curso.

En el ámbito social, el proceso de construcción europea no es un espacio de regulación capaz de influir en la globalización, sino un enfrentamiento competitivo de los sistemas sociales, que convierte su debilitamiento en un vector de las transformaciones en curso. La liberalización de los bienes, servicios y capitales en el espacio europeo ha favorecido la concentración de capitales y la formación de grupos de dimensión transnacional. Así pues, la unificación europea no ha favorecido tanto la competencia entre las empresas como la competencia entre los estados y los sistemas nacionales de protección social y de regulación laboral para atraer a las empresas y preservar el empleo. Lo mismo ocurre con la formación de los salarios. La política de moderación salarial, que se ha vuelto a defender enérgicamente en fecha reciente en el borrador de pacto franco-alemán de competitividad, no es, por consiguiente, el resultado de una negociación entre los interlocutores sociales europeos, sino de una norma de competitividad que fija los márgenes de negociación a nivel nacional y que, llegado el caso, cuestiona los sistemas de indexación de los salarios y las parrillas salariales sectoriales.

Por lo tanto, según Mateo Alaluf, «es en un espacio social despolitizado, es decir sustraído a la deliberación colectiva, donde las organizaciones sindicales europeas pueden aspirar a un estatuto de interlocutor social reconocido». A nivel europeo, el reconocimiento del sindicalismo y su institucionalización como actor del sistema de relaciones colectivas se acompaña, mucho más que en los marcos nacionales, de un debilitamiento de su autonomía y de sus capacidades reivindicativas.

NUEVOS ESPACIOS DE ACCIÓN SINDICAL

En este proceso, el fracaso relativo de la construcción de un sistema europeo de relaciones laborales somete a una mayor tensión a las prácticas sindicales nacionales, fuertemente quebrantadas ya por el desarrollo de organizaciones del trabajo flexibles y por las recomposiciones del conjunto de los trabajadores.

En toda Europa, el sindicalismo afronta las transformaciones sociológicas del empleo y la reconversión de las empresas a la flexibilidad. La tendencia de la economía hacia la terciarización va acompañada de un incremento del número de mujeres asalariadas y de un descenso del empleo obrero. El desarrollo de las cualificaciones da lugar a la formación de un colectivo de trabajadores intermedio, vinculado por obligaciones de resultado, y paralelamente aparece un conjunto heterogéneo de trabajadores dedicados a la prestación de servicios no cualificados. El aumento del empleo va acompañado de una precarización del trabajo, que en un

primer análisis se asocia a situaciones de empleo temporal, pero que en realidad se extiende asimismo a los «fijos» —cuya posición no está ni mucho menos asegurada, debido principalmente al recrudecimiento de las reestructuraciones empresariales— así como a los trabajadores a tiempo parcial, sobre todo mujeres, cuyo salario es reducido. Pero la precariedad laboral llega hasta las situaciones, cada vez más frecuentes, en las que los trabajadores que participan en la producción no pertenecen a la plantilla de la empresa principal, usuaria final de una mano de obra a la que no contrata directamente.

Al comenzar a extenderse el trabajo temporal, las relaciones laborales triangulares tienden a desarrollarse mediante la generalización de la subcontratación, la externalización o los sistemas de franquicia. Las redes de subcontratistas de las industrias del automóvil, química o nuclear, la multiplicación de los puntos de venta de las grandes casas comerciales, los servicios externalizados de seguridad o limpieza de oficinas son otros tantos ejemplos de la diversidad de las situaciones laborales caracterizadas por la instalación de una doble relación de subordinación, tanto al empresario como al cliente, que tiende a reducir radicalmente los espacios de negociación de los salarios y de las condiciones laborales. En estas configuraciones de empresa reticular, los diversos componentes internos y externos de la organización se pueden evaluar por separado, y, en su caso, reestructurar, ceder o cerrar sin que esa medida afecte al resto de la empresa (Sennett, 2000).

Estos mecanismos de externalización y reducción de plantillas (*outsourcing* y *downsizing*) parecen no obstante compatibles con los movimientos de concentración del capital y de globalización de la economía, por lo general acompañados de una revisión al alza de las expectativas de rendimiento de las inversiones. En el marco de la asignación de objetivos de resultado, los diversos componentes de la empresa gozan de cierta autonomía de medios. La fragmentación de los centros de trabajo y la pérdida de visibilidad de la empresa en su función de gestor del empleo y de interlocutor patronal en las relaciones laborales colectivas constituye, pues, una base importante de la flexibilidad y un vector de la precarización laboral.

Pero junto a los factores de mayor heterogeneidad del empleo que se aprecian a la luz de la diversificación de los estatutos contractuales, al desarrollo multiforme del trabajo a tiempo parcial, de las formas de empleo precarias, a la fragmentación de la empresa en redes de subcontratistas, hay que destacar las respuestas aportadas por el sindicalismo. En el fondo, la condición salarial se diversifica a medida que nuevas actividades y nuevas capas de la población se incorporan al marco del empleo regulado por los convenios colectivos. Esta tendencia a la descentralización

empresarial, que se traduce en la dispersión de los trabajadores en pequeñas unidades de producción y de distribución, y en la concentración de los trabajadores de distintas empresas en los mismos centros de trabajo con escasa garantía de control sindical, pone de relieve la actualidad de una reflexión sobre las instancias de la negociación colectiva en las que los niveles del sector de actividad y del territorio revisten una importancia muy especial.

En los espacios sociopolíticos nacionales en los que históricamente se construyeron el sindicalismo y los sistemas de relaciones laborales, las variaciones del centro de gravedad de la negociación colectiva entre el nivel descentralizado de la empresa y el nivel centralizado del sector suponen tradicionalmente una baza central para la negociación de los salarios y de las condiciones laborales. En la mayor parte de los países europeos, entre estos niveles diversos existe una relación de complementariedad, basada en un principio de jerarquía de las normas convencionales según el cual las normas elaboradas a nivel de empresa no pueden ser más desfavorables que las resultantes de las negociaciones en instancias superiores. Este principio es uno de los resortes fundamentales de la solidaridad, y parece justificarse asimismo por limitar la competencia entre empresas por los costes salariales. Es la negociación sectorial la que ha permitido que los colectivos de trabajadores más vulnerables, como los trabajadores temporales o los empleados de pequeñas empresas sin representación sindical, se beneficien de las garantías colectivas, en especial en materia de salud y seguridad en el trabajo. La imposición por convenio de salarios mínimos unida, en algunos países, a la indexación automática de los salarios¹, constituye asimismo la manera más eficaz de asegurar garantías salariales ampliamente extendidas.

Sin embargo, por impulso de las políticas de empleo, cada vez más influenciadas por las orientaciones europeas a favor de la flexibilidad y de la moderación salarial, lo que ahora se plebiscita es la descentralización de la negociación colectiva. Durante las últimas décadas, ésta se ha concretado en la ampliación de las posibilidades de las empresas para derogar las normas legales o convencionales generales que enmarcaban la organización de la jornada laboral y, en la actualidad, en las posibilidades de apartarse de las normas del sector en materia de salarios.

Hay que replantearse los espacios de acción sindical intentando articular asimismo garantías sectoriales, a contracorriente de cierta tendencia a la descentralización de las relaciones colectivas, con garantías de lugar o territoriales que habrá que negociar, en aquellos espacios donde intervienen diversas empresas simultáneamente y en los

¹ La indexación se practica de una manera u otra en Bélgica, Luxemburgo, Austria, Portugal y España.

que se multiplican los estatutos. Porque los centros de trabajo han cambiado mucho. En ellos están trabajadores subcontratados, prestatarios de servicios y proveedores de mano de obra sujetos a condiciones laborales y de empleo diversas y desiguales, y cuya dispersión los mantiene alejados de sus representantes sindicales.

Las actividades de limpieza subcontratadas son un ejemplo de polarización de la acción sindical a los niveles de la rama de actividad en los que se desarrolla la negociación, y de los centros de trabajo situados en las instalaciones de los clientes donde se construyen las condiciones laborales concretas y, en su caso, se manifiestan los conflictos laborales que tienen su origen en la connivencia mercantil existente entre la empresa cliente y el subcontratista. En estas configuraciones, caracterizadas por las relaciones laborales triangulares en diversos grados, es donde se justifica el desarrollo de un sindicalismo en red que garantice de forma estructurada y transversal la cooperación entre sindicatos en los centros de trabajo. Asimismo, parece indicado el despliegue de una acción sindical territorializada por el desplazamiento del empleo hacia las pequeñas y medianas empresas, especialmente en materia de prevención de los riesgos laborales, como ocurre en Suecia, donde son los sindicatos los que designan a los representantes regionales en materia de seguridad (Vogel, 2011).

CONCLUSIONES

Frente a los retos planteados históricamente al sindicalismo por la globalización de la economía, resulta paradójico que cuando la construcción europea parece abrir la perspectiva de una regulación social supranacional sea cuando mayor parece ser el desencanto. El fracaso de la Europa social y los resultados aún inciertos del diálogo social europeo no permiten concluir que esté surgiendo un nuevo nivel de relaciones laborales capaz de conseguir logros notables en la coordinación interprofesional y sectorial de las normativas laborales. Ciertamente es que Europa ha creado un nuevo espacio de institucionalización para el sindicalismo, pero sin permitirle trasladar al mismo sus propias reivindicaciones de forma autónoma y eficaz.

Al mismo tiempo, las reconfiguraciones de las empresas —cada vez más desterritorializadas y fragmentadas— y la competencia entre los sistemas nacionales de protección social desembocan en un debilitamiento del sindicalismo y de los modelos de concertación social. Sin embargo, sólo a partir de las posiciones nacionales, del refuerzo de la negociación centralizada y de una acción sindical transversal en los centros de trabajo podrá el sindicalismo imponer un espacio social transnacional.

Ahora bien, para recuperar su autonomía de acción, el sindicalismo tiene que ser capaz en estos momentos de movilizar a un conjunto de trabajadores disperso y con un perfil sociológico mucho más diversificado que antes, viéndose confrontado a una figura patronal que tiende a eludir la negociación tanto a nivel local como a nivel de las instituciones europeas. Desde ese punto de vista, no se puede separar el debate sobre la europeización sindical de una reflexión sobre las estrategias de movilización y los espacios de negociación a escala nacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALALUF, M., «L'Europe a-t-elle fait perdre l'esprit au syndicalisme?» *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 1, 2008.
- BERVORT, A. & JOBERT, A., *Sociologie du travail: les relations professionnelles*, París, Armand Colin, 2008.
- COSTA (DA) I. & REHFELDT, U., «Au-delà des frontières: l'action syndicale au niveau international», *Réponses sociologiques*, n.º 19, 2009.
- DUFRESNE, A., «La nécessaire européanisation du syndicalisme : enjeux et défis actuels», in J. FANIEL *et al.*, *Solidarité en mouvement. Perspectives pour le syndicat de demain*, Bruselas, Central General- Academic and Scientific Publishers, 2009.
- JOBERT, A., *Les nouveaux cadres du dialogue social. Europe et territoires*, Bruselas, Peter Lang, 2008.
- HYMAN, R., *Understanding European Trade Unionism*, Londres, Sage, 2002.
- POCHET, P. & VAN GEHUCHTEN, P. P., «Le dialogue social européen interprofessionnel et sectoriel», in E. ARCQ *et al.*, *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruselas, CRISP, 2010.
- REY, F., «Les relations professionnelles en mouvements», *Sociologies pratiques*, n.º 19, 2010.
- SENNETT, R., *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, París, Albin Michel, 2000.
- VOGEL, L., «Suède: les représentants régionaux à la sécurité, un modèle unique en Europe», in *HesaMag*, n.º 3, 2011.

Isidor Boix

**Aproximación al sindicalismo
de los países emergentes**



Paisaje de Suiza, 1866. Martín Rico y Ortega.

Esta aproximación al sindicalismo de los países emergentes tiene su origen en dos experiencias: una relación directa con el sindicalismo de algunos de ellos, y las que resultan de la actividad de las estructuras sindicales supranacionales. En este sindicalismo se apuntan tres fenómenos entrelazados: la incidencia, evidente ya, del estallido democrático que está viviendo el mundo árabe, el necesario proceso de «autorreforma» asumido y conscientemente expresado por el sindicalismo latinoamericano, y la exigencia de un salario mínimo «vital» y condiciones dignas de trabajo en todos ellos.

Cuando en la mayoría de los países emergentes, superando la crisis, se produce un importante crecimiento económico, los trabajadores de los mismos quieren participar directamente en las decisiones sobre el disfrute de los beneficios que de ello derivan y están dando lugar a un sindicalismo que se plantea protagonizar esta exigencia. Luchando por avanzar en el gobierno de su trabajo y por la mejora de sus condiciones inmediatas de vida y laborales, están contribuyendo a modificar equilibrios que parecían haberse instalado y que se está demostrando que no son inmutables.

EN las páginas que siguen voy a ordenar algunos datos y reflexiones derivadas de mi apuntada relación con el sindicalismo de los países emergentes, a partir de dos vías. Una es la presencia de sus organizaciones en los órganos de dirección de las Federaciones Sindicales mundiales, particularmente las del Textil-Confección-Cuero-Calzado (FITTVC) y de la Química-Energía-Minería (ICEM), y otra el conocimiento más directo a través de las actividades a las que me ha llevado mi responsabilidad de Secretario de Acción Sindical Internacional, RSC y Cooperación de FITEQA-CCOO, y que me han permitido aproximarme en los últimos años a la problemática sindical de China, Vietnam, Turquía, Túnez, Argelia, Marruecos, Perú, Colombia, Cuba, Egipto, Bangladesh, Brasil, Argentina y Uruguay. Ello me va a permitir avanzar ideas con la debida prudencia por opinar «desde fuera», pero con la indudable ventaja de haber estado «dentro» bastantes veces.

Quizás sea necesario indicar previamente que por países «emergentes» pueden entenderse los que otras veces denominamos «Sur» o «en vías de desarrollo», es decir excluyendo a los países «más desarrollados». Su desarrollo es desigual, si bien la crisis les ha afectado en general mucho menos, y de otra forma, que al «Norte» y en ellos se están apuntando ritmos de crecimiento importantes.

Las experiencias del sindicalismo de estos países tienen, deben tener, para nosotros un gran interés, puesto que se trata de actores que intervienen en el mismo espacio que nosotros, el espacio constituido por este nuestro mundo globalizado, y en el que la actividad de las empresas en las que trabajan los hombres y mujeres de nuestro país está en estrecha relación industrial y comercial con otras muchas empresas de este mundo, coincidiendo unas y otras en muchos casos en las redes de producción de las empresas multinacionales en condición de casas matrices, filiales, proveedores, contratas y subcontratas. Multinacionales en las que se integran, conviene no olvidarlo, en torno al 50% de las trabajadoras y los trabajadores del mundo. Un mundo éste en el que cada día se intensifica la interdependencia de las condiciones de vida y de trabajo, del ejercicio y de las limitaciones de nuestros derechos, de los derechos humanos en general, de los derechos del trabajo en particular. Nuestro interés en conocer la realidad del sindicalismo de los países emer-

gentes debe, por tanto, convertirse en una de las vertientes de nuestra conciencia de formar parte del sindicalismo global. Es interés interesado, que debe ser también un interés solidario. Porque además, de los aciertos y errores, de los avances y retrocesos de esos otros sindicalismos, desde cada uno de los rincones del planeta, derivan cada día con más intensidad consecuencias para nuestras propias condiciones de vida, para el contenido y el ejercicio de nuestros derechos en Europa, en España, en cada uno de nuestros centros de trabajo.

El sindicalismo organizado en la mayoría de los países de África, Asia y América surge entrelazado con las luchas por la independencia nacional, anticoloniales, por la afirmación y la construcción nacional, con lazos en ocasiones claros, en otros confusos, con los sindicalismos europeos. Un sindicalismo influenciado por el diverso desarrollo económico y por el particular proceso de construcción nacional. Junto a esos fenómenos, que podrían apuntar diferencias entre el sindicalismo europeo y el de los países emergentes, cabe situar otro aspecto que supone un rasgo similar, como es el papel de los partidos o movimientos políticos progresistas en la construcción sindical.

No creo que pueda darse una descripción única para el sindicalismo de los países emergentes, tampoco de la propia naturaleza de éstos. Situaciones aparentemente similares, como podrían parecer en estos días los procesos que se están dando en el mundo árabe, particularmente en Túnez y Egipto, se producen sin embargo en procesos históricos distintos. Por ello prefiero ir abordando aspectos concretos que se dan en ellos y remitirme a uno u otro país en cada momento. Y siempre con referencia a mis experiencias directas, con las ventajas y las limitaciones que de ello derivan, es decir con la certeza de referirme a aspectos concretos directamente comprobados, pero que no dejan de ser una de las múltiples verdades de la verdad, de las mil caras de ésta, cual una modesta versión de un Rashomon sindical.

SINDICALISMO Y POLÍTICA, DESDE LAS REVOLUCIONES ANTICOLONIALES AL SINDICALISMO ÚNICO SUPEDITADO AL AUTORITARISMO DE LOS PARTIDOS GOBERNANTES

Los actuales sindicatos de los países emergentes de Asia y África surgieron en general antes de la lucha anticolonial, vinculados en su origen al propio desarrollo económico e industrial, a las inversiones de capital propio y sobre todo extranjero, muchas veces en estrecha ligazón con el sindicalismo de la metrópoli colonialista, incluso cuando éste no siempre tuviera una clara actitud ante la política colonial de

ésta. Inevitablemente, las reivindicaciones laborales origen del asociacionismo sindical dieron lugar a la confrontación con el orden establecido, con las políticas represoras de la metrópoli y de los regímenes «títeres» de la colonia. Así, como en España bajo el franquismo, las reivindicaciones laborales, sociales, adquirirían pronto contenido político —en estos casos el concepto de «libertad» directamente asociado a la exigencia de independencia—, lo que dio lugar también al surgimiento de líderes sindicales desde los ámbitos de la política y de líderes políticos desde el sindicalismo. Simbiosis de sindicalismo y política, con todos los riesgos de parasitismo en uno u otro sentido, o en ambos, y con inercias que se prolongaron más allá de la recuperación de la independencia. Todavía en 2010, desde el sindicato argelino UGTA nos comentaban las servidumbres a que les obligaba la defensa de la entidad nacional de su país y de su revolución anticolonial.

En Latinoamérica el «anticolonialismo» y la afirmación nacional deben situarse más bien en la confrontación social que se ha dado en países formalmente independientes pero estrechamente supeditados a la política «imperial» de Estados Unidos.

Cuando los regímenes políticos surgidos de la lucha por la independencia adquirieron características autoritarias de evidente vulneración de los derechos humanos, de la libertad, el propio sindicalismo organizado resultó seriamente contagiado, de modo que la lógica voluntad unitaria de la clase trabajadora acababa convirtiéndose, desde la oficialidad de los regímenes autoritarios, en la imposición del sindicalismo no unitario sino «único», impidiendo legalmente o de facto el pluralismo sindical y con un notable grado de supeditación al poder político. Lo que comenzó como partidos gobernantes surgidos de una lucha popular anticolonial se convirtió en la mayoría de casos en regímenes dictatoriales con gobernantes corruptos en su primera, y más aún en su segunda generación.

Este fenómeno no ha sido idéntico en todos los países, y así hemos visto como el sindicalismo casi oficial y casi único tunecino ha jugado un positivo papel en la revuelta popular del país, particularmente en sus estructuras regionales, mientras que el egipcio se limitó a denunciar «conspiraciones extranjeras» desde los primeros días de la revolución. Estas diferencias se deben sin duda a la autonomía relativa que tuvo la UGTT tunecina frente al gobierno, con dirigentes sindicales que podían pasar de su función sindical al gobierno del país, o a la cárcel, con alguna huelga general por el camino, mientras que el itinerario en Egipto desde la ETUF era más claro: del sindicato al gobierno, confrontándose con las movilizaciones en los centros de trabajo cuando éstas se producían.

Todo ello ha ido acompañado de la confusión sobre la función sindical en la empresa pública en el contexto de una economía pública mayoritaria en una primera etapa, resultante principalmente de la expropiación de muchas propiedades del capital «colonial» y del posterior desarrollo a partir de sus riquezas naturales. Estos procesos dieron lugar a unos sindicatos instalados esencialmente en la empresa pública dependiente del gobierno (en China y Vietnam la traducción habitual de «empresa pública» era «empresa del gobierno», expresión mucho más clara, y consciente de quien manda y sobre todo quien se beneficia de los resultados de la empresa en cuestión); empresas con unas finanzas difíciles de controlar en el ámbito de la empresa y con un papel determinante en la economía del país (Sonatrach, la empresa «pública» del gas y del petróleo argelinos aporta en torno al 50% del PIB del país). Algo de estos negocios sabían Ben Alí y Mubarak, y sigue queriendo saber Gadafi.

Los posteriores procesos de privatización han significado la casi desaparición sindical en la empresa privada. Así, en Argelia, la afiliación en la empresa pública, donde trabajan el 30% de los trabajadores, es del 60%, mientras que en la privada, con el 70% de los trabajadores argelinos, está sólo entre el 5 y el 10%. En Marruecos se mantiene un notable nivel de afiliación y organización sindical en los ferrocarriles del Estado, pero en el textil, la primera industria por número de trabajadores y volumen de exportación, no hay ni siquiera estructura sindical organizada en las diversas confederaciones del país.

Este origen y composición del sindicalismo favorece sus actitudes patriotas, a veces «patrioterías»; un sindicalismo que organiza en primer lugar a trabajadores (los de la empresa pública) que en general son los privilegiados en el país, y una escasa preocupación para organizar a otros sectores, mayoritarios de la clase trabajadora, aunque luego en sus discursos se afirme fundamentalmente como portavoz de éstos.

Todo ello tiene a su vez una clara repercusión en la negociación colectiva, en sus formas y en sus resultados. En unas empresas negocian poco por lo bien situados que están los trabajadores y en las otras por su escasa capacidad de organización. Las buenas condiciones de unas y las malas de las otras acaban siendo reguladas esencialmente por el Boletín Oficial del Estado, con poca incidencia, hasta ahora, de la acción sindical, ejerciendo el sindicalismo organizado una función esencialmente de lobby o simplemente de amiguismo con el poder, además de la degeneración «leninista» de una dócil movilización de masas para apoyo del poder. Hasta que las revueltas actuales han empezado a romper el modelo.

Esta situación supone un escaso estímulo para la actividad sindical. Así, por ejemplo, en Marruecos, uno de los pocos países donde la pluralidad-división ha dado lugar a múltiples sindicatos de muy escasa incidencia, éstos se ocupan y preocupan más por nuestra posición en relación con el Sahara que por la posible coordinación de su actividad sindical y la nuestra en relación con las numerosas empresas marroquíes que en muchos sectores, en la confección en particular, son parte esencial en las cadenas de producción de empresas españolas, a la vez que de la economía marroquí y de sus exportaciones.

En Egipto, hace unos dos años, miembros de la dirección del sindicalismo oficial, la ETUF, me decían que para ellos la «negociación colectiva» consistía en presionar al gobierno para que publicara en su Boletín Oficial del Estado incrementos salariales y otras disposiciones laborales, pero que con los procesos de privatización empezaban a tener problemas para conseguirlo, y me preguntaban cómo desarrollábamos nosotros la negociación colectiva. Me propusieron por ello contribuir desde el sindicalismo español a la formación de sindicalistas del país en temas de negociación colectiva, a lo que respondí explicando nuestra disposición y posibilidades de cooperación. Hasta ahora nada dijeron. Estoy convencido de que la nueva confederación sindical egipcia, la Federación de Sindicatos Independientes de Egipto, EFITU, ahora constituida, tendrá otra actitud y planteará sin duda a las estructuras sindicales internacionales el reto de ayudarles desde el más escrupuloso respeto a su independencia. Eso se apunta ya, cuando desde la EFITU nos han explicado los problemas que les plantea la masiva afiliación en sus primeras semanas de vida, cifrada ya en torno a 4 millones. También en Túnez.

No siempre, sin embargo, empresa pública es sinónimo de privilegio, aunque sí de dificultad para una acción sindical eficaz. Así, recientemente en Vietnam nos decían, desde el sindicalismo oficial, que en la empresa pública («del gobierno») no necesitaban apoyo para desarrollar la acción sindical, «porque ahí no hay problemas», y eso después de que en una empresa del calzado, pendiente de privatización, señalaran que los trabajadores están a la espera, y esperanzados, de su privatización porque van a ver mejoradas sus retribuciones debido a que el salario mínimo legal es inferior en las empresas públicas, o privadas de capital nacional, al de las empresas de capital extranjero. El mismo dirigente sindical vietnamita nos aseguraba que desde el Sindicato, y también desde el Gobierno, pensaban que la experiencia del sindicalismo europeo les podía ayudar para organizar la acción sindical «frente a los capitalistas» en la empresa privada.

En China, mientras los «sindicalistas» del textil parecían funcionarios del ministerio de comercio por sus preocupaciones, por lo que sabían y por lo que descono-

cían, los de la industria química estaban muy interesados por cuestiones sindicales, expresándolo con planteamientos cuya ingenuidad incluso sorprendía, preguntando cómo negociamos un convenio, cómo se prepara una plataforma, quién negocia, ... En el textil no tienen convenio sectorial, sólo algunos pactos más o menos formales, de empresa. Pero tienen un «Código de Conducta» para el sector, aprobado formalmente por el Gobierno, con procedimientos de autoevaluación de las empresas, en el que se hace una genérica remisión a los Convenios de la OIT, para pasar a detallar algunos que se supone de especial significación, aunque entre los citados hay dos olvidos importantes y significativos: el de libertad sindical y el del derecho a la negociación colectiva. En China, el año 2010 ha visto un importante incremento de las huelgas, esencialmente en empresas filiales o proveedoras de multinacionales, particularmente japonesas. Las victorias conseguidas, particularmente con incrementos salariales y reincorporación de despedidos, apuntan un inevitable fenómeno de creación de sindicalismo con los nuevos dirigentes que genera toda movilización, particularmente victoriosa, y probablemente también con una parte del actual aparato sindical (los más alejados de los negocios de hostelería, banca, servicios, etc., que les permite el inmenso patrimonio acumulado durante años) que quizás empiecen a entender que su posible supervivencia en el futuro pasa por asumir la defensa de los intereses de la clase trabajadora.

Similares son los problemas en Argelia, aunque en este caso el peso del sindicalismo en la empresa pública se concentra esencialmente en una, Sonatrach, la empresa del gas y del petróleo del país. En ésta, nos dijeron, el último convenio colectivo data de 1994, su negociación duró 4 años y su resultado no es demasiado distinto a las leyes laborales del país, aunque con salarios mejores que se han ido actualizando con el tiempo. En 2010 se planteaban la necesidad de un nuevo convenio.

En Cuba tienen una estructura de negociación colectiva lógica desde su estructura de propiedad: el convenio se negocia con el ministerio correspondiente. Desde que Raúl Castro asumió la Presidencia tienen planteado un problema que indica el tipo de «negociación» desarrollado hasta ahora. Ya en 2008 discutían cómo modificar las relaciones laborales, particularmente la clasificación profesional y estructura salarial, a fin de «que los salarios sean la base esencial para cubrir las necesidades de los trabajadores, y que los salarios tengan una directa relación con el trabajo realizado». El Comité sindical del periódico del PC, Granma, nos pidió a la delegación de CCOO documentación al respecto del sector de artes gráficas de España. Después de un primer envío por nuestra parte, no hemos tenido más noticias. No sabemos si lo han resuelto o aún no han empezado, aunque el Congreso

del PCC en este mes de abril de 2011 parece que quiera impulsar medidas en este sentido.

En Cuba y en China tienen un parecido esquema para la culminación de la negociación colectiva que puede parecer curioso, pero que tiene su lógica y debilita el propio concepto de negociación entre dos partes, puesto que pareciendo subrayar la hegemonía de una, los trabajadores, cuestiona de hecho que se trate realmente de una «negociación colectiva»: el convenio debe ser aprobado por la Asamblea de trabajadores, lo que pone de manifiesto en realidad el poder de la «nomenklatura» sobre el sindicalismo. Es evidente que el acuerdo, en una auténtica negociación, no puede ser aprobado solamente por una de las partes. Además, no sé si «por si acaso», esas asambleas en Cuba se realizan después de que los posibles desacuerdos sean zanjados por el arbitraje de la inspección de trabajo, es decir por un órgano del gobierno, que es a su vez parte, la otra parte precisamente, de la negociación. Ni siquiera está previsto que la asamblea pueda oponerse al resultado después del «acuerdo» o después del «arbitraje». Y a mi pregunta de cómo resolvían la posible oposición asamblearia, sus caras reflejaron primero sorpresa por la propia pregunta, luego dijeron que no les constaba que nunca se hubiera dado tal situación. Otra cuestión es qué puede pasar ahí, y en otros lugares, cuando una inteligente política de «utilización de las posibilidades legales» se convierta en una posible conquista de «espacios de libertad» para los trabajadores. Quizás la respuesta no tarde demasiado.

Significativamente, allí donde mayor es la identificación del sindicalismo oficial con el gobierno, la huelga ni siquiera está prevista, como ocurre en China o en Cuba, donde tienen un similar mecanismo de conflicto-mediación-arbitraje que elimina formalmente el posible recurso a la huelga.

En Vietnam la huelga sólo se admite en el marco de la negociación colectiva, y hasta 2010 la negociación colectiva sólo podía ser de empresa, aunque ese año se firmó ya el primer convenio colectivo sectorial, precisamente en la industria textil. Sin embargo, al menos en la industria de la confección, observé un apreciable nivel de sindicación (a la vez que la ausencia de implantación del Partido), conscientes de su significación tanto entre los propios trabajadores como entre las estructuras de dirección sindical. Y 2010 ha supuesto ya un importante incremento de las huelgas, muchas veces fuera de los cauces legales para ello previstos, con una evidente repercusión en sus condiciones de trabajo, en las retribuciones particularmente. Como las de China, esas huelgas, reflejadas en la prensa oficial, parecían en muchas ocasiones «toleradas».

En otros países de estrecha relación sindicato-partido-gobierno como, hasta hora, la mayoría de los países árabes, las huelgas, en general legalmente posibles, no aparecen como referencia en la empresa pública, y en la privada la debilidad sindical no apunta tal posibilidad.

Un fenómeno a seguir también es el del sindicalismo en los países herederos de la antigua Unión Soviética y de los demás países del «socialismo real» europeo. Tras la caída del Muro de Berlín se desarrollaron múltiples formaciones sindicales, algunas de las cuales habían jugado o jugaron un indudable papel en la conquista de la democracia, como fue el caso de Solidarnosc en Polonia, mientras que los antiguos sindicatos oficiales intentaban, y algunos consiguieron, mantenerse como nuevos sindicatos «independientes», apoyándose a veces en los medios acumulados en la anterior etapa. Sin embargo, en general se ha pasado a una realidad de escasa presencia sindical efectiva, de escaso diálogo social, de escasa negociación colectiva.

SINDICALISMO Y REVOLUCIONES DEMOCRÁTICAS

Las revoluciones tunecina y egipcia van seguramente a suponer cambios profundos en estos países, con una indudable proyección en el sindicalismo del mundo árabe y probablemente más allá. Han aparecido nuevas organizaciones sindicales y procesos de federación entre ellas, por lo que ahora se plantearán dos tendencias contrapuestas: la voluntad unitaria de los trabajadores, y a la vez la competencia entre las nuevas organizaciones por ganarse su apoyo ofreciendo la mejor defensa de las condiciones de trabajo, del salario en primer lugar, o la mayor radicalidad en los planteamientos.

Las huelgas que se están produciendo en Túnez y en Egipto apuntan un proceso de reivindicación-negociación-movilización-pacto de cuya complejidad algo conocimos aquí en la transición. El balance que la UGTT tunecina ha hecho en abril de las huelgas del primer trimestre 2011 indica que el número de huelgas se han multiplicado por 2,5 y las horas de huelga por 3,5, respecto al mismo periodo de 2010.

En Egipto, a los pocos días de echar a Mubarak se ha constituido la nueva «Federación de Sindicatos Independientes», la antes mencionada EFITU. En Argelia, en 2010 se confederaron diversos «sindicatos autónomos» de carácter sectorial.

En esos países, particularmente en Túnez, el sindicalismo organizado se plantea abiertamente cómo abordar el periodo de transición en el que se encuentran. En

Egipto, donde en los últimos meses se habían producido ya múltiples huelgas, han estallado importantes movimientos huelguísticos en algunas zonas industriales, del textil en particular. En ambos países, los nuevos dirigentes que surjan en estos procesos sindicales enmarcados en la crisis política deberán plantearse, sin duda, cómo interrelacionar sus lógicas y legítimas reivindicaciones con el proceso de construcción de la nueva democracia y, con ella, de las nuevas relaciones sociales, cómo relacionar la inevitable inestabilidad derivada de los conflictos sociales con la necesaria voluntad de consolidar y estabilizar las libertades recién conquistadas.

A los sindicatos españoles, CCOO y UGT, nos han planteado su interés por conocer nuestra transición, ciertamente distinta en muchos aspectos de la suya, pero que tienen en común lo que supone el final de una etapa histórica de un régimen dictatorial y el reto de cómo construir y administrar la libertad conquistada. La Federación textil de la UGTT nos ha propuesto a FITEQA-CCOO un seminario con un importante grupo de sindicalistas tunecinos del sector sobre las condiciones de trabajo y la acción sindical en esa industria.

Existe una lógica preocupación, y no sólo en Europa, por el posible papel que pueda jugar el fundamentalismo islamista en esta nueva realidad, también en el ámbito sindical. Quizás para entenderlo un poco sea útil considerar que hoy en Turquía, el evidente avance del islamismo tiene una fuente en la corrupción y desgobierno de la última etapa de los herederos de Kemal Atakurk, pero a ello puede añadirse lo que me afirmó un veterano sindicalista turco: «el islamismo viene de Alemania, sí de Alemania». Y ante la posible sorpresa de algunos, como fue la mía, resumo las razones de esta significativa realidad. Gérmens de islamismo en Turquía, de una fe religiosa tan legítima como todas, proceden de los trabajadores turcos que emigraron como no creyentes a Alemania, pero que no encontraron organización sindical que los defendiera en un país con un fuerte sindicalismo implantado en las empresas, pero que no los consideraba como potenciales afiliados; es decir que no los incluía en su concepción de «clase obrera alemana», razón por la cual sólo encontraron refugio y solidaridad en mezquitas y otras formas de organización y defensa colectiva impulsada desde el islamismo organizado. Y así prosperó su religiosidad, que luego transmitieron a su país.

SINDICALISMO EN AMÉRICA LATINA. SINDICALISMO Y POLÍTICA. SINDICALISMO Y RELACIONES LABORALES. «AUTORREFORMA»

En América Latina se produce también una estrecha relación entre sindicalismo y política, entre partidos políticos y organizaciones sindicales. La simbiosis o estrecha

relación entre ambos espacios de la acción colectiva provoca aquí la pluralidad o fraccionamiento sindical, o la multiplicación de corrientes y fracciones dentro de un mismo sindicato. Demasiadas veces todo ello acompañado de un bajo nivel de afiliación. Se trata en general de sindicatos de matriz claramente de izquierdas, marxista normalmente, que han sufrido además las consecuencias de los procesos de división y fraccionamiento del espacio socialista y comunista, a la vez que la represión derivada de los golpes de estado que proliferaron en el siglo XX. Sobre esta dura realidad han incidido, siguen incidiendo, legislaciones laborales que ni en situaciones de democracia política suponen una plena libertad sindical, y con organizaciones patronales muchas veces más próximas al golpismo político que a la defensa de intereses colectivos empresariales a través de la democracia y el diálogo social. A tales problemas se ha sumado todo lo que resulta de la globalización, con la implantación de redes de proveedores, contratas y subcontratas de las multinacionales, cuyos productos conquistaron su mercado interior, destruyendo enteros sectores industriales autóctonos, extendiendo la economía «informal» y deslocalizando, en general al sudeste asiático, una parte importante de su industria manufacturera.

En casi todos los países existen regulaciones legales que con distintas fórmulas suponen una tutela administrativa y una seria limitación de la libertad sindical, con normas que exigen condiciones para el reconocimiento del sindicato que causarían un estropicio en España y que luego otorgan el monopolio en ámbitos determinados (empresa o unidad territorial administrativa) a una sola organización en función del volumen de afiliación formal finalmente logrado, lo que hace además difícil la superación de situaciones de posible burocratización, o de control más o menos mafioso, y ha provocado lógicas denuncias por parte de organizaciones que llegaron más tarde o que expresan intentos de revitalización sindical.

Tales fenómenos, agravados por una abultada precariedad laboral, han provocado situaciones de debilidad. Muchas veces la confrontación laboral con la empresa se ha trasladado del centro de trabajo a la calle, lo que no expresa precisamente fuerza sindical sino debilidad. Así lo manifiesta la notable reducción de las huelgas, difíciles de organizar y realizar cuando el nivel de afiliación en el país es bajo y ésta se encuentra fraccionada entre las diversas corrientes u organizaciones sindicales.

Y sobre todo ello incide otro de los problemas para el sindicalismo en Latinoamérica, las limitaciones que para la organización «de clase» supone una estructura que denomina «sindicato» a la organización de los trabajadores en una empresa, de modo que su posterior adscripción a una federación sectorial nacional o a una confederación de este mismo ámbito, o incluso su permanencia como estructura

aislada, depende de posteriores decisiones. Una fórmula que supone situar como primer objetivo los intereses colectivos de los trabajadores de la empresa, no los de la clase trabajadora del país ni tampoco los del sector. Cabe señalar, sin embargo, que éste es ya uno de los temas en los que el sindicalismo latinoamericano ha situado una de sus preocupaciones fundamentales.

La interrelación de contenidos y de organización del sindicalismo con la política es otra de las, en mi opinión, grandes cuestiones pendientes. Ha supuesto en muchos casos la activa participación, e implicación, de dirigentes sindicales en los órganos de dirección de partidos políticos, particularmente, pero no sólo, de izquierdas. Un fenómeno de conocida historia en Europa, y en España hasta no hace tantos años. Y presente también, aunque con características evidentemente distintas, en países de partido y sindicato único, estrechamente confundidos con los aparatos administrativos del país.

En otras ocasiones, desde el sindicalismo, y no sólo en Latinoamérica, se han pretendido cubrir las carencias de la izquierda política encabezando sindicalistas conocidos las candidaturas de los partidos, con la inevitable repercusión de vacíos en el liderazgo sindical, y de confusión entre los trabajadores sobre el papel del sindicalismo y de la política.

Es interesante comprobar, y necesario dejar de ello constancia, cómo en Latinoamérica desde el propio sindicalismo organizado se están cuestionando sus actuales modelos, con un debate abierto en estos últimos años bajo la fórmula de «autorreforma», que subraya la voluntad de protagonismo e independencia sindical en la definición de su futuro. Interesante y problemático, puesto que el punto de partida no es muy favorable, pero sí lo es la conciencia de la necesidad de una nueva configuración de la acción y organización sindicales. Una prueba de las dificultades para ello lo constituye el fracaso de Lula, quien a pesar de su muy popular presidencia de Brasil y de su indiscutible ascendencia en el ámbito sindical, vio fracasar sus intentos de remover la legislación laboral brasileña para establecer mejores bases para el ejercicio de la libertad sindical y facilitar así la necesaria renovación del sindicalismo.

La Confederación Sindical de las Américas (CSA), como organización regional de la CSI, ha apostado también con claridad por este proceso de renovación. La «autorreforma» de Latinoamérica, supone un interesante desafío y una útil experiencia para abordar la necesaria redefinición de los marcos legales y organizativos del sindicalismo en todos los países emergentes.

Un punto de partida, o de llegada, deberá ser sin duda no sólo la «autorreforma» sindical, sino también la reforma de la legislación laboral, la que regula, y muchas veces limita, el ejercicio de la libertad sindical. Así, en Perú la legislación laboral de Fujimori aún vigente, o la ley 22342 «de las exportaciones no tradicionales» que permite mantener con contrato temporal a un trabajador durante toda su vida laboral y que tan brutal aplicación tiene en los talleres y fábricas de la confección que trabajan para las multinacionales del sector —principalmente norteamericanas— o en el cultivo de los espárragos luego enlatados en Navarra.

Necesidades de reforma no se dan, ciertamente, sólo en el sindicalismo latinoamericano. Es significativa la realidad sindical en Turquía, país candidato, no se olvide, al ingreso a la Unión Europea, donde existen brutales limitaciones a la libertad sindical. Y creo que no exagero, ya que, para poder ser reconocido como interlocutor en la empresa, un sindicato necesita acreditar ante la Administración la afiliación de al menos el 50% de la totalidad de la plantilla. La afiliación se hace ante notario, con problemas añadidos de coste y de momento (las horas de apertura de las notarías pueden coincidir con las de trabajo, aunque algunos notarios aceptan acudir a la empresa para proceder a la afiliación en el supuesto de que la empresa no ponga dificultades a ello). Ello explica, por otra parte, que la tasa de afiliación y de negociación colectiva en el país ronde el 5% —no llega al 3% en el textil—, lo que no impide que los sindicatos turcos tengan una presencia importante en algunas empresas y unas estructuras de un notable nivel sindical, con buenos sindicalistas al frente y con una positiva tradición sindical. Como aspecto negativo de la realidad de este dinámico país, en lo económico y también en lo social, hay que añadir que las tres grandes confederaciones turcas (una heredera del nacionalismo de Kemal Atatürk, aún la primera; otra, ya la segunda, próxima al actual gobierno del islamismo moderado, y la tercera resultado de una escisión por la izquierda de la primera; y las tres con buenos sindicalistas) no han sido capaces de proponer una modificación conjunta a esta norma de brutal limitación a la libertad sindical. Parece que todavía especulan sobre el beneficio que de la actual norma pueden obtener frente a otros (frente a otros sindicatos, no frente a la patronal).

MÁS SOBRE POLÍTICA Y SINDICALISMO

Algunas otras situaciones que apuntan a perversas relaciones entre sindicalismo y política se encuentran en Bolivia y Venezuela, así como en la relación del sindicalismo latinoamericano con Cuba.

En Bolivia, desde la victoria en las elecciones presidenciales de Evo Morales se produjo una interesante experiencia que, para simplificar, podríamos definir como el intento de imponer desde el partido ganador, el MAS, una especie de comisarios políticos al sindicalismo de empresa. Esto constituyó una de las cuestiones que provocaron en una primera etapa duras confrontaciones de Evo Morales con el sindicalismo organizado, la COB, que convocó varias huelgas generales. Recientemente se ha reproducido la tensión en torno a los incrementos salariales decretados por el gobierno y que la COB considera insuficientes.

Algo similar ha ocurrido en Venezuela, donde Chavez consiguió reducir el espacio de influencia del sindicalismo tradicional venezolano, sobre todo a partir de su apoyo al intento de golpe de estado y a la huelga general convocada por la patronal; pero con sus ingerencias ha dificultado que se desarrollara una nueva central sindical, que se quería «chavista», y cuyos promotores han vivido sucesivas escisiones y enfrentamientos.

En Latinoamérica está teniendo un peso importante —importante y negativo, en mi opinión— la influencia de Cuba y su revolución castrista en el sindicalismo del continente. Hay una importante fascinación desde el sindicalismo latinoamericano por Cuba, su revolución, Fidel y el Che, pero una fascinación sin conexión alguna con los contenidos del flojo sindicalismo cubano, apático aún hoy y con escasas perspectivas, sin una auténtica acción de clase. Ello lleva a algunas Confederaciones latinoamericanas a mantener una relación con lo que queda de la FSM, la cual se apoya en el sindicalismo cubano, en el sector de éste más dogmático y sectario, menos sindical.

Esta vinculación con Cuba tiene además una curiosa incidencia en las relaciones internacionales de algunos de los más activos sindicalismos latinoamericanos, como son el uruguayo del PIT-CNT y el peruano de la CGTP. En aras a su unidad interna, lo que es siempre un importante objetivo, ambas centrales sindicales no se han integrado en la Confederación Sindical Internacional (CSI), sin embargo la mayoría de sus Federaciones sectoriales sí se han adherido a las correspondientes internacionales directamente vinculadas a la CSI.

Hablando de Latinoamérica es necesario detenerse un momento a considerar la situación de Colombia, país que ostenta un dramático récord, el de sindicalistas asesinados cada año. Según datos recogidos por la Secretaría de Internacional de CCOO, 51 sindicalistas colombianos fueron asesinados en 2010, 4 en enero-febrero de 2011; 2.857 en los últimos 225 años, a los que hay que sumar 218 sindicalistas dados como

«desaparecidos». Quiero subrayar, al mismo tiempo, que esta brutal realidad no está impidiendo la madurez de algunos sindicatos colombianos, como la USO, la Federación sindical de los trabajadores del petróleo, fuertemente implantada en la empresa pública del petróleo, ECOPETROL, y con una interesante experiencia ya de organización sindical de los trabajadores de las contratas de las multinacionales petroleras operando en el país, así como de trabajadores agrícolas de la materia prima para el biocombustible. O Sintracarbón, que acaba de firmar un interesante convenio colectivo después de un complejo proceso de negociación y movilización en las minas a cielo abierto de Carbones del Cerrejón, unas de las más grandes del mundo.

¿QUÉ FUTURO APUNTA EL SINDICALISMO DE LOS PAÍSES EMERGENTES?

Mi impresión es que el actual sindicalismo organizado de los países emergentes no ha incorporado aún plenamente la nueva realidad que están viviendo, un momento en el que su crecimiento económico multiplica en promedio por 4 el de los países desarrollados, aunque los posibles efectos positivos de estas cifras están fuertemente condicionados por las relaciones sociales en ellos imperantes y pueden estar, además, amenazados por el considerable aumento de los precios de los alimentos en los últimos meses, tanto por la creciente demanda de ellos desde algunos de los países emergentes, como por el desarrollo de los biocombustibles.

Estos sindicatos arrastran, quizás es inevitable, las inercias de su historia. Muchas veces parecen organizar, o representar, más a los «pobres» que a los asalariados. El crecimiento económico en esos países se traduce en general en una disminución del porcentaje de la población que malvive por debajo del umbral de pobreza, pero está teniendo una distribución muy desigual de sus beneficios entre la población, lo que constituye un factor a la vez de crispación y de esperanza, de exigencia a las estrellas o de reivindicación organizada.

Se produce no sólo un crecimiento numérico de la clase trabajadora, sino también su creciente heterogeneidad, y con ello el reto para los sindicatos en su objetivo de organizar a toda la clase y establecer los intereses comunes a unos colectivos progresivamente diferenciados, desde los integrados por los trabajadores de las empresas directamente proveedoras de las multinacionales de matriz en los países más desarrollados, o de nuevas multinacionales con cabecera en los países emergentes, hasta los trabajadores a domicilio, a veces el último eslabón de la cadena de producción y subcontratación de tales multinacionales, o los integrados en los residuos de su economía tradicional, o en la creciente economía informal.

Las mencionadas estadísticas sobre el crecimiento en los países emergentes no tienen un reflejo directo en las condiciones de vida de la mayoría de ciudadanos del mundo. Algunos datos son elocuentes, como los Salarios Mínimos Garantizados en 2010. Aunque se trata de cifras obtenidas de diversas fuentes, con criterios y bases no homogéneos —salarios por hora, por día, por mes, por regiones, ...— resultan suficientemente indicativas. Así, los Salarios Mínimos Garantizados en euros mensuales en 2010, en algunos de los países emergentes, son: India 50, Turquía 365, Brasil 200, Perú 160, China 85, Bangladesh 36, Camboya 45, Vietnam 29, Marruecos 200, Túnez 170, Argelia 150, Egipto 48, Rusia 144, Sudáfrica 140.

Una heterogeneidad de cifras y situaciones a la que habría que añadir las derivadas de su significación práctica, en la medida en que son también diversos los porcentajes de trabajadores que los perciben en cada país, así como los porcentajes de economía informal que ni siquiera los tienen garantizados, aunque sean evidentemente una referencia.

Resulta fácilmente comprensible que se trata de una realidad en sí misma explosiva. En el verano y otoño de 2010 la exigencia de aumentos salariales, la reivindicación de un salario mínimo que permitiera vivir dignamente, fue un elemento movilizador importante, particularmente en Bangladesh y en Camboya. Creo que no es aventurado apuntar que en breve volverá a serlo, entre otras causas porque las cifras actuales antes mencionadas significaron en algunos casos incrementos importantes en porcentajes (del 80% en Bangladesh) y están planteándose dificultades para su correcta aplicación.

Todo indica el auge del movimiento sindical en los países emergentes. A los sindicatos de éstos se les plantean objetivos, entiendo que evidentes pero no siempre fácilmente compatibilizables, como son su apuesta por el crecimiento económico en un marco de libertades, con a la vez una mejora a corto plazo en las condiciones de trabajo (empleo, salarios, conciliación de la vida laboral y personal y familiar...) y una mejor redistribución de la riqueza que se crea. Ello supone también otra exigencia, la de su integración en pie de igualdad en el sindicalismo supranacional; un sindicalismo que debe plantearse ya como «global», huyendo de asumir en él posibles corporativismos de «país pobre» o de «ciudadanos pobres del mundo».

Se apunta ya otra problemática para los sindicalismos de esos países: las migraciones. Empiezan a ser muy importantes los desplazamientos individuales y en grupos, incluso organizados desde el país de procedencia (2,5 millones de chinos trabajan en otros países organizados desde agencias —como nuestras ETT— de

la República Popular China). Migraciones para trabajar en general en condiciones muy duras. Estos trabajadores constituyen parte, evidentemente, de la clase trabajadora del país en el que se encuentran, aunque no siempre el sindicalismo organizado de éste los asume como tales.

Todo ello supone también un reto para las organizaciones sindicales supranacionales, las confederaciones mundiales regionales, las federaciones mundiales sectoriales; en definitiva, para la Confederación Sindical Internacional. Porque deberían plantearse conscientemente que ahora, hoy, no cubren suficientemente su necesaria función de organizar y representar a la «clase trabajadora mundial». Un primer objetivo, pendiente en mi opinión, es definir con claridad los intereses colectivos y unificadores de ésta, más allá de los específicos de cada zona del mundo, de cada país, de cada sector.

Se trata, creo que en primer lugar, de definir objetivos, empezando por la defensa de los derechos del trabajo en todas las cadenas de producción y distribución de las multinacionales que integran ya a la mitad aproximadamente de los trabajadores del mundo. Pero también de establecer formas de trabajo más adecuadas a tales objetivos en las propias organizaciones sindicales supranacionales. Nuevas en cuanto a organización, a democracia interna, superando la actual, que podría definirse esencialmente como «un dólar, un voto» en la relación entre el pago de cuotas de afiliación y los órganos de mando (no siempre de dirección) de las estructuras sindicales supranacionales.

El último Congreso de la Confederación Sindical Internacional —CSI— y el próximo de la Confederación Europea de Sindicatos —CES—, sus documentos preparatorios, sus conclusiones y órganos de dirección elegidos o previstos, no me hacen ser muy optimista al respecto, pero sí empujan a serlo los fenómenos de fondo antes apuntados.

Jorge Aragón
Rodolfo Benito

Sobre el trabajo y el sindicalismo
en la empresa y en la sociedad



Vista de París desde el Trocadero, 1883.

La intensidad de las transformaciones económicas, políticas y sociales que estamos viviendo en los comienzos del siglo XXI, caracterizado tanto por el proceso de creciente globalización, con raíces en las décadas finales del pasado siglo, como por su primera y devastadora crisis, obliga a repensar en profundidad las bases sobre las que se habían articulado antes y se articulan ahora nuestras sociedades, y hacerlo de forma abierta, inclusiva y global. Reflexiones necesarias no solo para comprender los cambios en curso sino para desarrollar estrategias y propuestas colectivas de actuación que intervengan en su devenir.

En este escenario ocupan un papel destacado las organizaciones sindicales, porque el trabajo sigue siendo un elemento central en la construcción y cohesión de nuestras sociedades, y de la comprensión de los cambios que vivimos deben derivarse nuevas formas de acción sindical que, aun defendiendo valores consustanciales a su existencia como el del trabajo, la solidaridad o la igualdad, deben proyectarse en nuevos espacios de reivindicación y de actuación colectiva en esta nueva etapa de la historia.

MERECE comenzar estas reflexiones con un breve repaso sobre las distintas concepciones que se suelen plantear en el análisis de aspectos tan relevantes en la vida de nuestras sociedades como el mercado de trabajo, las relaciones laborales o el sindicalismo; porque es significativo que aunque exista una amplia conciencia de la radicalidad de los cambios que estamos viviendo en las últimas décadas, vuelvan a aparecer propuestas de políticas que tienen sus raíces en tiempos bastante lejanos, y que insisten en que las causas de la crisis —si no en su origen, sí en su prolongación— están en el mal funcionamiento de los mercados de trabajo debido a la «obsolescencia» de las organizaciones sindicales, a la legislación laboral «generosa» o a los convenios colectivos, por lo que serían esenciales reformas laborales —basadas en la desregulación— para salir de ella.

MERCADO DE TRABAJO, SINDICALISMO Y REFORMAS LABORALES

Un somero recorrido por la historia, e incluso el recurso a la memoria histórica más inmediata de las crisis que ha vivido nuestro país y de las propuestas de reformas laborales planteadas en las últimas décadas, señalaría que hay cosas que parecen no cambiar, a pesar de vivir en un período de intensos cambios. La historia da sobrada cuenta de la antigüedad de las propuestas sobre la necesidad de «reformas laborales» como forma de resolver los problemas de desempleo, pero quizás también ofrece explicaciones para comprender la paradoja de su reiteración y vigencia. Es de interés, por ello, un breve estudio de las bases analíticas que están implícitas —aunque no siempre claramente expresadas— en sus propuestas explícitas de desregulación¹.

¹ Nuestras críticas no van referidas a las reformas laborales de forma genérica, porque consideramos que son necesarias en realidades dinámicas, en las que las instituciones laborales —en un sentido amplio— requieren de revisiones periódicas por parte de sus actores sociales. Nuestra crítica se centra en las llamadas propuestas de «desregulación», que en el fondo son la pretensión de «nuevas regulaciones» que solo defienden intereses específicos de una de las partes implicadas, sin el consenso del conjunto de sus protagonistas.

La teoría económica convencional² en la que se basan estas propuestas ha reconocido, al menos parcialmente, el valor del trabajo³ como base de la actividad económica pero ha otorgado un papel marginal y generalmente hostil al estudio de la acción de las organizaciones sindicales y sus efectos en la actividad económica. Este papel marginal está en gran medida generado por las propias hipótesis de partida que este enfoque teórico ha adoptado sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, en las que los sindicatos aparecen como elementos «extraños» al funcionamiento de la economía de mercado, generadores de «rigideces» que afectan negativamente al libre juego de la oferta y la demanda.

Desde los postulados de la teoría neoclásica, el mercado de trabajo funciona como un mercado más en un sistema de «competencia perfecta», con la única diferencia de que al intercambiarse un factor de producción —la fuerza de trabajo que ofrecen los ciudadanos y la demanda de los empresarios para desarrollar su actividad— su demanda es una demanda derivada de los mercados de producto y depende, por tanto, del nivel general de la actividad económica. Más allá de otras críticas que se desarrollan posteriormente, cabe llamar la atención de que bastantes defensores de estas reformas laborales desreguladoras parecen olvidar este postulado —el de la demanda de trabajo como derivada de la actividad de los mercados de producto—, para señalar al mercado de trabajo como centro de la crisis cuyas características explicarían los problemas de desempleo en la Unión Europea o en España, y no así la grave caída de la actividad económica o los efectos de las políticas de ajuste.

Pero sigamos con el desarrollo del análisis neoclásico. Los empresarios, como demandantes de fuerza de trabajo, buscarán maximizar su beneficio, dentro del proceso de competencia en el que están involucrados, teniendo en cuenta el nivel de conocimientos existentes —estado de la tecnología— y el precio relativo del salario en relación a los demás factores de la producción, especialmente el capital, para definir sus opciones de contratación de personas o de inversión en maquinaria o en otros activos de capital. Los trabajadores, como oferentes de la fuerza de trabajo, teniendo en cuenta las características demográficas, ofrecerán una determinada cantidad de fuerza de trabajo en función de la «utilidad» que dicten sus preferencias

² Asociada a la teoría neoclásica y relacionada hoy con las propuestas del neoliberalismo político.

³ Por los objetivos de estas reflexiones, utilizamos el concepto de trabajo en un sentido que sabemos restrictivo, referido al encuadrado en la esfera mercantil y en el proceso de acumulación de capital, en gran medida equivalente al empleo asalariado. Somos conscientes de la importancia del trabajo que se desarrolla en las esferas no mercantiles, pero profundizar en su valoración, aun siendo importante, creemos que dificultaría la comprensión del texto que aportamos.

—ingresos salariales frente a ocio— siguiendo el comportamiento que generalmente se asigna a la acción de los consumidores. Este último supuesto, el que los trabajadores decidan si trabajan o no según si los niveles de salarios que ofrecen las empresas superan sus preferencias por el ocio es, posiblemente, uno de los más absurdos si se contrastan con la realidad.

En cualquier caso, si todo fuera así, la acción «individual» de empresarios y trabajadores en el mercado de trabajo, de acuerdo con el comportamiento de maximización de beneficios y de las preferencias de utilidad de los trabajadores analizado, llevaría a fijar un determinado salario de «equilibrio» asociado a una determinada cantidad de empleo. No debería existir más que desempleo voluntario; los empresarios establecerían una asignación eficiente de recursos para desarrollar el proceso productivo con una adecuada combinación de trabajo y capital, teniendo en cuenta el nivel de salarios a partir del que los trabajadores habrían decidido elegir entre trabajar o dedicarse al ocio, y las tecnologías disponibles.

Este es el marco de análisis básico en el que se ha apoyado la teoría neoclásica y que sigue vigente a pesar de una amplia serie de «sofisticaciones» en sus desarrollos. Y en este marco de análisis, la acción de las organizaciones sindicales será siempre generadora de comportamientos monopolistas/oligopolistas que restringirán el libre juego de la oferta de fuerza de trabajo —en definitiva, de la «libre competencia»— dando lugar a que el salario finalmente fijado en el mercado de trabajo sea distinto al salario de «equilibrio» del mercado, con la consiguiente generación de desempleo «involuntario». Se asigna así, de forma recurrente, a la acción sindical —a través de la negociación colectiva o mediante la promoción de normas laborales y sociales— un papel perturbador del adecuado funcionamiento de los mercados y, con ello, del conjunto de la actividad económica, y causante del desempleo.

PERO, ¿EXISTE LA COMPETENCIA PERFECTA?

A pesar de los complejos modelos econométricos en que ha derivado esta concepción de la actividad laboral, pocas veces se ha manifestado más claramente la disociación entre una teoría económica y la realidad que pretende analizar. Algunos aspectos claves cuestionan los fundamentos del análisis neoclásico. En primer lugar, no es realista pensar que la actividad económica se basa hoy en un sistema de competencia perfecta donde hay muchas empresas maximizadoras del beneficio, todas ellas desprovistas de poder de mercado. Por el contrario, la evolución del capitalismo, y de

forma muy especial en la actual etapa de globalización, apunta a una creciente concentración de capital mediante el cada vez mayor peso de las estrategias y decisiones de las empresas transnacionales, que se expresa tanto en un mayor poder en su relación con otras empresas —el capital también está jerarquizado, algo de lo que podrían hablar las empresas de las subcontratas— como en su actuación en el mercado, apoyando las llamadas políticas de «autorregulación» —las suyas y a su criterio.

Esta consideración afecta directamente a otros supuestos, como el que los conocimientos tecnológicos están «dados» y son externos a la actividad de las empresas y éstas tienen igual posibilidad de acceso a ellos. Por el contrario, la evolución de las «nuevas tecnologías» que están en la base de la nueva etapa de globalización, muestran que estas se desarrollan principalmente en el seno de los procesos productivos y, en muchos casos, se utilizan por las empresas dominantes —en base a sus derechos de propiedad industrial— para imponer barreras de entrada que eviten la competencia de otras empresas. Si algo caracteriza a la actual etapa de la economía de mercado son las restricciones a la «libre competencia», en base al control de los cambios tecnológicos por parte de las empresas con mayor poder económico, que se compadece poco con la continuada crítica, desde la teoría neoclásica, al papel de los estados como reguladores y supervisores de las reglas de los mercados —casi siempre consideradas ineficientes, excepto en la defensa de los derechos de propiedad— o al papel de «poder compensador» social que se ha atribuido —como hizo J.K. Galbraith— a la acción sindical en relación al poder económico.

Posiblemente, desde una perspectiva histórica, la competencia perfecta nunca ha existido, pero en el nuevo escenario de la globalización es cada vez más irreal. Lo que ha cambiado es la relación entre la capacidad de decisión de una parte de las empresas, que operan en una dimensión mundial —las transnacionales— frente a la capacidad de intervención de los estados y de las organizaciones sindicales, que lo hacen —al menos todavía— fundamentalmente en espacios nacionales. La estructuración de los centros de poder decisorio es un fenómeno especialmente relevante para comprender el funcionamiento de nuestras sociedades, pero de ello no suelen querer hablar las teorías convencionales al uso.

SOBRE LAS «PECULIARIDADES» DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES

Tampoco parece que sea aceptable la hipótesis de que el mercado de trabajo funciona bajo las mismas reglas que cualquier mercado de producto. La *mercancía*

que se intercambia —la fuerza de trabajo— no constituye una «mercancía-objeto» convencional, como las lavadoras, ni siquiera como la de otros factores productivos convencionales como la tierra o el capital, porque hace referencia a la potencialidad de trabajo de las personas; y si hablamos de personas necesariamente estamos haciendo referencia a procesos sociales colectivos y complejos en su realidad histórica. La mercancía trabajo es ciertamente singular, lo que apunta a la complejidad del intercambio que se lleva a cabo. A modo de ejemplo, el valor potencial de la fuerza de trabajo está condicionado por procesos de socialización, a través de las familias o de los sistemas educativos que viven las personas, que exceden ampliamente los límites puramente mercantiles.

Paralelamente, la oferta de fuerza de trabajo no se configura como una mera suma de decisiones individuales e independientes de los trabajadores según sus opciones entre el ocio y el trabajo, como considera la teoría neoclásica. Ningún trabajador ofrece su fuerza de trabajo de manera autónoma y ajena al resto de los asalariados; por el contrario, es bien conocida la tendencia de los trabajadores a formar coaliciones que permitan mejorar sus condiciones laborales —en una relación de poder desigual frente al empresario, como bien ha estudiado el derecho del trabajo—, lo que implica que no existen funciones de utilidad trabajo-ocio independientes para cada uno de los trabajadores sino que, por el contrario, éstas tienen un fuerte nivel de interrelación. La creación de asociaciones es consustancial a la actividad humana —como ha sido la constitución de sindicatos desde los orígenes del capitalismo— y, por tanto, la conformación de decisiones colectivas, que distan mucho de ser una mera agregación de intereses individuales; son un proceso intrínseco en el funcionamiento de las economías de mercado.

Por ello, la existencia de organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, normas colectivas acordadas entre los agentes sociales o legislación emanada de las autoridades públicas y de tribunales responsables de su aplicación, configuran un marco institucional básico que debe ser incorporado al análisis del mundo del trabajo, en toda su riqueza y diversidad, y no como «intrusiones espúreas» en el hacer de un supuesto mercado «asocial» de trabajo. Por ello, se ha caracterizado al mercado de trabajo más como institución social que como mercado.

Existen otros supuestos poco creíbles en el marco analítico que suelen utilizar los adalides de la desregulación laboral, como los referidos a la presunción de que existe una información perfecta y accesible en relación a las ofertas y demandas de trabajo, sobre las que algo podrían decir los servicios públicos de empleo como

servicio universal, o la presunción de una movilidad sin costes de los trabajadores, sin que existan problemas relacionados con derechos básicos de la ciudadanía, como la vivienda o la educación de los hijos. Pero, más allá de ellos, merece considerar que quizás ni siquiera existe un único mercado de trabajo sino que, atendiendo a la propia jerarquización del poder de las empresas antes comentado y a las características de los procesos productivos y de los entornos socioeconómicos territoriales y ciudadanos, debe hablarse de distintos mercados de trabajo. De ello podrían dar cuenta la distinta probabilidad de encontrar un empleo estable o precario, en igualdad de niveles de cualificación, según el tamaño de la empresa que contrata, su sector de actividad, el entorno socioeconómico de la persona que busca trabajo o sus diferencias por ser hombre o mujer, joven o mayor, autóctono o inmigrante. Pero de esta complejidad poco quieren entender los teóricos al uso de la desregulación, a pesar de sus potentes modelos econométricos, y sí sabe mucho la actividad sindical y su empeño de defender intereses generales de los trabajadores.

Al tiempo, es necesario tener en cuenta que en el contrato de trabajo —que se decide en el mercado de trabajo— solo se acuerda la disponibilidad de las personas a trabajar un número de horas fijado, de acuerdo con distintos niveles de cualificación y a un determinado precio. Pero su transformación en trabajo efectivo va a depender de un proceso que, más allá del intercambio realizado en el mercado de trabajo, se lleva a cabo en el desarrollo de los procesos productivos, en el interior de las empresas; y conviene recordar que las empresas no se organizan bajo las reglas de mercado.

Como señalaba a principios del pasado siglo el premio Nobel R. Coase —por cierto, de tradición neoclásica— las empresas, como unidades de producción, no funcionan bajo las reglas de mercado sino mediante la ordenación jerárquica —las decisiones del empresario como propietario— de un proceso que requiere altos niveles de cooperación para su desempeño y que abre el vasto campo de las relaciones laborales; una realidad que explica, por ejemplo, la adopción de técnicas empresariales de motivación o de sanción y de múltiples y distintos sistemas de control o participación, algunos de ellos estrechamente asociados a las estrategias de innovación. El estudio del mercado de trabajo no puede olvidar, por tanto, su desarrollo a través de las relaciones laborales, que se estructuran fuera de la esfera puramente mercantil. No hay que confundir mercado de trabajo con relaciones laborales. Y de ello saben mucho las organizaciones sindicales y su acción en la negociación colectiva y en la representación de los trabajadores en la actividad cotidiana de las empresas.

EL PAPEL DE LA ACCIÓN SINDICAL EN LA CREACIÓN DE RENTA Y EN LA INNOVACIÓN

Las relaciones laborales ocupan, desde esta óptica, un papel fundamental en el funcionamiento de las empresas como unidades de producción de bienes y servicios y, por tanto, en el conjunto de la actividad económica. Aunque en muchos casos se ha considerado, desde una perspectiva estática, la intervención de las organizaciones sindicales, a través de las relaciones laborales, como la principal forma de intervención en la distribución primaria de la renta entre salarios⁴ y beneficios, merece apuntar que no se trata de un reparto pasivo —ex post— del valor añadido, porque los procesos productivos son dinámicos y en ellos intervienen factores tan relevantes como la organización del trabajo, la evolución de la productividad o del empleo, relacionados estrechamente con las decisiones de inversión y la capacidad de innovación.

Como se ha señalado, la innovación como base de los aumentos activos de productividad⁵ no puede ser considerada como un factor externo a la empresa y a las características de su organización de la producción —como si se tratara de un catálogo de conocimientos disponibles en el que el empresario elige el más adecuado según el precio relativo del trabajo y del capital— sino como resultado de múltiples decisiones, en las que las relaciones laborales intervienen de manera directa condicionando su resultado final. Consideraciones que toman cuerpo en la tesis, ampliamente contrastada, de que las empresas más innovadoras son las que permiten obtener beneficios y pagar salarios más altos con menores costes laborales unitarios, debido a sus elevados niveles de productividad.

Desde esta perspectiva, las organizaciones sindicales son *coprotagonistas de los procesos de innovación* porque la acción sindical, a través principalmente de las relaciones laborales, no interviene solamente en el reparto de la renta creada, considerada como una variable fijada previamente, sino que incide directamente en ella: en la capacidad de creación de riqueza. Una incidencia que, más allá del ámbito de la empresa, se establece a través de un complejo proceso de negociación en niveles muy diferentes que deben ser tenidos en cuenta, desde los centros de trabajo hasta la adopción de normas laborales con carácter sectorial o general, como se analiza más adelante.

⁴ Se utiliza en estas páginas el término salarios como expresión no solo de las retribuciones monetarias sino de las condiciones laborales asociadas a ellas, como la jornada de trabajo, la salud laboral, etc.

⁵ Hay otras formas de aumentar la productividad, como la reducción de empleo manteniendo el mismo nivel de valor añadido, que tienen carácter pasivo al no estar asociados a procesos de innovación.

LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LOS DISTINTOS EFECTOS DE LA ACCIÓN SINDICAL

Pero desde estas mismas consideraciones críticas sobre el análisis económico convencional, que relega a un segundo plano el estudio de la acción de las organizaciones sindicales —paradójicamente, porque también relega a este segundo plano el estudio de lo que ocurre dentro de las empresas— sería absurdo analizar los efectos de la acción sindical sin tener en cuenta las características específicas de las propias organizaciones sindicales y el contexto legal e institucional en el que actúan. Es decir, por expresarlo de forma simplificada, sin analizar si se está hablando de sindicatos corporativos o de empresa, o sindicatos de clase o de interés general⁶, de sus niveles de representatividad —no sólo respecto a sus afiliados sino al conjunto de los trabajadores— o de sus relaciones y sus niveles de autonomía respecto a otras organizaciones políticas, económicas o sociales. Sus características harán que sus objetivos, estrategias y los efectos que generen sean muy distintos.

La historia del sindicalismo muestra una significativa diversidad en las formas de representación y de acción, que han ido cambiando con la propia dinámica de los cambios sociales. Desde el sindicalismo de oficio y corporativo —que defiende sus intereses específicos, independientemente de lo que pase a los trabajadores de otros oficios o sin oficio— al sindicalismo de empresa —que hace lo mismo, independientemente de lo que ocurra o los efectos que sus acciones tengan en otras empresas— e incluso el sindicalismo sectorial o de industria, cuya acción puede ser contradictoria con lo que pase en otros sectores, al sindicalismo de clase que busca defender intereses generales de los trabajadores.

Siendo conscientes de que incurrimos en una simplificación, merece reflexionar sobre dos modelos centrales de las organizaciones sindicales: los sindicatos corporativos y los sindicatos de clase. En el primer caso, los objetivos económicos se ceñirían exclusivamente a la mejora de las condiciones laborales de sus afiliados, delimitados por colectivos específicos de trabajadores de determinadas categorías o empresas. Se trataría de organizaciones con una base de representación relativamente restringida y que definirían sus estrategias sobre los intereses específicos de sus representados, independientemente de los efectos que causaran en el resto de

⁶ Utilizamos en este texto el concepto de sindicalismo de clase como sinónimo de defensor de intereses generales de los trabajadores, siendo conscientes de que el término clase se conforma como tal en los siglos XIX y XX en sociedades muy diferentes; no obstante consideramos que su referencia al trabajo como elemento de identidad colectiva, a pesar de su diversidad, sigue siendo vigente.

los colectivos de trabajadores, tanto de las mismas empresas como de los de otras ajenas a su organización.

En el segundo caso —los sindicatos de interés general— los objetivos de mejoras laborales tendrían un amplio alcance social en base a la centralidad del valor del trabajo, como seña de identidad común, que debería afectar al conjunto de los trabajadores. Sería, por tanto, una organización con altos niveles de representación de trabajadores en empresas muy diversas, capaces de ser conscientes —en el sentido de conciencia de clase— y de intentar gobernar los efectos de determinadas reivindicaciones que pueden ser positivas para colectivos específicos pero negativas para otros, eliminando las externalidades negativas de las reivindicaciones corporativas.

También buscarían desarrollar estrategias no ceñidas al corto plazo, en la medida en que la perspectiva general de clase les permitiría una percepción más amplia de los efectos de sus estrategias en ámbitos aparentemente externos a sus objetivos como el desempleo, la evolución de la inflación, los desequilibrios macroeconómicos, o los impuestos y el gasto público, así como políticas industriales, de empleo o de fomento de la innovación, entre otras.

En el caso del sindicalismo corporativo sus estrategias están claramente delimitadas y la conformación de sus intereses específicos sería relativamente sencilla, aunque no los efectos de sus reivindicaciones, que podrían generar un empobrecimiento de otros grupos de trabajadores o de los trabajadores de otras empresas. Sobre estas características se explica el desarrollo de algunas teorías, como la de los «insiders-outsiders», en las que las acciones de los trabajadores con mayor poder de presión irían en contra de los trabajadores con menor poder de presión, con mayor precariedad o desempleados. Curiosamente, este marco analítico se aplica con notable frecuencia al análisis del sindicalismo de interés general, tergiversando su propia naturaleza.

Mucho más complejo es el desarrollo de la estrategia de acción del sindicalismo de clase porque delimitar los «intereses generales» de los trabajadores requiere no solo adoptar señas comunes de identidad sino conformar, en lo concreto, el propio significado social del interés general, lo que no se consigue por una mera adición de intereses individuales, particulares o corporativos. Por ello se han señalado algunos factores que inciden en el desarrollo de sus estrategias y reivindicaciones: las características de la estructura sectorial de la producción, teniendo en cuenta la mayor diversidad que comporta el sector servicios frente a la industria, la tipología

de las empresas, su concentración y su tamaño, relacionada con el predominio o no de las grandes empresas y los fenómenos de subcontratación; o los niveles de segmentación de los mercados de trabajo, tanto desde el punto de vista de los mercados internos: las estructuras salariales, sistemas de clasificación y promoción profesional o formación, como externos: amplitud de los mercados secundarios que implican trayectorias laborales muy diferentes entre los trabajadores.

Cabe, por tanto, defender el papel del sindicalismo de interés general frente a otras formas de sindicalismo. Y esta diferencia no solo se proyecta en el mundo del trabajo, porque su acción —en cuanto acción colectiva general— expresa no solo reivindicaciones económicas sino valores sociales. De hecho, el desarrollo de las organizaciones sindicales en gran parte de los países industrializados nació de la exigencia de los trabajadores de garantizar determinados niveles básicos de igualdad que limitaban las bases de la competencia entre las empresas, obligando al respeto a la limitación de la jornada laboral máxima, la prohibición del trabajo infantil o la exigencia de niveles básicos de salud laboral. Reivindicaciones que se han desarrollado tanto a través de la negociación colectiva de eficacia general como con la aprobación de leyes sociales. Y la defensa de estos valores «del trabajo» colectivamente definidos se ha proyectado en ámbitos no estrictamente laborales, como los relacionados con la protección social, la educación o el derecho a la salud, conformándose como una parte esencial, aunque no exclusiva, de los valores y de los derechos de ciudadanía. De ello es claramente expresivo el papel del sindicalismo en la construcción del Estado de Bienestar.

Estas reflexiones pueden ayudar a comprender el papel de sindicalismo en los procesos de cambio social y a defender al sindicalismo de interés general en su contribución al desarrollo del concepto de ciudadanía. Un sindicalismo que se enfrenta hoy a una compleja dinámica de cambios, caracterizada por la globalización, que está suponiendo importantes transformaciones en el mundo del trabajo —donde aquél hunde sus raíces— pero también en otros muchos aspectos de la sociedad, y que plantea nuevos retos en la definición de sus estrategias y formas de acción; y lo hace en un escenario mundial hasta ahora desconocido y en una profunda crisis.

EL SINDICALISMO EN EL ESCENARIO DE LA CRISIS

Es verdad que la crisis que afrontamos se ha superpuesto, por así decirlo, a un proceso que ya venía gestándose de cambios sustanciales en el modelo productivo

entendido en su integridad y, por lo tanto, en el mercado de trabajo, en el que los conceptos flexibilidad y terciarización se amplían y desarrollan.

Un proceso en el que de una parte, se extienden las fusiones de empresas, la concentración de éstas, con la creación de nuevos grupos, y de otra y en paralelo, de fuertes procesos también de descentralización productiva y de subcontratación de actividades.

Un proceso de grandes cambios en las relaciones laborales e industriales, ante los que el sindicalismo no puede mirar para otro lado ni quedarse anclado en el pasado, pero en el que, desde luego, este nuevo y complejo escenario, agravado por la crisis, no nos puede llevar a una redefinición del papel del sindicato, que le hiciera perder el papel central que en las relaciones sociolaborales debe seguir jugando.

Porque preguntarse, en este contexto, por el papel del sindicalismo, por su vigencia, por su utilidad, por sus retos, es, sin duda, preguntarse por el papel del propio trabajo, del hecho laboral; y esa pregunta no debe concebirse, sin más, como una pregunta de carácter económico.

Efectivamente, el trabajo es el único o principal recurso con el que construirse un proyecto de vida y, consecuentemente, el derecho a trabajar es indisoluble del derecho a disfrutar de derechos sociales —es decir, de recursos y bienes públicos— en los que se materializa la condición de ciudadanía.

De ahí que preguntarse por el hecho laboral aboque directamente a los derechos vinculados con el trabajo y, cómo no, remite también a su consideración económica, desde la que habrá que desmenuzar cómo entender el crecimiento económico, cuáles deben ser sus factores estructurantes y cómo implementarlos de tal manera que el crecimiento económico no se verifique a expensas de la precarización de las relaciones laborales, del dismantelamiento de los derechos sociales, de la depredación de los recursos naturales.

Por tanto, la vertiente económica del hecho laboral tendrá mucho que ver con el modelo de crecimiento económico, con el papel del derecho del trabajo, con su grado de sostenibilidad social y medioambiental, con el tipo de mercado de trabajo, con la estructura laboral y salarial; en definitiva, con la determinación del eje que se configura en torno a tres elementos: derechos, productividad y competencia. Productividad y competencia que, por cierto, exigen además una estrecha conexión con el reparto de la riqueza y el bienestar social.

Hay que subrayar que la competitividad perseguida frenéticamente para el provecho inmediato no asegura y no consolida el desarrollo económico, y aún menos los retos que en materia de innovación tiene la empresa hoy.

De este modo, derechos laborales y crecimiento económico no sólo no son incompatibles, sino que encuentran un anclaje común en la capacidad para generar valor, en la calidad de lo producido, que es (y hay que subrayarlo también) insoluble de la calidad del propio trabajo.

Así, el sindicalismo debe estar allí donde se dirimen los intereses de la fuerza del trabajo, y aunque ese lugar no es únicamente el centro de trabajo, implica la necesidad de que el sindicato se sitúe con renovada fuerza y protagonismo en la empresa, en el centro de trabajo, abriendo cauces de participación a las mujeres, a los jóvenes, a las nuevas realidades producto de los procesos migratorios, a quienes son víctimas de distintas formas de precariedad, abriendo cauces para la revitalización de la acción sindical en la empresa, que no es otra cosa que el lugar en el que se hacen efectivos los cambios; por tanto, es el lugar donde también se han de hacer efectivos los nuevos retos que el sindicalismo tiene ante sí.

Y eso quiere decir, ante todo, que la función esencial del sindicalismo, hoy como ayer, continúa siendo la misma, si bien que inclinada en una configuración de la realidad, como decíamos, distinta, sistémica, lo cual no resta un ápice de vigencia a las exigencias básicas que el sindicalismo debe hacerse a sí mismo.

Desafíos que tienen relación también con la transnacionalización de las empresas, mientras los espacios sociolaborales se ubican en los ámbitos locales, y con una segmentación cada vez más fuerte del mercado de trabajo, el desempleo y la precariedad. La precariedad laboral produce desigualdad social, desarticula y dualiza el mercado de trabajo; cuestiona los derechos individuales y colectivos, desestabiliza el funcionamiento de buena parte de las instituciones y amenaza, en fin, la cohesión económica y social de un país. Hay que evitar que la precariedad se convierta en un instrumento para la competitividad, asociada a los cambios en la propia organización del trabajo y a un fuerte cuestionamiento de los mecanismos de diálogo social, considerados por los sectores neoliberales como un lastre para el desarrollo económico que hay que arrojar por la borda.

Estamos partiendo de los profundos cambios que se vienen produciendo en las relaciones laborales, en los ámbitos de decisión, en los sistemas de redis-

tribución y protección social, que tienen mucho que ver con el papel que ha de jugar el sindicalismo, con su capacidad representativa, afiliativa y de intervención también. Cambios en la empresa, lugar en el que ciertamente se hacen efectivos los nuevos retos y que obligan a poner especial énfasis en situarla como eje central de la actividad sindical, avanzando en el gobierno democrático de las relaciones laborales, cambios que requieren ganar nuevos espacios de intervención, que tienen todo que ver con los sistemas de protección social, con la política educativa, con la sanidad, con las pensiones, con los servicios públicos...

LOS RETOS DEL SINDICALISMO EN LA GLOBALIZACIÓN

Llevamos tiempo debatiendo sobre la creciente internacionalización de la economía; junto a ello hemos venido reflexionando sobre la necesidad de hacer una fuerte apuesta por el sindicalismo europeo. Ahora bien, y al objeto de no reproducir frases muy manidas, la clave está en abordar en profundidad y de la manera más clara posible, cómo avanzar organizativa y estratégicamente en las respuestas necesarias e intervención suficiente, para gobernar sindicalmente y de manera efectiva la totalidad de los cambios, su simultaneidad, y el tiempo en que éstos evolucionan, se modifican y transforman incluso drásticamente.

En este sentido, se hace cada vez más imprescindible abordar temas referidos a los ámbitos supranacionales de negociación colectiva, al papel de los Comités de Empresa Europeos y a los espacios contractuales que están llamados a ocupar, si no queremos que languidezcan como meros receptores de información. Igualmente se ha de avanzar en definiciones sobre el nivel de organización concreta de los trabajadores a escala europea y mundial.

Para influir —se ha reiterado en numerosas ocasiones— el sindicalismo debe estar organizado atendiendo a las estrategias empresariales, a su nivel de organización, no sólo a los espacios contractuales definidos, sino también a los que están por crear y que desde el movimiento sindical queremos impulsar.

Dar los primeros pasos en esta materia será preludio de empresas más amplias y ambiciosas, por lo que el movimiento sindical tiene que poner en juego su enorme fuerza y capacidad representativa, asumiendo la responsabilidad de representar los intereses generales de los trabajadores europeos.

LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ACCIÓN SINDICAL

Obviamente, y en nuestro país se puede constatar, hay una fuerte resistencia a esos nuevos espacios, ya que patronales e incluso gobiernos trabajan en la dirección opuesta, intentando atomizar más los ámbitos de contratación en la perspectiva de una mayor desregulación e individualización de las relaciones laborales. La reciente reforma laboral, en la medida en que ha posibilitado un mayor uso por los empresarios de la flexibilidad externa como vía principal de ajuste laboral, en detrimento del recurso a los mecanismos de flexibilidad interna, ha supuesto la «objetivación» de una tendencia que ya veníamos observando con preocupación, alertando, además, acerca de su ineficacia para modificar la situación de la economía y del empleo.

Por el contrario, hay que poner de manifiesto, subrayándola, la importancia de la negociación colectiva como elemento clave para promover la flexibilidad interna, superando las dificultades existentes para su desarrollo ante la opción empresarial por la desregulación; como hay que poner de manifiesto, porque forma parte de la misma estrategia «a la baja» de la que participan gran parte de las empresas, que el problema actual de los expedientes de regulación de empleo no radica en la pérdida de peso de la figura del plan social, centrado en la mitigación de los efectos sociales, sino del plan de viabilidad, destinado a garantizar la continuidad de la empresa.

La fragmentación de las condiciones de trabajo, que genera una auténtica segmentación en el mercado de trabajo, sobre la que confluye toda una constelación de mecanismos de carácter social y económico de individualización, unida y potenciada al miedo a la pérdida del empleo generado por la crisis y las medidas incorrectas que hasta el momento se han tomado para hacerles frente, junto con la campaña sostenida a la que antes hemos aludido de deslegitimación del sindicalismo de clase, ha hecho que los procesos de identificación, tanto de los propios trabajadores entre sí como de los trabajadores con las estructuras sindicales, cuenten, actualmente, con más dificultades que en épocas anteriores, paradójicamente en momentos en que su necesidad se muestra más evidente.

Esta fragmentación supone que las referencias en salario, jornada de trabajo, exigencias en el empleo y condiciones del mismo, tradicionalmente compartidas por amplios colectivos laborales, han perdido hoy gran parte de su fuerza aglutinante, y que la sensación de vulnerabilidad de la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras, alentada objetivamente por la reforma laboral, no ha hecho más que agravar.

Esas condiciones de empleo y de trabajo fragmentadas, de inseguridad laboral, inciden en la acción colectiva de los trabajadores y, por tanto, suponen el primero de los retos que el sindicalismo debe afrontar.

La extensión y consolidación de la descentralización productiva, y sus consecuencias en la externalización de actividades, subcontratación de obras y servicios, deslocalización industrial, emergencia de empresas multiservicios, que en su versión más extrema (que probablemente desde la lógica empresarial sea su auténtico objetivo) lleva a la expulsión de la tutela laboral de trabajadores de nuevos sectores productivos y de servicios, en un contexto de mercantilización de las relaciones laborales —a lo que hay que añadir los usos y abusos de las distintas modalidades contractuales— han determinado la individualización creciente de las relaciones laborales; una individualización que, además, lejos de obedecer a la voluntad de los trabajadores, o a dinámicas micro-corporativas, no es sino un efecto de la imposición de las empresas, del fortalecimiento experimentado por el poder privado empresarial para el establecimiento unilateral de dichas relaciones laborales.

Sin duda son temas que tienen una repercusión importante respecto de la estrategia sindical en la empresa y al papel del sindicato dentro de ella, y que habrá que ir definiendo, pero hay que incorporar esa dimensión al sindicalismo en su elaboración cotidiana, comenzando por abordar desde la propia negociación colectiva una revisión de los ámbitos de negociación —de los funcionales ante todo, pero también de los territoriales— prestando especial atención a los procesos de segregación de empresas, al objeto de que la negociación colectiva dé respuesta a espacios actualmente desprotegidos. No se trata de crear nuevos ámbitos de negociación que acentúen la dispersión actual, sino más bien al contrario, de contener los ámbitos de negociación al tiempo que se amplía su cobertura.

No obstante, abordar este giro radical tiene implicaciones que no podemos obviar; y las tiene porque se dan en un contexto globalizado, que proporciona una dimensión supranacional y transnacional de las relaciones sociolaborales, en el que, precisamente, juega un papel muy importante el modelo de negociación colectiva, que tiene que ir poniendo las bases para que éste mire hacia el exterior y no actúe exclusivamente en función de la empresa, el sector o el país en el que se negocie.

Para ello, lograr el aumento del poder contractual tiene una importancia decisiva en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, en un contexto cada vez de mayor internacionalización de la economía, de mayor presión sobre la capacidad normativa de los estados, convirtiéndose en un factor de reequilibrio de-

mocrático frente al mercado, y núcleo básico para construir el Estado de Bienestar Social Europeo.

AMPLIAR LA CAPACIDAD CONTRACTUAL DE LOS SINDICATOS

El sindicato no puede ser concebido como un mero movimiento de protesta. El sindicato ha de tener capacidad de gobierno de las relaciones laborales, de la protección social..., es por ello por lo que el sindicato gobierna desde el acuerdo, interpretando bien el conflicto, porque ese y no otro es el ámbito donde puede influir para cambiar las cosas, porque o se gobierna desde el acuerdo, reforzando su capacidad contractual, o se gestiona más mal que bien lo que se decide desde otras instancias favoreciendo otros intereses.

Ello exige de una acción sindical multidireccional, que no unidireccional, además de supranacional, que no renacionalizadora. El sindicalismo debe asumir que en un mundo cada vez más interdependiente, los derechos sólo pueden defenderse haciéndolos extensivos a los demás.

Dicho de otro modo: el sindicalismo tiene que impulsar su propia capacidad de negociación más allá de las fronteras nacionales; también su propia capacidad de movilización. El sindicalismo, por tanto, tiene ante sí el desafío de articular su auténtica dimensión transnacional, lo que influye de manera determinante en cómo debemos concebir las organizaciones sindicales de carácter nacional.

Una concepción que debe bascular sobre el principio de la confederalidad, en el buen entendimiento de que el término alude no a una estructura —por tanto, a un entramado lógico más o menos flexible— sino a una organización, esto es, a una articulación viva, orgánica en este sentido, con intereses compartidos, equilibrada, racional.

Esto significa la necesidad de una Confederación Europea de Sindicatos realmente consolidada y propietaria de los derechos de representación de los trabajadores, no ya sólo por cesión de soberanías sindicales nacionales, que articule una relación bien estructurada entre el sindicalismo de sector, la acción sindical en las empresas transnacionales y la suma de las Confederaciones Nacionales, configurándose como un verdadero sindicato supranacional, de manera que se fortalezcan los espacios de negociación, se influya en la concertación de la política social europea y, en general, se consolide una capacidad de influencia real y de actuación efectiva en este ámbito.

NUEVAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN

A partir de ahí, la estrategia sindical tiene que bascular sobre la capacidad de iniciativa, sobre el incremento cualitativo de las propuestas, sobre la definición de una nueva perspectiva de participación sindical en el establecimiento de las relaciones sociolaborales, en el establecimiento de las condiciones de trabajo, en el establecimiento de los criterios sobre los que debe sustentarse el modelo de sociedad; en definitiva, una estrategia para intervenir en todo aquello que determina las condiciones de vida del conjunto de los trabajadores, y para que esa intervención se salde ganando en equidad, ganando en igualdad, garantizando el efectivo ejercicio de cuanto configura la condición de ciudadanía, aumentando y afianzando el propio protagonismo sindical.

Un protagonismo que debe crecer no sólo en intensidad, sino también en extensión, abriendo camino a nuevas formas de participación de los trabajadores en la empresa, lo que debería llevarnos a plantear, en última instancia, cuál ha de ser el modelo deseable de «gobernanza de la empresa»; lo que se traduce por dar solución al reparto de funciones entre los distintos componentes que la configuran, determinar las funciones que en la misma deben asignarse a la propiedad (titulares del capital, accionistas) y a los demás elementos que la componen (trabajadores, clientes y suministradores, así como también a los consumidores), teniendo además en cuenta el interés social y ambiental que la rodea.

De hecho, estas «nuevas formas de participación» ya se están abriendo camino, hasta el punto de sustituir conceptos retributivos, incluso verdaderos salarios, de todo el personal, pero sobre todo de cuadros directivos, por títulos y acciones de la empresa, y que ha sido objeto —recientemente en España— de reiterados incentivos fiscales incluidos en las leyes presupuestarias y en las sucesivas reformas de la legislación fiscal; intervenciones legislativas que demuestran el interés gubernamental por extender esta forma de participación financiera de los trabajadores.

Pero tampoco se debe excluir de antemano de la idea de la participación, la adopción de otro tipo de decisiones, por ejemplo, en torno a la estrategia del capital o de la empresa, cuando ésta pueda afectar al entorno ambiental y/o social de la misma, o repercuta en la defensa de los intereses generales conectados a la actividad de la empresa. Cuestión distinta sería la opción por las vías más eficaces para conseguir este resultado, donde las tesis de la democracia industrial (participación directa en los órganos de decisión impuesta por ley) se enfrentarían a la tesis «patrimonialista», por la que esa participación estaría legitimada por la titularidad de acciones o participaciones en el capital social por parte de los trabajadores.

En la actualidad, la participación en las decisiones en torno al empleo o la reorganización productiva siguen pesando básicamente sobre los esquemas de participación «indirecta» a través de comités de representantes del personal o de los sindicatos, en uso de los clásicos mecanismos de información y de consulta.

En cambio, sobre la participación en otro tipo de decisiones que denominaríamos de estrategia de la empresa frente al mercado, es decir, con repercusión en —o relativos a—, clientes, suministradores y público en general, además de determinantes para la evaluación de los efectos de tales decisiones sobre los accionistas, o para el futuro de los proyectos profesionales y personales de sus empleados, es decir, para decisiones de corte estratégico, los esquemas de participación tradicional tienden a agotarse o a revelarse insuficientes por ineficaces.

Pero tal vez sea el momento de iniciar el debate en torno al interés por el desarrollo de los esquemas de participación financiera, desde una óptica más integral y que venga a significar un auténtico incremento de la democracia laboral.

Son tiempos para un sindicalismo inteligente, a la ofensiva, alejado del radicalismo del titular, con capacidad de propuesta, de iniciativa, que recorra los caminos de la unidad y que debe materializarse en la asunción de nuevos retos, también y de manera prioritaria, de nuevas dimensiones en el espacio y en la acción; todo ello desde los valores que le caracterizan: la solidaridad, la igualdad, la justicia y la libertad.

Marcos Peña
Francisco González de Lena

Los sindicatos en la cultura política europea
y en el modelo constitucional español



Paisaje de las orillas del Marne, 1864. Martín Rico y Ortega.

Los cambios sociales tras las primeras oleadas de la revolución industrial, el nacimiento de los partidos de izquierda, la creación de los sistemas de Seguridad Social o la consolidación de los Estados de Bienestar tras la II Guerra Mundial no pueden comprenderse sin conocer el papel clave que los sindicatos desempeñaron en todos estos fenómenos.

De igual modo, en España, en estos ya casi 35 años de democracia, no es posible entender el avance político y social que se ha producido sin valorar lo que los sindicatos han supuesto para la estabilidad política, para el desarrollo del sistema de relaciones laborales, para los cambios en la estructura productiva y, en general, para hacer de España un país socialmente más vertebrado y sólido. Los sindicatos se han convertido así en una pieza básica, no solo del sistema de relaciones laborales, sino también de la democracia representativa, con ese plus que para la democracia parlamentaria supone la acción de la sociedad civil.

EN uno de esos libros que en la época de la Transición trataba de ofrecer en no más de 60 páginas las esencias del pensamiento progresista de entonces, se iniciaba una reflexión sobre el sindicalismo diciendo que así como para Hegel la filosofía era la historia de la filosofía, para nosotros el sindicalismo es la historia del sindicalismo. Y se recordaba también en aquel ya lejano 1978 que somos el producto de las tres revoluciones del siglo XIX: la industrial, la política y la ideológica.

Los sindicatos tienen ya una larga historia; nacieron cuando la revolución industrial puso las bases de lo que ha sido el mundo moderno, y desde entonces hasta la actualidad siguen siendo un elemento clave para entender lo que son nuestras actuales sociedades. E igual que hablamos de la historia del sindicato, también hay que decir que los sindicatos han hecho historia. No se puede entender la historia desde el siglo XIX, la historia de la construcción de la democracia política y del estado social de derecho, sin conocer el papel que en ella han desempeñado los sindicatos.

Los cambios sociales tras las primeras oleadas de la revolución industrial, el nacimiento de los partidos de izquierda, la creación de los sistemas de Seguridad Social o la consolidación de los Estados de Bienestar tras la II Guerra Mundial no pueden entenderse sin conocer el papel clave que los sindicatos desempeñaron en todos estos fenómenos. Los sindicatos han participado en el cambio social a través de los cambios políticos y económicos en los que ellos han intervenido. El sindicato ha sido de esta forma uno de los protagonistas de la gran narración de la cultura política que se construyó en la posguerra europea.

El sindicato refleja, en definitiva, esa cultura política de la que hablaba Tony Judt en una de sus últimas obras, que combina el orgullo en el trabajo, la interdependencia social y la continuidad intergeneracional. Podríamos también hablar de la democracia participativa, de esa forma de profundizar en la democracia representativa a través de una mayor implicación de los ciudadanos en la vida pública, y en ese caso tendríamos que referirnos a los sindicatos como interlocutores sociales. Recordemos que otra manera de identificar estas fórmulas de profundización en la democracia es añadiendo a este sustantivo el calificativo de deliberativa. Deliberar, dialogar, ne-

gociar, son verbos que utilizamos permanentemente cuando describimos la actividad sindical.

Volvamos ahora la vista hacia España, recordemos las noticias de prensa de los años finales del franquismo y de la transición, recuerden la presencia en ellas de los nombres de Marcelino Camacho y Nicolás Redondo, y seremos así conscientes de lo que supusieron los sindicatos en este periodo. Pensemos en una docena de lugares: la Naval de Sestao, el Pozo María Luisa, Perkins, Ferrol, la Mina de la Camocha, Altos Hornos, Vitoria, Euskalduna, Carabanchel, Pegaso, Marconi, Standard, Atocha 55.

Probemos a borrar estas referencias del retrato de la historia de los años de la dictadura franquista y la transición. Veremos como los perfiles se difuminan, verán como lo gris de aquellos años se hace aún más oscuro, veremos como la aplastante uniformidad de la dictadura va quedándose casi sin ningún grito que rompa su silencio. Veremos como no se puede hablar de la lucha contra la dictadura y de la transición a la democracia sin hablar de los sindicatos.

Hablando ya de la España democrática, lo primero es recordar que en España los sindicatos tienen un reconocimiento constitucional. Entre los derechos fundamentales y las libertades públicas, el artículo 28 de la Constitución Española reconoce el derecho a la libre sindicación, a lo que se une el reconocimiento de los derechos de huelga, adopción de medidas de conflicto y negociación colectiva, con el subrayado, en el artículo 37 del mandato constitucional, de que la Ley garantice este derecho, así como la fuerza vinculante de los convenios. Y para entender cabalmente este marco constitucional hay que recordar que en el Título Preliminar de la Constitución Española, entre el artículo dedicado a los partidos políticos y el correspondiente a las Fuerzas Armadas, el artículo 7 declara que los sindicatos de trabajadores, junto con las asociaciones empresariales, contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, fórmula ésta que se puede ver claramente como una manifestación de la configuración de España como estado social y democrático de derecho en el artículo 1 de la Constitución.

Antes hablamos de la contribución clave de los sindicatos en una cultura política que busca combinar progreso social y eficiencia económica. El caso español no es ni mucho menos la excepción. Centrándonos solo en lo que han sido estos ya casi 35 años de democracia, no es posible entender el avance político y social que en ellos se ha producido sin valorar lo que los sindicatos han supuesto para la estabilidad política, para el desarrollo del sistema de relaciones laborales, para los cambios

en nuestra estructura productiva y, en general, para hacer de España un país socialmente más vertebrado y sólido. Los sindicatos en España se han convertido así en una pieza básica, no solo del sistema de relaciones laborales, sino también de la democracia representativa, con ese plus que para la democracia parlamentaria supone la acción de la sociedad civil.

Uniendo este reconocimiento del papel del sindicato en la definición constitucional del marco político con lo que acabamos de comentar respecto de la actividad sindical en los últimos años, no cabe otra conclusión que la de que los sindicatos, además de tener este reconocimiento jurídico, también se lo han ganado en la práctica. Y para soportar esta afirmación no está tampoco de más recordar cómo los sindicatos renuevan periódicamente su legitimación, mediante la elección democrática de representantes de los trabajadores en las empresas.

Las críticas a los sindicatos, basadas en su carácter prácticamente anacrónico en el mundo moderno, no son algo nuevo. Ya cuando la resaca de las crisis petrolíferas de los 70 puso de manifiesto los límites del modelo económico en que se sustentó la prosperidad de la posguerra, hubo quien calificó a los sindicatos de dinosaurios, que sobrevivían en una etapa geológica que ya no era la que los había visto nacer. La adaptación a los nuevos entornos laboral y económico es uno de los grandes retos del sindicalismo, un reto del que los sindicatos son conscientes. Y tampoco hay que escandalizarse más que lo justo porque en épocas de cambio y crisis, la incertidumbre sobre la orientación de las medidas a tomar provoque discrepancias, incluso en los ámbitos políticos con los que el sindicato solía tener mayor proximidad.

Pero el tono de bastantes de las críticas que se dirigen a los sindicatos no es precisamente el de quienes buscan con su crítica cambios en determinadas orientaciones de la actividad sindical. Es, por el contrario, el tono de quienes cuestionan el propio papel institucional del sindicato, al margen de las discrepancias en temas concretos. En los últimos tiempos, hemos visto como, en una combinación de límites poco claros entre ignorancia y manipulación, se mezclaban los datos del número de miembros de comités con los de delegados sindicales y (por supuesto) de liberados sindicales, o las cifras de las subvenciones que la actividad sindical —como la de otras muchas entidades sociales o empresariales— recibe de los Presupuestos Generales del Estado desde la Constitución de 1978, con las de los costes de los cursos de formación profesional. Y hemos visto también como se iban sucediendo las críticas a los sindicatos por no pactar, y entonces eran unos irresponsables que llevaban la economía al borde del abismo; o por pactar, y entonces devenían acomodados

cómplices del poder establecido. Y lo mismo ocurría con las medidas de presión sindical, que si no se producían cuando los contertulios de turno lo deseaban, era por el entreguismo sindical, y, cuando llegaban, eran a la vez tardías en su realización, salvajes en sus formas y tibias en sus reivindicaciones.

Y estos ataques a la actividad sindical no suelen venir solos. Lo hacen acompañados de la descalificación de la clase política, del Estado de las Autonomías, de la protección que otorgan la Seguridad Social y, no digamos ya, las prestaciones por desempleo, y si se tercia, de las instituciones de la Unión Europea. No es exagerado hablar de actitudes antisistema, si por sistema entendemos el conjunto de instituciones que configuran el sistema democrático y el Estado de Bienestar.

LAS NUEVAS DIMENSIONES DE LA INTERLOCUCIÓN SINDICAL: ENTRE EL CAMBIO SOCIAL Y LA NUEVA GOBERNANZA

Si hablamos de nuevas dimensiones de la actividad sindical, lo primero que habría que destacar es que el sindicato actúa sobre una realidad, la de la economía, la de las empresas y, sobre todo, la del propio trabajo, que ha cambiado y lo seguirá haciendo. La adaptación a estos cambios es uno de los grandes desafíos de los sindicatos. Ha cambiado el perfil del trabajador, en singular y en masculino, que desarrollaba la práctica totalidad de su vida laboral entre las paredes de una empresa, que era la fábrica industrial. Hay una diversidad de trabajadores, por género, por edad, por nacionalidad, las carreras laborales son discontinuas y, desafortunadamente, en muchos casos frágiles. Incluso dentro de la misma empresa la actividad laboral va cambiando con el tiempo. El cambio tecnológico, unas veces disminuye el empleo y las más de ellas lo hace cambiar, y así el conocimiento aparece como la gran divisoria entre los que tienen empleo y los que difícilmente lo encuentran, y, dentro de los que tienen empleo, es la divisoria entre quienes tienen una posición más estable y unas mejores condiciones de trabajo y aquéllos con vidas laborales más inestables y difíciles.

Antes pensábamos en sindicatos e imaginábamos grandes concentraciones industriales, pero ahora es difícil hablar de concentraciones, porque las empresas disminuyen su tamaño con reestructuraciones y subcontratación, y, a la vez, la economía es una economía de servicios, en muchos casos de servicios financieros en los que la tangibilidad de lo producido es cada vez más evanescente. Y si hablamos de la economía en la que se inserta la actividad empresarial, hablamos de una economía globalizada, con empresas multinacionales en las que las tomas de decisión se

alejan de los centros productivos, y en las que el propio concepto de empresa y, sobre todo, de empresario, se diluye en una red de unidades aisladas, que parcelan y aíslan los procesos productivos, o de managers, consultores o inversores, no siempre fácilmente identificables. Y junto a estas corporaciones en red, coexiste una diversidad de empresas de pequeño tamaño a las que también se puede aplicar la nota de precariedad, en muchos casos por su dependencia de aquéllas.

No parece que este sea un escenario al que quepa aplicar mecánicamente las prácticas sindicales de otros tiempos. Y la dificultad para la adaptación se hace aún mayor si reflexionamos —y la última crisis financiera ayuda a la reflexión— acerca de lo que el nuevo entorno económico tiene de pérdida del valor trabajo, de esos elementos, no solo del orden económico sino de cultura política, de los que hablaba Tony Judt.

Pensamos que ya existe un consenso generalizado sobre los orígenes de la crisis, sobre la expansión a escala global y al conjunto de la economía de una crisis inicialmente financiera y localizada territorialmente. Pero lo que habría que subrayar ahora es lo que tiene la crisis de expresión de la pérdida del valor trabajo como referente de la vida económica y también de la vida social. Esa decadencia del valor trabajo como elemento definidor de la economía productiva, se relaciona con la hipertrofia de la economía financiera a escala global, y, finalmente, también se proyecta en el propio trabajo, en el empleo, que es el gran perjudicado de esta crisis.

Más allá de este impacto económico y social de la crisis, expresado en la pérdida del valor trabajo, habría que considerar lo que esta pérdida afecta al sindicato. Y le afecta porque la evolución del sindicalismo desde sus orígenes ha hecho de él algo más que el representante de los trabajadores que reivindica unas determinadas condiciones de trabajo ante un empresario. El sindicato es un elemento básico de una cultura política, que podemos llamar el modelo social europeo, el Estado de Bienestar o la democracia participativa. Este es el sentido que tiene el que cuando hablamos del sindicato hablemos de él como un agente social, como un interlocutor social que a través de la acción representativa y de la negociación colectiva participa en la gestión de la vida económica y social.

Y si hablamos de este papel del sindicato como agente social, nuevamente debemos volver a reflexionar sobre la crisis y sus efectos. La crisis ha sido, está siendo, global, porque produce sus efectos en una economía global, y la crisis se ha producido en gran medida por la ausencia de instituciones de gobernanza global. Parece que se va abriendo paso la idea de que es necesario corregir los desequilibrios

entre los excesos de la economía financiera y las carencias de la acción política respecto de la economía. Por eso se habla de gobernanza global y, por eso, nuevamente, es necesario hablar de los sindicatos.

El desarrollo de la globalización económica, particularmente la financiera, no se ve correspondido con una gobernanza política también global. En este escenario el poder político de los Estados se debilita, porque su capacidad de actuación tiene unas fronteras de las que la economía carece. Y esto también afecta al sindicato, porque su papel de interlocutor social se había venido configurando precisamente en su relación con los Gobiernos nacionales.

Antes hablábamos del papel del sindicato en la democracia participativa, y ahora hablamos de la necesidad de una acción política, de una gobernanza a escala global. Habría que hablar también de cómo se puede producir la incorporación del sindicato a ese todavía no suficientemente desarrollado reequilibrio entre economía y política.

En la construcción de esa gobernanza global, junto a los Estados, también están las regiones, los territorios supranacionales como Europa. Europa tiene que reforzar su identidad política para ser un interlocutor en la gobernanza global. Para ello tendrá que reforzar su identidad económica, aprovechando las ventajas comparativas del conjunto del mercado europeo, y hay que decir que entre esas ventajas se encuentra también el modelo social europeo, en el que crecimiento económico y progreso social son elementos que se retroalimentan mutuamente. Y por eso nuevamente tendremos que subrayar la importancia de la participación de los sindicatos en el proyecto político europeo.

Esta participación sindical es un objetivo en sí misma, porque con ella se puede construir un espacio político europeo reconocible como tal, precisamente porque incluye una dimensión social. Y es también lo que podríamos llamar un objetivo intermedio, pensando en que la consolidación de la identidad política europea es imprescindible para la participación de la UE en la gobernanza global.

Y para completar estas reflexiones sobre las nuevas dimensiones de la actividad del sindicato como sujeto de la democracia participativa, diremos algo precisamente sobre lo que supone utilizar el plural cuando nos referimos a esta actividad.

El sindicato puede actuar en empresas de muy diverso tamaño y características. El sindicato negocia convenios colectivos y reestructuraciones empresariales y gestiona el día a día de las relaciones laborales en los centros de trabajo. El sindicato

negocia convenios sectoriales, provinciales, autonómicos y estatales. El sindicato participa en los procesos de concertación social, estatales y autonómicos, forma parte de una diversidad de órganos de participación institucional, en una diversidad de ámbitos territoriales, y también en esos ámbitos desarrolla actividades relacionadas con el funcionamiento del mercado de trabajo, como las de formación profesional. El sindicato puede actuar más allá de las fronteras españolas: en las empresas, a través de los comités europeos, en instituciones de la UE, como el CESE, o en la negociación de los Acuerdos Sociales Europeos, y, más allá de las fronteras europeas, el sindicato puede actuar en ámbitos internacionales, como la OIT, o desarrollar actividades de cooperación internacional bilateral.

Con esta perspectiva, podemos hablar de una oportunidad y de un reto para la actividad sindical. La oportunidad es la de utilizar esa presencia del sindicato en una diversidad de ámbitos para actuar como un auténtico agente social, como un elemento activo de la sociedad civil, dando la oportunidad a los ciudadanos para que, a través de su participación en la actividad sindical, estén más implicados en la vida social. El sindicato es así una oportunidad para que los trabajadores ejerciten sus derechos de ciudadanía. El primero de ellos —porque es la base para la efectividad de otros muchos— el derecho al trabajo, y éste es un derecho para el que el apoyo a los ciudadanos de una institución como el sindicato es fundamental. Y junto al derecho al trabajo —o, mejor dicho, desde él— el sindicato facilita los derechos de participación en la vida social y económica.

Son éstas buenas razones para que el sindicato disponga, no solo de un marco jurídico, sino de unas prácticas institucionales que favorezcan su participación efectiva en las relaciones laborales y en las dimensiones socioeconómicas de la vida pública.

Y el reto para los sindicatos es hacer efectivas estas posibilidades de actuación que el marco institucional debe brindarles. Y aquí subrayaríamos, especialmente, las facultades relacionadas con la negociación colectiva, la concertación social y la participación institucional, porque son los ámbitos en los que la proyección de la actividad sindical en la vida social y económica se hace más visible. Y también debemos considerar la importancia de un no siempre fácil ejercicio de la coherencia cuando se actúa en unos ámbitos tan diversos.

En buena medida podríamos decir también que el sindicato es un mediador social, cuando tiene que afrontar los temas específicos de las empresas, teniendo presente la perspectiva de los sectores o de la economía nacional, y también cuando

sus decisiones se toman en esta perspectiva amplia y general, pero teniendo presente su experiencia en el día a día de los centros de trabajo. Solemos hablar de la necesidad de análisis generales y horizontales, que capten la diversidad de facetas de la realidad socioeconómica y las interconexiones entre todas ellas, y cuando lo hacemos, lo hacemos también para reclamar coordinación y cooperación entre los distintos sujetos cuyas acciones concurren sobre esa realidad. Pues bien, si tenemos presente esta diversidad de facetas de la actividad sindical, veremos cómo un desarrollo coherente de ésta en sus distintos ámbitos, puede colaborar de manera importante en esa deseable coherencia institucional.

Julián Ariza

El papel del sindicalismo en el
desarrollo de la democracia:
una perspectiva histórica



A orillas del Guadaira, 1871. Martín Rico y Ortega.

Existe una clara relación entre el desarrollo del sindicalismo de clase y el de la democracia. Desde una perspectiva histórica hay que destacar que el hecho de que el movimiento obrero y sindical naciera en Europa, llegando a constituir la fuerza social más importante, sin parangón en ninguna otra parte del planeta, explica en gran medida que también en ninguna otra parte exista un modelo social como el europeo.

En España, durante la dictadura franquista, el sindicalismo de clase fue el actor de masas más importante en la lucha por las reivindicaciones de los trabajadores, sus derechos y sus libertades. Prueba de ello es el reconocimiento que otorga la Constitución Española a los sindicatos.

En los más de 30 años transcurridos desde entonces, el país —y con él los sindicatos— se ha transformado profundamente. El balance global del quehacer sindical ha sido positivo para el desarrollo de la democracia, por lo que la defensa del sindicalismo de clase no puede ser más que una de las formas de defender la democracia.

QUE en pleno siglo XXI y en un país europeo se plantee la conveniencia de reivindicar el papel del sindicalismo en el desarrollo de la democracia es bastante sintomático. Porque salta a la vista que la necesidad de hacerlo está relacionada con la intensidad de los ataques que se han venido prodigando contra los sindicatos, básicamente porque se les considera una rémora para la aplicación de las políticas con las que se trata de enfrentar la crisis económica y financiera que vivimos. Políticas que, más que en ningún otro momento desde que Margaret Thatcher y Ronald Reagan impulsaron la llamada «revolución conservadora», están socavando el Estado de Bienestar y el modelo social que lo sustenta.

Los ataques al movimiento sindical son tan antiguos como el capitalismo, que le obligó a aparecer para contrarrestar su rapiña. Lo que esta vez resulta preocupante es que, al menos en España, la puesta en cuestión de los sindicatos y de su papel ha calado en sectores relativamente amplios de la sociedad. Entre esos sectores está una parte de los trabajadores. Es por eso necesario salir al paso de las campañas antisindicales en curso, cuyo tufo antidemocrático es más que evidente.

Existe una clara relación entre el desarrollo del sindicalismo de clase y el desarrollo de la democracia. Desde una perspectiva histórica hay que destacar que el hecho de que el movimiento obrero y sindical naciera en Europa y que a lo largo de los dos últimos siglos llegara a constituir la fuerza social más importante, sin parangón en ninguna otra parte del planeta, explica en gran medida que también en ninguna otra parte exista un modelo social como el europeo.

Aunque el sindicalismo no haya sido el único protagonista; aunque en Europa Occidental los partidos socialdemócratas y socialcristianos facilitaron, entre otras razones para frenar la influencia comunista tras la Segunda Guerra Mundial, que el Estado de Bienestar alcanzara niveles muy elevados, nadie puede cuestionar el papel central del sindicalismo en tal avance.

Es por todo ello temerario que fuerzas políticas, económicas o sociales que se declaran democráticas cuestionen la función social y política, en su acepción

más amplia, que ejercen los sindicatos en la sociedad. Bastaría mirar a otros continentes para comprobar cómo en los países donde la democracia está muy consagrada o brilla por su ausencia, los sindicatos están, o bien sometidos a los dictados del poder, o carentes de derechos básicos, o los tienen abiertamente limitados.

En pocas palabras, el debilitamiento de los sindicatos significaría un debilitamiento de la democracia.

El modelo social europeo ha requerido de una economía mixta, con un sector público potente; ha configurado un sistema público de protección social que aseguraba prestaciones y servicios en cuantía y calidad suficientes, y un sistema fiscal también potente, capaz de obtener, con equidad en la distribución de los esfuerzos, los recursos necesarios para mantener y mejorar el modelo. Ha requerido también un determinado nivel de crecimiento económico, un sólido entramado de derechos y libertades, y una sociedad vertebrada a través, entre otros muchos instrumentos, de los partidos políticos, de los sindicatos y de las organizaciones empresariales.

Aunque conocida, esta sucinta descripción sirve para destacar que la democracia en Europa no se ha limitado a la aplicación de los postulados liberales de reconocimiento de los derechos políticos y civiles individuales sino que, como parte sustancial de la misma, está el reconocimiento y disfrute efectivo de los derechos económicos y sociales.

Recordar todo esto al pensar ahora en nuestro país, resulta necesario para mejor valorar lo que el sindicalismo de clase ha aportado al desarrollo de la democracia.

* * *

Para empezar, hemos de tener presente que entre los motivos por los que España mantuvo un considerable retraso respecto de la mayoría de los países de Europa Occidental, estuvo el que mientras en Europa las libertades democráticas se ejercían con plenitud, nosotros, además de mantener una secular carencia de tradiciones democráticas, sufrimos durante cuarenta años una dictadura sangrienta, negadora de tales libertades.

No es del caso extenderse en lo que el franquismo significó para el pueblo español. Lo que sí viene al caso es recordar que fue el sindicalismo de clase, particularmente el de las Comisiones Obreras, el actor de masas más importante en la

lucha por las reivindicaciones de los trabajadores, sus derechos y sus libertades, y el que más contribuyó a acabar con aquel régimen dictatorial.

Quiere ello decir que antes de poder actuar en el desarrollo de la democracia, el papel del sindicalismo fue pelear para que pudieran ejercerse las libertades inherentes a ella. El precio que tuvo que pagar, en forma de persecuciones, despidos, detenciones, encarcelamientos y hasta muertes, es una de las páginas más emblemáticas de su historia.

En contra de la extendida opinión de que la dictadura franquista terminó con la muerte de Franco, es preciso aclarar que no fue así. Tan cierto como que la agonía de aquel régimen comenzó incluso antes que la del dictador, es que se intentó prolongarlo de la mano de Carlos Arias Navarro, sucesor de Franco al frente de la Jefatura del Gobierno.

Efectivamente, frente a la *ruptura democrática*, que sirvió como bandera de la oposición política y de CCOO para definir una salida a la dictadura, la opción que se abrió inicialmente paso fue el *continuismo*, algo así como un franquismo sin Franco, que se prolongó hasta mediados de 1976. Seguía actuando el Juzgado de Orden Público, continuaba su siniestra función la Brigada Político-Social, menudeaban las detenciones y hasta se recurrió a la violencia más extrema, como sucedió durante el encierro de delegaciones de trabajadores de una serie de empresas en la iglesia de San Francisco de Asís, en Vitoria, en cuyo desalojo las fuerzas de Orden Público provocaron cinco muertes y cerca de ciento cincuenta heridos.

Inmediatamente después de formarse el gobierno de Arias Navarro, el movimiento sindical promovió una especialmente intensa campaña de movilizaciones en la calle y de huelgas en las empresas que, aparte de rechazar el decreto de topes salariales promulgado a finales de 1975 e incorporar otras reivindicaciones, hizo que su magnitud dejara patente que la pretensión de prolongar la dictadura era inviable. Contribuyó también a que las fuerzas de la oposición, organizadas por separado en la Junta Democrática de España y en la Plataforma de Convergencia Democrática, se unieran en un frente común, creando la Coordinación Democrática, popularmente conocida como Platajunta.

Cayó el gobierno de Arias Navarro y el Jefe del Estado, el Rey Juan Carlos, designó a Adolfo Suárez como Presidente, quien, tendiendo puentes a la oposición antifrancquista, facilitó que se abriera camino la conocida como *reforma pactada*, precursora de la democracia.

Cuando en abril de 1977 se legalizó a los partidos políticos y a los sindicatos, y dos meses después se realizaron las primeras elecciones generales, el siguiente paso adelante que tuvo que dar el sindicalismo fue sumar esfuerzos para fortalecer y desarrollar la por entonces débil democracia. Porque la transición de la dictadura a la democracia no concluyó, ni mucho menos, con aquellas elecciones.

El Ejército, las Fuerzas de Orden Público, el Poder Judicial, el grueso de la legislación, incluyendo la que define el marco de las relaciones laborales, y, en fin, buena parte del entramado institucional y de los poderes de hecho del viejo régimen, apenas había conocido cambios significativos. Todo ello en el centro de una crisis económica que la agonía del régimen y los avatares de la primera etapa de la Transición impidieron abordar a tiempo, con el terrorismo de ETA campando por sus respetos, a cuyo influjo se sumó el terrorismo de los extraños GRAPO y el menos extraño de algún grupo de la extrema derecha. Por si no fuera suficiente lo complicado de aquel período, aparecían de vez en cuando noticias de conspiraciones militares, promovidas por algunos de sus miembros, empeñados en reverdecen sus históricas tradiciones golpistas.

Ante semejante panorama, el Gobierno de UCD promovió los Acuerdos de La Moncloa, pieza clave para intentar frenar el deterioro de la economía, favorecer el consenso político y dibujar un norte de reformas que dieran contenido a una democracia poco consolidada.

* * *

De nuevo el sindicalismo tuvo que comprometerse, tanto en la divulgación y defensa de aquellos Acuerdos como en su ejecución, particularmente en la parte más dura para los trabajadores: la referida a la pérdida de poder adquisitivo de los salarios.

Enjuiciados desde la distancia del tiempo y en el contexto actual de continua confrontación política, es probable que para muchos españoles que conozcan sus contenidos se incremente la buena valoración que, en conjunto, los Acuerdos de La Moncloa tuvieron en su día. Pero en un marco como el de entonces, donde lo habitual para quienes, como en el caso de Comisiones Obreras, llevábamos muchos años negociando los convenios colectivos o los pactos de actualización salarial partiendo de la inflación pasada, el verla cambiada a inflación prevista fue difícil de digerir. Porque para 1978 se fijaba el 20 por 100 como referencia obligada para la negociación de los salarios, más dos puntos para los deslizamientos salariales — antigüedad,

cambios de categoría, etc. —, a sabiendas de que la inflación de 1977 iba a ser mucho más alta —terminó en el 26,4 por 100—. Para hacer todavía más complicadas las cosas se había introducido la recomendación de que en las empresas donde se desbordaran los topes salariales, los empresarios podrían reducir hasta un cinco por ciento las plantillas. Existía, eso sí, una cláusula de revisión para el supuesto de que la previsión de inflación fuera más alta, lo que, afortunadamente, no ocurrió. Pero no está de más recordarlo porque en estos últimos tiempos ha crecido la presión para que desaparezcan las cláusulas de revisión, probablemente porque, a diferencia de la tendencia a la baja que vino después de 1977, la tendencia actual es claramente al alza.

Que otros capítulos compensaran el ajuste salarial de aquellos Acuerdos, particularmente la reforma de la Seguridad Social y de su financiación, la reforma fiscal, la participación institucional de los sindicatos y las muchas reformas en la educación, la vivienda, el suelo, etc., no minimiza que para el sindicalismo aquello fue singularmente duro. Con el dato añadido de que el respaldo que les dimos, una vez más distinguiéndose en ello Comisiones Obreras, se hizo sin haber participado directamente en las negociaciones. Interesante para la intrahistoria fue el agrio debate que algunos de los dirigentes del sindicato mantuvimos con la dirección del PCE sobre el capítulo salarial. El PCE nos iba informando del transcurso de las negociaciones, pero sus argumentos sobre este capítulo no nos convencieron.

En resumen, era evidente que en el fondo del compromiso del sindicalismo con los Acuerdos de La Moncloa estaba fortalecer la democracia, en la conciencia de que, aun con la contrapartida salarial, el contenido representaba un avance en el desarrollo de la misma.

Hay un aspecto que a menudo se pasa por alto cuando se escribe sobre la Transición, que es el impacto que los compromisos asumidos por sus protagonistas tuvieron sobre los sectores de la sociedad que representaban y sobre los que deseaban representar. A Comisiones Obreras no se nos ocultaba que para una parte no pequeña de trabajadores iba a ser decepcionante ver que su organización de referencia avalaba algo que ellos consideraban lesivo para sus intereses. Lógicamente, también había que enfrentar las controversias internas, nada amables, por cierto. Con unas prácticas asamblearias, por entonces ampliamente extendidas en el seno del sindicato, las polémicas que se suscitaban, en gran parte promovidas por algunas de las varias corrientes minoritarias que convivían en su seno, alimentaban climas de tensión y el consiguiente desgaste para el conjunto de la organización. La repetición de este fenómeno, tras decisiones relevantes tomadas en años posteriores,

tanto o más que manifestaciones de un natural pluralismo interno, semejaban la dialéctica parlamentaria de gobierno-oposición. La verdad es que, por las características del sindicato y su composición, esa dialéctica ha seguido apareciendo con relativa frecuencia.

Que la contribución del sindicalismo a la conquista de las libertades y al desarrollo de la democracia era reconocida por la sociedad, lo ilustra el tratamiento que otorga la Constitución Española (CE) a los sindicatos.

No es muy conocido el hecho de que el papel que la CE concede a los sindicatos tiene pocos paralelismos con el que se les da en otros países democráticos. Por lo general, en éstos, las legislaciones incorporan y protegen sus derechos, hay libertad para su ejercicio, pero poco más. En nuestro caso se nos coloca en el Título Preliminar, con rango equivalente al de los partidos políticos. Es decir, no se nos considera una asociación más de las que vertebran la sociedad, cuyos derechos aparecen en otros capítulos de menor rango. Esa singular distinción refleja que los partidos políticos que protagonizaron el consenso e hicieron posible que tengamos una Constitución ciertamente progresista, decidieron expresar de ese modo su propio reconocimiento al papel que el sindicalismo había jugado frente a la dictadura y en los comienzos de la Transición.

Para el desarrollo de la democracia y para que, como Comisiones Obreras defendía, ésta «no se quedara a las puertas de las fábricas», resultaba imprescindible superar la vieja regulación franquista y las reformas que para salir al paso de conflictos puntuales se habían promulgado de manera dispersa en la primera etapa de la Transición. Se necesitaba una visión integral, recogida en una norma legal de alto rango que fijara, entre otros aspectos de las relaciones entre capital y trabajo, desde los mecanismos de entrada, permanencia y salida del empleo a través de la contratación de trabajadores, pasando por el desarrollo de la negociación colectiva, siguiendo por los derechos de información, consulta y participación y terminando con las prerrogativas y derechos de los órganos de representación de los trabajadores.

Conscientes de ello, CCOO nos apresuramos a elaborar un texto, sin duda excesivamente ambicioso, que se presentó en 1977 a través del Grupo Parlamentario Comunista, bajo el título «Código de Derechos de los Trabajadores». Como era previsible, aquella iniciativa no prosperó.

A finales de 1978 el Gobierno intentó negociar un nuevo pacto ante la caducidad de los Acuerdos de La Moncloa, que si bien habían mejorado alguna de las grandes

magnitudes de la economía, entre ellas una moderada disminución de la inflación, no habían conseguido evitar que el desempleo siguiera creciendo. Su Vicepresidente, Fernando Abril Martorell, convocó unas «Jornadas de Reflexión» que no dieron resultado alguno. Tras aquel fracaso decidió promulgar un decreto de topes salariales, que fijaba la horquilla en la que tendrían que moverse los convenios y los acuerdos de empresa para 1979. Esta medida provocó un rechazo de los sindicatos y potenció una conflictividad sin precedentes, hasta el punto de que aquel año las huelgas batieron todas las marcas conocidas: sumaron 179 millones de horas.

Ante un panorama político, social y económico tan complicado, la opción del Gobierno fue convocar elecciones anticipadas, que se realizaron en marzo de 1979. En contra de las expectativas creadas, el resultado apenas modificó la composición del Parlamento, en el que de nuevo UCD obtuvo la mayoría minoritaria y Adolfo Suárez formó Gobierno. Para el PSOE la decepción fue manifiesta, pues pensaba que capitalizaría el desgaste sufrido por el anterior Gobierno. Convencidos sus principales dirigentes de que entre las causas podría estar la imagen que proyectaba su discurso, que a veces daba la impresión de querer desbordar por la izquierda al PCE —quizás como expresión de mala conciencia por su escasa visibilidad en la lucha antifranquista—, lo cierto es que convocaron el XXVIII Congreso del partido del que, externamente, lo más impactante fue el que popularmente se calificó como «felipazo». Ocurrió que ante el rechazo de la mayoría a alguna de las reformas planteadas por Felipe González, en particular la de abandono del marxismo que rezaba en los Estatutos, éste decidió no presentarse al cargo de secretario general. A toda prisa se convocó un Congreso Extraordinario que aceptó lo que poco antes había rechazado y acordó que Felipe González siguiera en el cargo. Resumiendo, se trataba de un giro hacia el centro político que, como los años posteriores pusieron de manifiesto, no era en absoluto táctico sino estratégico.

Hacer referencia a tal acontecimiento resulta preciso para mejor entender lo que sucedió en ese importante capítulo para el desarrollo de la democracia como era la necesidad de establecer la normativa básica de la regulación de las relaciones laborales. Porque en 1979 se puso de manifiesto que el modelo político y social pretendido por el PSOE y la UGT no coincidía con el que defendían el PCE y CCOO.

* * *

De entrada, tanto el PSOE como la UCD dieron por terminado el consenso político, cuyos principales logros habían sido los Acuerdos de La Moncloa y la Constitución, además de transmitir a la sociedad una imagen de entendimiento entre las

fuerzas políticas, extraordinariamente útil en un período golpeado por el «ruido de sables» y el terrorismo, además de por el paro y la crisis económica.

La idea de fondo de los socialistas era que en España se abriera un modelo político de corte bipartidista, donde la hegemonía en la izquierda estuviera en manos de la socialdemocracia, tal como sucedía en varios países del centro y norte de Europa. En correspondencia con esta idea, la UGT debería, a su vez, alcanzar la hegemonía en el campo sindical, lo que implicaba conseguir a plazo medio que CCOO quedara relegada a un papel secundario.

Entre las distintas manifestaciones de esos objetivos estuvo establecer por parte de UGT la que llamaron «estrategia de la diferenciación», uno de cuyos signos, en sintonía con lo hecho por el PSOE en su Congreso, fue adoptar una actitud abiertamente moderada, tanto en el contenido reivindicativo como en el método para hacerlo avanzar. Cabe pensar que consideraron que un sector nada pequeño de trabajadores, podrían sentirse cada vez más inquietos por el progresivo aumento del paro y temerosos de los efectos que sobre su empleo podrían tener las movilizaciones. En tal supuesto, se identificarían más fácilmente con propuestas menos comprometidas que las de CCOO.

La posición ugetista tenía su lógica porque, efectivamente, las fuertes movilizaciones de 1979 no estaban obteniendo, globalmente, los resultados deseados. Sea como fuere, a la patronal CEOE le interesaba sobremanera favorecer a UGT, tanto por la deriva hacia la que apuntaba su práctica sindical como, sobre todo, para contrarrestar la influencia entre los trabajadores de CCOO, claramente superior.

Este era, a grandes rasgos, el marco político y sindical en el que se abordó la elaboración del Estatuto de los Trabajadores (ET), pieza básica en esa línea de adecuar el ordenamiento jurídico-laboral al desarrollo de la democracia.

Lo primero que se produjo fue el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), suscrito por UGT y CEOE y negociado a espaldas de CCOO. Prefiguraba el que luego sería Título III del ET, aunque no en todo lo pretendido por UGT, que respecto del papel de las Secciones Sindicales y los Comités de Empresa deseaba que el poder de negociación recayera en las Secciones Sindicales. Con un poco de sentido común y un mucho de temor a lo que tal normativa desencadenaría en los centros de trabajo, dado que CCOO defendíamos lo contrario, la patronal prefirió que siguieran siendo los Comités los protagonistas a nivel de empresa, con una ligera aceptación de alguna prerrogativa menor para las Secciones Sindicales.

Por nuestra parte, elaboramos un texto propio de Estatuto de los Trabajadores, que se tramitó en el Congreso de los Diputados, una vez más a través del Grupo Parlamentario Comunista. Se votó en el Pleno, arrojando 30 votos a favor —23 del PCE—, 139 en contra —la mayoría de UCD— y 130 abstenciones —casi todos del PSOE—. No cabía esperar otro resultado porque el PSOE y la UCD estaban tendiéndose puentes en la búsqueda de un acuerdo para que prosperara lo que convinieron la UGT y la CEOE.

En CCOO rechazamos de plano el texto de ET que en aquellos momentos se debatía en el Parlamento. Lo cual tenía su lógica, si se piensa que no recogía una serie de aspiraciones que habíamos plasmado en el proyecto que meses antes había sido rechazado. Considerábamos, entre otras cosas, que incrementaba el poder empresarial a la hora de la contratación de trabajadores, de su movilidad funcional y geográfica y de la rescisión del contrato; no incluía a los empleados públicos; constreñía la práctica de las asambleas; disminuía el número de horas disponibles para los representantes de los trabajadores, y tampoco nos satisfacía por completo lo que reflejaba sobre los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales.

Pese a todo, los argumentos para expresar nuestra opinión influyeron en el texto definitivo. En otras palabras, el Estatuto finalmente aprobado tenía la impronta de CCOO. Quizás dramatizamos en exceso nuestro rechazo, hasta el punto de que nos preparamos para una posible huelga general, finalmente no convocada en razón a la persistencia de los rumores de golpismo y demás factores —terrorismo, crisis...— que dificultaban la consolidación de la democracia. De la paternidad del ET se nos ha venido excluyendo cuando, hay que repetirlo, nuestras opiniones pesaron en su promulgación.

* * *

Un nuevo desencuentro con UGT se produjo con ocasión del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), que suscribieron con CEOE a comienzos de 1980. En esta ocasión participamos activamente en las reuniones y redactamos toda una serie de apartados. Pero, al final, decidimos no firmarlo.

Llegado este punto y teniendo presente la importancia que en el desarrollo de la democracia tiene el que exista o no entendimiento entre las principales organizaciones sindicales y el que haya o no un tipo de relación entre patronales y sindicatos que favorezca o dificulte el diálogo y la concertación social, es necesario explicar algunas de las razones por las que fuimos reacios a suscribir el AMI y algún otro de los posteriores grandes acuerdos de la época.

Lo que para UGT suponía una imitación de las prácticas de los sindicatos europeos de matriz socialdemócrata y «reformista», todos ellos partidarios del pacto social, para CCOO, declaradamente anticapitalistas, el modelo de pacto social equivalía a un intercambio en el que los sindicatos obtenían, en el mejor de los casos, algunas ventajas materiales, pero a cambio de otorgar «paz social» y renunciando a poner en cuestión el sistema capitalista y las relaciones de poder en las que se sustenta. Por supuesto que estas reservas, de matriz ideológica, que el paso del tiempo ha desteñido bastante, no eran argumentos para negarse a participar en unas negociaciones en las que, al fin y a la postre, se ventilaban intereses concretos y directos de los trabajadores. Todo lo contrario, exigimos estar presentes y lo estuvimos casi hasta el final de las negociaciones, pero nuestras posiciones sobrepasaban en diversos aspectos las que las otras partes asumían.

En resumen, rechazamos el AMI argumentando el desacuerdo con varios de sus contenidos pero, significativamente, en la parte final del Informe que aprobó el Consejo Confederal del sindicato, en el que se explicitaban las causas del rechazo, se decía textualmente «el AMI no sólo es un pacto social sino el más negro pacto social de la historia, que vaciaremos en las fábricas».

Es evidente que sobrevaloramos nuestras fuerzas y minusvaloramos que en un período donde, hay que repetirlo, el paro seguía creciendo y en el conjunto de la ciudadanía se iba extendiendo el que se llamó «desencanto» —expresión muy gráfica para definir que, tras cuarenta años de dictadura, los españoles esperaban que la democracia mejoraría rápidamente sus condiciones de vida y de trabajo—, los contenidos del AMI aparecían como asumibles para muchos trabajadores y, para otros muchos, no tan inadmisibles como para movilizarse en su contra. Hubo, no obstante, movilizaciones en defensa de plataformas reivindicativas superadoras del AMI. Pero es innecesario decir que no lo vaciamos.

A lo anterior habría que añadir que también en el campo patronal aparecieron serias reservas hacia los contenidos del AMI, por considerar que sus negociadores se habían excedido en las concesiones. Las cosas fueron bastante complicadas, hasta el punto de que el entonces presidente de la CEOE, Carlos Ferrer Salat, dirigiéndose de manera pública a los empresarios les planteó, textualmente, el dilema de que «o se firma el AMI o nos cargamos a UGT, por la incapacidad de resistir, como CCOO, una lucha convenio a convenio». Realmente esclarecedor.

* * *

En el *debe* de CCOO puede estar no haber calibrado bien los efectos que entre los trabajadores estaba produciendo la prolongada crisis económica y el continuo crecimiento del paro. También podría incluirse en ese *debe* el haber sobrevalorado nuestras fuerzas en un entorno claramente hostil, tanto desde el lado político como empresarial, además de las malas relaciones intersindicales. Pero nadie puede poner en cuestión que en el gran *haber* del sindicato estaba su inequívoco y resuelto compromiso con la defensa de la democracia. Antes, durante y después de la Transición. Ese compromiso se puso una vez más de manifiesto cuando, tras el intento de golpe de Estado del 23 de febrero de 1981, el Gobierno planteó concertar el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE). Por cierto, aquel intento de golpe de Estado demostraba que era real el peligro de involución, puesto en duda por sectores de CCOO cuando en octubre de 1979 se desistió de convocar, precisamente por ese temor de involución, una huelga general contra el proyecto de Estatuto de los Trabajadores que estaba debatiéndose en el Parlamento.

Una vez más los golpistas apelaron al deterioro del país, a la quiebra de su unidad y a la debilidad de los gobernantes frente al terrorismo para intentar justificar su execrable acción. Argumentos falaces para no proclamar que el verdadero motivo era su rechazo a la democracia y su deseo de reinstaurar la dictadura. Lo cual no niega que, efectivamente el paro seguía su ritmo al alza y la situación política estaba bastante emponzoñada, entre otros motivos por la crisis interna de UCD y el acoso sistemático que en su papel de oposición ejercía el PSOE sobre el Gobierno. Todo ello había influido en que, poco antes del intento de golpe de Estado, Adolfo Suárez abandonara la Jefatura del Gobierno, al frente del cual se situó Leopoldo Calvo Sotelo, que fue quien apeló a la concertación con los agentes sociales para acordar medidas contra el paro.

Con tal conjunto de ingredientes los sindicatos nos avenimos a la negociación, conscientes de que, más allá de sus contenidos, serviría para lanzar un mensaje de entendimiento hacia la sociedad, que contribuiría a aminorar las incertidumbres que la rodeaban.

El ANE fue un pacto singularmente difícil. Por una parte, el Gobierno aceptaba el compromiso de crear 350.000 puestos de trabajo en el período de vigencia del pacto, pero a cambio exigía una reducción de dos puntos en el poder adquisitivo de salarios y pensiones. Para CCOO resultó especialmente duro porque la UGT y la CEOE impusieron que entre los contenidos del ANE estuvieran, literalmente, dos de los apartados del Acuerdo Marco Interconfederal hacia los que habíamos expresado

nuestro rechazo, esto es, el tratamiento del absentismo y la productividad. Bien es verdad que la UGT, en plena sintonía con el PSOE en aquella etapa, fue de no muy buena gana a la negociación porque, como ya había ocurrido con los Acuerdos de La Moncloa, ambos consideraban que eran «balones de oxígeno» para UCD y su gobierno, que podrían perjudicarles en su propósito de acceder cuanto antes al poder.

Al fin, el PSOE consiguió la mayoría absoluta en las elecciones generales del 28 de octubre de 1982. Aunque se volvió a rumorear sobre algunas nuevas conspiraciones desestabilizadoras, lo cierto es que la transmisión de poderes se hizo con normalidad. El hecho de que funcionara sin sobresaltos la alternancia en el Gobierno entre derecha e izquierda permite afirmar que fue entonces cuando la Transición quedó concluida.

* * *

Han transcurrido casi treinta años desde entonces. A lo largo de este tiempo los españoles, ejerciendo libremente nuestras libertades y derechos, hemos conseguido que el país se haya transformado profundamente, en general en sentido positivo. Bastaría comparar los niveles de renta o las prestaciones y servicios del sistema público de protección social de entonces y de ahora para ilustrar la magnitud de los cambios. No sólo en el terreno político o económico.

Como no podía por menos que suceder, han aparecido nuevos problemas o se han agravado algunos de los que nos han acompañado en este recorrido. Quizás el más grave sea el del desempleo. Pero tampoco en ningún otro momento ha sido tan alta la proporción de parados que perciben algún tipo de prestación.

En el terreno sindical, la pretensión de hegemonía al estilo del centro o el norte de Europa no tardó demasiado tiempo en demostrarse inalcanzable, lo que sin duda facilitó que terminara consolidándose la unidad de acción entre los dos grandes sindicatos. La verdad es que a estas alturas puede decirse que los objetivos, las reivindicaciones y las prácticas de ambos no son fácilmente diferenciables para la mayoría de los trabajadores.

También en los sindicatos se han operado cambios notables. Quizás uno de los más significativos sea el grado de autonomía alcanzado respecto de los partidos políticos con los que históricamente han tenido identificaciones plenas o de clara proximidad.

Los factores de naturaleza ideológica han quedado un tanto diluidos, lo cual, por una parte, ha facilitado el entendimiento intersindical y los acuerdos con terceros. Por otra parte, pueden haber disminuido las motivaciones que en el pasado impulsaban el compromiso de los militantes sindicales. En otras palabras, la evolución de los cambios en la sociedad, a los que el sindicalismo ha contribuido, se ha reflejado en la propia evolución de los sindicatos.

Si el balance global de lo hecho, con sus luces y sus sombras, no cabe más que calificarlo globalmente como positivo para el desarrollo de la democracia, la conclusión es que la defensa del sindicalismo de clase no puede ser más que una de las formas de defender la democracia.

José Luis López Bulla

No tengáis miedo de lo nuevo
o los retos del sindicalismo
en España



Desembocadura del Bidasoa, 1872. Martín Rico y Ortega.

La gran novedad de estos tiempos no es la globalización, sino la profunda, veloz y permanente transformación de los aparatos productivos y de servicios.

La empresa ha cambiado más que las propias organizaciones sindicales. Romper las asimetrías, lagunas y gangas que todavía se mantienen en el sindicalismo confederal y darle a éste nuevos vuelos es una tarea urgente.

Todas las cuestiones importantes se apuntan en la literatura solemne de los congresos, pero el problema está en el momento de la verdad, en su traslado a la negociación colectiva y al resto de las prácticas contractuales.

PRIMER TRANCO

EL sindicalismo ha jugado un papel no desdeñable en los importantes y vertiginosos cambios que se han operado en los centros de trabajo, en la mejora de la condición de trabajo y vida del conjunto asalariado y en la sociedad: de manera directa y, podríamos decir, «en diferido». De manera directa mediante su acción propositiva, así en la negociación colectiva como en todas las vertientes de su práctica contractual; «en diferido» a través de la repercusión del ejercicio del conflicto social. Ello no empece que, junto a los avances y éxitos innegables, hayan existido —e incluso se mantengan— indefiniciones e insuficiencias, distracciones y errores. Pero el «beneficio de oportunidad» —el valor de lo conseguido— es ventajoso para el sindicalismo confederal. Lo que es conveniente recordar a todo el mundo: a los trabajadores, a *la gauche qui rie* y a *la gauche qui pleure*. No se trata de un impúdico exhibicionismo sino de mera constatación. Para muestra, ahí va el siguiente botón de oro: el nivel de cobertura de la negociación colectiva española alcanza al 80 por ciento del conjunto asalariado. Lo que lleva a un apesumbrado Guillermo de la Dehesa a considerar que este es el primer problema (sic) de la negociación colectiva ¹.

De igual manera debe decirse que, también en esta difícil coyuntura de crisis económica, el sindicalismo está haciendo —posiblemente el único sujeto colectivo— un destacado papel.

1. Me dispongo a enhebrar mis reflexiones, ahora en mi condición de espectador comprometido, partiendo de un fundamento: la gran novedad de estos tiempos no es la globalización, sino la profunda, veloz y permanente transformación de los aparatos productivos y de servicios, que es la causa y el motor de la globalización. O, si se prefiere de manera más rotunda: la globalización es la consecuencia —dicho a *la Polanyi*— de la «gran transformación». Si se parte de esta consideración es de cajón que el análisis y sus adecuadas conclusiones de acción colectiva están en la mirada

¹ <http://elcomentario.tv/reggio/problemas-de-la-negociacion-colectiva-de-guillermo-de-la-dehesa-en-negocios-de-el-pais/03/04/2011/>

en torno a los gigantescos cambios y mutaciones de época. Esto es, a las «causas primeras».

2. Que se ha trascendido —al menos en la granempresa— el paradigma fordista (no así el taylorismo) es bien sabido por los sindicalistas. Otra cosa es que las prácticas sindicales se hayan instalado en la novedad del posfordismo. Es evidente que no. La pregunta que me inquieta es, ¿entonces, por qué se mantiene todavía la cultura sindical, digamos, fordista? A mi entender, la respuesta —como hipótesis, no como certeza— radica en la inadecuación de los instrumentos, esto es, en la representación así en el centro de trabajo como fuera del mismo. Es decir, en el conjunto de la arquitectura sindical.

En mi opinión, la representación adolece de dos insuficiencias o, si se prefiere, de dos retrasos. Uno, incluso tal como es, desde hace tiempo, no está referido a las grandes mutaciones que, dentro y fuera del centro de trabajo, indican la miríada de sectores que conforman el conjunto asalariado y el que se va conformando *in progress*. La representación sigue estancada, por lo general salvo excepciones en algunos ramos, en el trabajador-tipo que fue dominante bajo el fordismo: varón cuarentón, de empleo fijo y con una antigüedad de cierta consideración en el centro de trabajo. Es una representación, así las cosas, muy condicionada por los idiotismos de oficio. Dos, aunque tendencialmente es cierto que en la granempresa el modelo dual de representación va dejando paso al sindicato en tanto que tal, no es menos verdad que la inmensa mayoría de los trabajadores están presentes en la mediana y pequeña empresa donde el comité sigue ostentando *ex lege* el monopolio de la representación. Y comoquiera que el comité, por sus características, es un instrumento *autárquico* y en esos centros de trabajo también se expresan los efectos de la globalización de la economía, la representación es claramente asimétrica. Peor todavía, convierte al comité en un sujeto que es incapaz de disputar, en la medida de sus posibilidades, la globalización.

Por lo demás, la forma de la sección sindical (en la granempresa, mediana y pequeña) tiene las mismas características concebidas y puestas en marcha en tiempos de la legalización del sindicalismo democrático, en la primavera de 1977. Con lo que ha llovido desde aquellos entonces...

En esas condiciones, la mirada reivindicativa y propositiva del sindicalismo confederal tiene insuficiencias clamorosas. Lo que en tiempos pasados fue virtuoso hoy parece un círculo vicioso. En ese sentido, parece conveniente acudir a dos referencias históricas. Una de tipo doméstico, casero; otra referida a nuestros amigos italianos.

Debemos a Joan Peiró la lucidez y coraje de haber planteado y, fatigosamente, conseguido hacer comprender a los confederales de la CNT que el sindicalismo de oficios era una antigualla y que, por tanto, era de primera necesidad reestructurar el edificio en base a federaciones de industria. Aquello costó Dios y ayuda, pero al final Peiró se salió con la suya. Por no hablar de nuestros amigos italianos: la vieja representación de las «comisiones internas» dejó paso —con no menos esfuerzos que los de Peiró en España— a los consejos de fábrica, surgidos de las potentes luchas italianas de finales de los sesenta y principios de los setenta. El protagonismo de los sindicatos italianos fue, tras el cambio de metabolismo de la representación, bien evidente.

Primera conclusión, todo lo provisional que se quiera: debe haber una relación entre las actuales formas de representación y el estancamiento de los contenidos, así de las plataformas reivindicativas como de lo acordado en los convenios y el resto de las prácticas contractuales. En base a ello considero que la morfología *representacional* de nuestros días es un mecanismo de freno para el sindicalismo. Y de la misma manera que anteriormente se ha hablado de «beneficio de oportunidad», ahora podemos añadir que también podríamos hablar, metafóricamente, del «coste de oportunidad» (esto es, el coste de la *no realización* de una inversión).

3. Considero, por otra parte, que no se ha reflexionado suficientemente acerca del (necesario vínculo) entre el sindicalismo nacional y el de los grandes espacios: la Confederación Europea de Sindicatos y la Confederación Sindical Internacional.

Comparto plenamente la opinión de Isidor Boix: *En mi opinión el desfase del sindicalismo que se autodenomina «internacional», pero que no se atreve a definirse como «global», tiene sus causas y sus raíces en los sindicalismos nacionales, aunque no es idéntico al también probable desfase de éstos. [...] Los sindicatos nacionales creen poco, aún, en la importancia del sindicalismo global (al que siguen llamando «internacional»). Pero no porque sean «descreídos», sino porque realmente no se ha asumido, ni desde el «Norte» ni desde el «Sur», el «interés» (la necesidad seguramente) para todos los sindicalismos nacionales de uno global fuerte y coherente, capaz de plantear la movilización en torno a intereses comunes y a mediar y sintetizar en relación con los contradictorios. Esquemmatizando, los del Norte intentan preservar lo suyo como si no tuviera relación de interdependencia con la globalidad. Los del Sur se limitan demasiadas veces a la denuncia genérica de los males del capitalismo, del imperialismo, y de las multinacionales, como castradora justificación permanente de sus limitaciones*².

² Isidor Boix y López Bulla conversan sobre el sindicalismo global: <http://togapunetas.blogspot.com/2010/05/isidor-boix-y-lopez-bulla-conversan.html>

Lo que nos conduce a: el sindicalismo global no es —no debería ser— la actividad de las organizaciones transnacionales, sino fundamentalmente la que se practica (la que debería practicarse) en los estados nacionales. De esa manera el sindicalismo nacional sería un sujeto activo que disputa a sus contrapartes la globalización. Hablemos sin cortapisa: todavía no se ha encontrado el encaje (más bien, el sentido de la pertenencia concreta) del sindicalismo nacional en el global. Y la situación se mantiene de manera rutinaria: las organizaciones supranacionales son organismos mirados con lejanía por el sindicalismo nacional, y éste en sus prácticas colectivas mantiene unas determinadas tendencias autárquicas. Que el sindicalismo transnacional en los últimos tiempos se esté consolidando, valientemente, como un sujeto movilizador no contradice lo anterior.

Tiene interés, además, la siguiente consideración: el sindicalismo transnacional no cuenta con poderes, mientras que, en el caso europeo, la contraparte institucional (las instituciones europeas) dispone de importantes instrumentos y poderes. De ahí la extrema dificultad del sindicalismo de modificar la relación de fuerzas.

SEGUNDO TRANCO

Las entradas que en diversas ocasiones ha hecho Miquel Falguera en mi blog (<http://lopezbulla.blogspot.com>) sobre la negociación colectiva me evitan tratar tan importante asunto. No obstante, me interesa abordar, aunque someramente, algunas cuestiones.

1. En primer lugar, aun a riesgo de seguir dando la tabarra sobre la representación y el vínculo con el conjunto de las prácticas negociales, diré que si (gradualmente) se procede al traslado de todas las competencias que monopoliza el comité de empresa al sindicato, podría establecerse un hiato entre la política general del sindicato y su praxis en el centro de trabajo. Por supuesto, como hipótesis. Sólo desde esa nueva asunción será posible establecer las compatibilidades entre lo particular y lo general con relación al Estado de bienestar y un proyecto general de innovación tecnológica: lo uno y lo otro vinculado a la defensa y promoción del (único) medioambiente. Se advierte amistosamente que un proyecto no es un zurcido.

En segundo lugar, pienso que las políticas contractuales, tal como las hemos conocido, han agotado el impulso que hubieran podido tener en tiempos lejanos. La razón de fondo es: sus reiterados contenidos están desubicados del nuevo paradigma postfordista, y como consecuencia de ello de ninguna de aquéllas ha surgido un

proyecto modernizador para las relaciones laborales, la economía y la reforma de la empresa. ¿Qué alternativa, pues, existe al agotamiento (ya definitivo) de los contenidos de esas políticas contractuales? Como discurso general se orientarían en tres grandes escenarios.

Primero, el Pacto social por la Innovación tecnológica. ¿Qué gran novedad exige este acuerdo? Digámoslo en palabras de Bruno Trentin: *«El uso flexible de las nuevas tecnologías, el cambio que provocan en las relaciones entre producción y mercado, la frecuencia de la tasa de innovación y el rápido envejecimiento de las tecnologías y las destrezas, la necesidad de compensarlas con la innovación y el conocimiento, la responsabilización del trabajo ejecutante como garante de la calidad de los resultados... harán efectivamente del trabajo (al menos en las actividades más innovadas) el primer factor de competitividad de la empresa. Para intervenir, el sindicalismo, con su propia alteridad, necesita un nuevo instrumento de poder y control, concebido como derecho en esta fase de largo recorrido de innovación-reestructuración: la codeterminación. Entiendo por codeterminación el permanente instrumento negocial de todo el universo de la organización del trabajo que queremos que vaya saliendo gradualmente de la actual lógica taylorista. Es decir, la codeterminación como método de fijación negociada, como punto de aproximado encuentro, entre el sujeto social y el empresario, anterior a decisiones «definitivas» en relación, por ejemplo, a la innovación tecnológica, al diseño de los sistemas de organización del trabajo y de las condiciones que se desprenden de ella. Esa actividad permanente (esto es, cotidiana) le ofrece otra dimensión, itinerante, al convenio colectivo. Claro que sí, se está hablando de un nuevo derecho de ciudadanía social en el centro de trabajo, de un imprescindible acompañante de la flexibilidad».* (Fin de la cita.)

Así las cosas, el pacto social por la innovación tecnológica no es exactamente un momento puntual sino un itinerario de largo recorrido. No es un cartapacio generalista sino un entramado de contenidos en el centro de trabajo, en la empresa-red, en todos los sectores de la producción y los servicios, incluido un elenco de derechos de ciudadanía social en el centro de trabajo acordes con dicha innovación tecnológica. Todo ello capaz de provocar una modernización sostenida. Por cierto, téngase en cuenta una novedad que ha pasado un tanto desapercibida: algunas deslocalizaciones apuntan, como es el caso de Alstom, a un reenvío al exterior de la tecnología y no, como hasta la presente, por motivos salariales o de costes laborales.

Segundo, la elaboración de un Estatuto de los Saberes, acompañando a lo anterior. O sea, una estrategia global de redistribución del acceso a los saberes y a la información, democratizando la revolución digital y tecnológica. Lo que tiene su má-

xima importancia en estos tiempos que necesitan que el sindicalismo (y la política) valore el capital cognitivo en todas sus intervenciones; una batalla a la que, lógicamente, hay que implicar a los poderes públicos. Y comoquiera que no hay batalla sin su correspondiente bocina mediática, propongo el siguiente lema: «Más saberes para todos». Es, además, una movilización contra la ampliación de la brecha digital que puede hacer estragos ³. No quiero rehuir la responsabilidad de indiciar algunos, todavía insuficientes, apuntes. A grandes rasgos podrían ser: a) la formación a lo largo de todo el arco de la vida laboral, b) enseñanza digital obligatoria y gratuita, c) acceso gratuito a un elenco de saberes por determinar, d) años sabáticos en unas condiciones que deberán ser claramente estipuladas. Esta temática no puede ser obviada por el sindicalismo confederal, y ni siquiera parecería arriesgado suponer que su eficacia y utilidad depende de su capacidad para enfrentarse a ella. Más todavía, la importancia del saber como medio de producción es directamente proporcional a la complejidad del proceso productivo. Y si como recuerda Juan Ramón Capella, en un trabajo de 1977, «las clases dominantes se reservan el acceso a los lugares de cristalización del saber nuevo», la acción colectiva del sindicalismo debe disputar, explícitamente, ese acceso ⁴.

2. El sindicalismo es un sujeto colectivo orgullosamente democrático. Lo avalan tanto sus prácticas como las normas estatutarias. El problema no está en la democracia sino en los hechos participativos. El *quid* de la cuestión está en que la innovación tecnológica ha introducido una serie de novedades: de un lado, algunas de ellas interfieren la realización de las asambleas presenciales; de otro lado, la facilidad que ofrece la innovación no ha sido utilizada, por lo general, plenamente por el sindicato. De ahí que podríamos decir que, en esas condiciones, la praxis sindical es más de delegación que de participación. A tal efecto vale la pena traer a colación las palabras de Pietro Ingrao: «En mi experiencia, representación ha sido algo muy diferente de delegación. La entendía como relación entre sujetos» [*Indigarsi non basta*, Aliberti, 2011].

Creo que las condiciones están suficientemente maduras para implicarse en una nueva acumulación de democracia deliberativa mediante el ejercicio normado de hechos participativos, usando a fondo las innegables potencialidades que nos brinda la tecnología. Y no tanto como mera y esquemática consulta sino como democracia deliberativa capaz de aprehender los conocimientos del conjunto asalariado: el más

³ <http://lopezbulia.blogspot.com/2006/01/pacto-social-por-la-innovacion.html>

⁴ Postfaco de Juan-Ramón Capella a *La burocratización del poder* de Bruno Rizzi [Península, 1977].

preparado que hemos tenido el sindicalismo español a lo largo de nuestra historia. En resumidas cuentas, poniendo en el centro de nuestra actividad participativa la idea de la «soberanía social»: la voz colectiva del conjunto asalariado que indica, implícita o explícitamente, el sentido general y la orientación concreta al sindicato. Tanto para los procesos negociales como para el ejercicio del conflicto, ubicados ambos en el paradigma postfordista. Entonces, cabría preguntarse: ¿cuál es el papel, así las cosas, de los grupos dirigentes? Perdón por la tautología: dirigir, dirigir con nuevo estilo, propiciando una verdadera democracia de mandato.

Los grupos dirigentes, centrales y periféricos, no son sujetos pasivos que están a la espera de los procesos deliberativos. El nuevo liderazgo fuerte expresaría la capacidad de propuesta de un proyecto postfordista y su pormenorización, así en los momentos negociales como en el desarrollo del conflicto, la intermediación entre las diversas opciones que expresan las distintas subjetividades, dentro y fuera del centro de trabajo. Es decir, los grupos dirigentes propiciando una mayor representatividad del mundo del trabajo: de sus demandas y articulaciones profesionales, de género, sociales, culturales, étnicas, de su rico y cambiante pluralismo político. En palabras directas, buscando una nueva legitimación del sindicato general (que se estructura confederalmente) mediante una efectiva representatividad de los intereses de unas clases asalariadas cada vez más diversificadas en sus condiciones de trabajo y de vida. Justamente lo contrario de un proceso asambleario invertido. Una relegitimación que esté en condiciones de disputar el poder autoritariamente unilateral del ejercicio monopolista del empresario en el centro de trabajo: una desincronía entre el modelo de poder de la empresa y las nuevas formas de organización del trabajo, *docet* Miquel Falguera. Una relegitimación sindical, en suma, capaz de disputar la relegitimación empresarial; de esa manera la acción colectiva del sindicalismo puede matizar (y, a la larga, cambiar) el secuestro que la economía ha hecho de la política. Es decir, establecer el conflicto organizado, de ideas y prácticas, contra «*esa epifanía del entrepreneur*», según nuestro Antonio Baylos.

Tercero. El centro del Pacto social por la Innovación tecnológica, la nueva praxis contractual y los hechos participativos tienen una estrella polar: *la dignidad de la persona que trabaja, que quiere trabajar y vivir en un mundo sostenible. Hablando en plata, la humanización del trabajo y la rehabilitación del trabajo creativo. Se trata de una movilización de ideas y hechos concretos que el sindicalismo debe proponer, como sujeto extrovertido, a todo el vecindario de la ciudad democrática: las izquierdas políticas, los movimientos sociales y el mundo de la intelligentsia. El sindicalismo español está en condiciones de esas tareas.*

Cuarto. El sindicalismo confederal español tiene unas buenas dosis de sujeto extrovertido que se ha ido acentuando en los últimos tiempos con motivo de la lucha contra la llamada reforma laboral y el llamamiento a la huelga general del 28 de septiembre pasado. Lo prueban sus relaciones con el asociacionismo progresista y los colectivos que se sumaron al conflicto.

La novedad de este sujeto extrovertido es que, de un tiempo a esta parte, se han promovido no pocos encuentros con una parte de ese asociacionismo, no ya para aunar esfuerzos de cara a la protesta sino con la idea de dialogar, de poner las bases de una relación estable capaz de compartir diversamente toda una serie de proyectos para transformar el trabajo. Así lo denota la actividad incesante —casi espasmódica, se diría— de la Fundación Primero de Mayo. Basta echar un vistazo su web (<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/>) para estar al tanto de sus actividades con el mundo académico, del arte, de las ciencias y las humanidades.

En resumidas cuentas, ya no se trata de relaciones a la búsqueda de aliados para ensanchar la adhesión al conflicto social, sino de búsqueda común de una suma de proyectos que objetivamente tienden a transformar el trabajo. Esta nueva relación con la ciencia reporta, obviamente, utilidades a la acción colectiva del sindicalismo confederal. Un ejemplo, entre otros tantos, es no ya la relación sino el vínculo con el mundo del iuslaboralismo.

Hemos de condecir que ese es un buen y provechoso camino. Porque el sindicalismo, en solitario, no puede transformar el trabajo. Su acción colectiva es importante, pero no basta. Y, tal vez, sea esta la condición que ha llevado al sindicalismo a acentuar su característica de sujeto extrovertido.

Por otra parte, esta nueva biografía sindical posibilita el entendimiento con las categorías profesionales de técnicos, mandos y cuadros. En estos sectores es donde se percibe, claramente, el déficit de representación del sindicalismo. En esos sectores se es menos sindicato general y existe un déficit de confederalidad.

Posiblemente no hemos visto el rompimiento de la alta dirección de la empresa con esos importantes colectivos: la ruptura del, digámoslo así, pacto de fidelidad mutua entre el alto management y la gran masa de los ingenieros y cuadros. Así pues, se trataría de transformar el tradicional coste de oportunidad en el *beneficio de oportunidad*.

TERCER TRANCO

Pienso que es preciso volver a la carga con respecto a la unidad sindical. Sin precipitaciones, naturalmente. Pero sin posponerlo a un improbable momento asintótico. Porque hoy han desaparecido las principales razones que podrían justificar la inexistencia de un sindicato unitario, plural.

Han ido desapareciendo gradualmente los vínculos que ligaban a los sindicatos con los partidos amigos. Comisiones Obreras y UGT comparten habitación en la casa europea de la CES. Ambas organizaciones se están frecuentando cotidianamente en los procesos negociales y en el ejercicio del conflicto. Se podría decir con aproximado fundamento que esta forma de buena vecindad es la principal causa del prestigio que tiene el sindicalismo confederal español desde hace ya algún tiempo. De ahí el visible beneficio de oportunidad para unos y otros y, por extensión, para todos. Y, sin embargo, es ahora cuando menos se habla de la cuestión unitaria. Seguro que no estamos ante un abrenuncio: tal vez de un exceso de prudencia; de rutina, posiblemente. Ni siquiera, que se sepa, hay cuchicheo alguno.

Tengo para mí que los tiempos están maduros para reiniciar el debate sobre la unidad sindical. Para ello tendremos que considerar que lo que relaciona al conjunto asalariado, en todas sus diversidades, es de tipo social, no político ni ideológico. A mi juicio esta es la argamasa de la construcción de los procesos unitarios. Y es la que debería volver a proponer el nuevo itinerario de la búsqueda de la unidad sindical orgánica.

No se trata de hacer una excursión al pasado, sino —parafraseando a Pereira— de frecuentar el futuro que va siendo cada día que pasa. Con una pedagogía hacia la juventud que ha crecido en la existencia de dos sindicatos y en ayunas de un debate por la unidad sindical.

Tengo para mí que las palabras de Toxo en la clausura del último congreso confederal —«UGT es para nosotros algo más que un aliado»— no han tenido continuidad. No han frecuentado el futuro de cada día que pasa. Porque, si UGT es algo más que un aliado, ¿qué es exactamente?, ¿qué somos nosotros exactamente para UGT? Primero, ¿somos dos coaligados que, en determinados momentos, somos indiferenciables? Así las cosas, ambos son el germen potencial de ponerse de acuerdo en la construcción de una arquitectura común, sabiendo que el objeto de todo ello no es el sindicato sino el beneficio de oportunidad de estar juntos-entre sí.

Abramos, pues, una investigación acerca de las preferencias en esa dirección del conjunto asalariado. Por algún sitio habremos de empezar.

APOSTILLA FINAL

En dos grandes ocasiones congresuales Luciano Lama, aquel ciclón de la CGIL, exhortó a los congresistas con un «no tengáis miedo a los cambios» y «el miedo no es una virtud». Tres cuartos de lo mismo nos podemos decir a nosotros mismos. Posiblemente Lama tenía en la cabeza que las grandes organizaciones tienen una tendencia natural a la inercia. No es eso exactamente lo que ocurre en la empresa.

Aunque sé sobradamente —quiero decir por experiencia propia— que los sindicalistas somos bastante picajosos, quisiera decir, abruptamente, que la empresa ha cambiado más que las propias organizaciones sindicales. En ella se ha operado lo que dejó sentado en 1848 el famoso barbudo de Tréveris: el incesante revolucionar de las fuerzas productivas.

No tener miedo a insertar toda la praxis sindical en el nuevo paradigma postfordista. No tener miedo a ensayar nuevas formas de representación. No tener miedo a propiciar una nueva acumulación de hechos participativos como expresión de la «soberanía» del conjunto asalariado en aquellas cuestiones que le afectan en su condición trabajadora.

En muy resumidas cuentas, para que el sindicalismo confederal no caiga en las penalidades de Sísifo es conveniente que revise a fondo la herencia recibida por las generaciones anteriores. Nosotros, los «de antes», somos no poco responsables de las asimetrías, lagunas y gangas que todavía se mantienen. Romperlas y darle nuevos vuelos al sindicalismo es, a mi entender, una tarea urgente. Sin lugar a dudas: para renovar la alteridad del sujeto social. **Incluso sin la presencia de este fuerte temporal de la crisis, el sindicalismo tendría ante sí toda una serie de desafíos, probablemente tan gigantescos como los acontecimientos que provocaron los primeros andares de los movimientos sindicales europeos a comienzos del siglo XIX y el periodo de transición que supuso la puesta en marcha del, primero, taylorismo y, después, del fordismo. Por así decirlo, el sindicalismo confederal se encuentra ante un desafío de grandes proporciones, a saber, cómo resolver las enormes asimetrías en las que está envuelto en esta época que, siguiendo metafóricamente a Karl Jaspers, no dudaría en**

calificarla de 'civilización axial'. Lo curioso del caso es que, en gran medida, todas estas cuestiones se apuntan en la literatura solemne de los congresos. El problema está en el momento de la verdad, en su traslado a la negociación colectiva y al resto de las prácticas contractuales. Cuando la literatura oficial se convierta en práctica real, el sindicalismo habrá dado un paso de grandes proporciones.

Holm-Detlev Köhler
José Pablo Calleja

**Retos de futuro para las organizaciones
sindicales en España**



El puente verde, s. f. Martín Rico y Ortega.

Frente a las tesis que preconizan el debilitamiento y la desaparición progresiva de las organizaciones sindicales en el nuevo modelo socio-económico, existen indicadores que revelan el vigor y la importancia del papel que desempeñan en la actualidad. Sin embargo, los profundos y constantes cambios que afectan a la realidad laboral exigen de los sindicatos una importante transformación, de la que depende su propia supervivencia. El presente artículo aborda las fortalezas y debilidades de las organizaciones sindicales españolas tratando de identificar retos para su modernización.

INTRODUCCIÓN

LA modernidad de los comienzos del siglo XXI está llena de paradojas. Una de las más destacadas consiste en que las sociedades con sindicatos fuertes y poderosos generan más empleo y bienestar que otras con regímenes neoliberales y antisindicales, a la vez que existe un consenso, cada vez más asentado, de que sindicatos fuertes perjudican a la economía y al progreso social. El capitalismo actual nos enseña dos cosas al mismo tiempo: un capitalismo sindicalmente controlado es superior en todos los sentidos económicos y sociales, pero un capitalismo sin sindicatos no sólo es posible sino que es cada vez más una realidad en amplias zonas del mundo. ¿Son los sindicatos capaces de reencontrar su papel de garante del bienestar económico y social o caerán víctimas de la ofensiva ideológica neoliberal y de su propia incapacidad de contestarla? Esta puede ser la pregunta de fondo a la cual pretendemos aportar algunos datos y reflexiones.

El presente artículo se basa en una investigación solicitada por la Fundación Alternativas en 2008 (documento de trabajo 142/2008 cuya versión completa puede consultarse en su página web¹), si bien hemos actualizado los datos y añadido nuevos contenidos. En la elaboración de la mencionada investigación se recabaron datos de las principales organizaciones sindicales del país y se realizaron entrevistas en profundidad a sindicalistas de distintos ámbitos, niveles de responsabilidad y perfiles personales para poder recoger la visión subjetiva del sindicalismo actual. La información obtenida nos sirvió para la elaboración de un perfil detallado del sindicalismo español. Posteriormente, sobre la base del estudio comparativo con las características del sindicalismo en otros países de nuestro entorno se elaboraron algunas propuestas acerca del fortalecimiento futuro de los sindicatos españoles.

¹ <http://www.falternativas.org/laboratorio/documentos/documentos-de-trabajo>.

1. UN CUARTO DE SIGLO DE DECLIVE SINDICAL

Desde su nacimiento a finales del siglo XIX hasta su consolidación con el capitalismo fordista de la posguerra a mediados del siglo XX, los sindicatos se han ido convirtiendo progresivamente en organizaciones sociales de defensa de los intereses de los trabajadores. En el desempeño de esta función se han venido dedicando desde diferentes ideologías y estrategias y en medio de contextos históricos y culturales distintos, pero siempre mediante la acción colectiva como única forma de defensa del obrero ante el poder del capital. Sus logros permitieron el desarrollo de un capitalismo socialmente regulado y apoyaron las bases del conocido como Estado de Bienestar, en muchos países occidentales.

Los sindicatos de clase son, al mismo tiempo, movimientos sociopolíticos y organizaciones burocráticas. Al tiempo que trabajan para defender los intereses de la clase trabajadora en diferentes ámbitos de la sociedad, tienen que desarrollarse y mantener sus estructuras. En su papel de representación de la clase trabajadora ante los poderes políticos y económicos de la sociedad, su capacidad para firmar acuerdos dependerá de la capacidad de movilización y control de su base social. Una de las formas más evidentes de medir el apoyo al sindicato es conocer su base afiliativa, pero la creciente heterogeneidad de la base social de los sindicatos está dificultando la incorporación de nuevos afiliados, lo que tiene efectos negativos en su influencia para ser considerados los representantes de la clase trabajadora. A esto se suma, en la actualidad, un entorno hostil con un progresivo desequilibrio en el reparto del poder, que se suma a las dificultades para ejercer esa influencia (Köhler y Martín Artiles, 2010:189, 241; Hyman, 2005).

Desde hace ya un cuarto de siglo, el sindicalismo de los países desarrollados se enfrenta a un entorno político, social, económico e ideológico hostil. Se consolida un discurso que considera a los sindicatos organizaciones trasnochadas, al igual que sus mensajes sobre la causa obrera, que no tienen lugar en la nueva y globalizada sociedad del conocimiento. Su base social, el proletariado industrial, desaparece; su forma de organización, la burocracia fordista, es demasiado rígida y obsoleta; su mensaje ideológico, el control social del capitalismo, no encuentra eco ni en la sociedad ni en la mayoría de los partidos políticos; sus fuentes de poder, la acción colectiva y la presión sobre el patrón, desaparecen y se diluyen con la globalización. El capital, en definitiva, ha conseguido escaparse de los sindicatos, al igual que ha conseguido zafarse del control de los Estados-nación. Las organizaciones sindicales son, hoy en día, representantes de un pasado obsoleto, condenadas a una lenta agonía en su inevitable desaparición.

El discurso que contiene el párrafo anterior incluye una tesis fuerte y otra suave sobre el fin del sindicalismo. La primera, que condena a los sindicatos a su desaparición total, está más extendida en el mundo anglosajón donde los sindicatos han sufrido un declive más acusado. La versión suave no contempla la desaparición del sindicalismo de clase, sino su transformación para adaptarse a las nuevas circunstancias que determinan su función primigenia: la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores. Esta tesis suave contempla la transformación y corporativización de los sindicatos. La heterogeneización de la base social de los sindicatos, la flexibilización de las relaciones laborales, la pérdida de capital social y la individualización hacen que los sindicatos pierdan su capacidad aglutinadora alrededor de un proyecto social común para una gran parte de la sociedad. Lo que quedará, entonces, son organizaciones de colectivos reducidos, sectores y ocupaciones determinadas. Probablemente, la presencia será más intensa en el sector público porque cuenta con una importante estabilidad en el empleo y los interlocutores no pueden escaparse fácilmente a otros mercados o territorios.

En síntesis, los sindicatos están amenazados por la globalización y las nuevas tecnologías, frente a las cuales no han podido o no han sabido desarrollar estrategias eficaces, ni adaptar sus esquemas de organización y acción colectiva:

- Con la organización transnacional de la economía y de las empresas, el interlocutor empresarial se evade del control sindical y gubernamental, normalmente circunscritos al ámbito de los Estados-nación. En la actualidad, las empresas imponen sus criterios de competitividad que erosionan derechos y ventajas conseguidos durante años de diálogo social. La amenaza con la deslocalización es una poderosa ventaja estratégica de las empresas ante sus interlocutores.
- Las empresas se han venido sometiendo a profundos procesos de reestructuración de su actividad (fragmentación, externalización, nuevas políticas de gestión de recursos humanos...) que socavan la actividad de unos sindicatos basados en la organización de grandes y estables grupos de trabajadores.
- El cambio de modelo productivo reduce significativamente un modelo industrial-fordista en el que los sindicatos se desenvolvían bien, para dar paso a un proceso de terciarización en el que aparece una gran heterogeneidad de trabajadores (jóvenes, inmigrantes, mujeres, precarios, teletrabajadores, trabajadores del conocimiento...) que son ajenos a la organización sindical porque no sienten que un compromiso sindical se adapte a sus necesidades.

- La vida laboral moderna se está convirtiendo en una lucha individual en un entorno competitivo sin protección colectiva. Esta nueva vida laboral está cada vez más fragmentada y condena a los individuos a reinventarse constantemente para sobrevivir en un proceso vital en el que ya no hay guiones predeterminados ni certezas. La nueva «sociedad del riesgo» (Beck, 1998) produce un trabajador individualizado que deja a los sindicatos sin base social.

Estas tendencias son innegables y marcan las transformaciones en las relaciones laborales de nuestras sociedades. El mundo académico, lejos de aceptar el discurso antes referido de la muerte del sindicalismo, ha desarrollado un debate sobre su futuro que parte de una premisa muy clara: si los sindicatos quieren detener su declive, han de cambiar sustancialmente. A continuación, resumimos las propuestas que durante las últimas dos décadas han surgido en el mundo académico para el cambio y la renovación sindical.

Un primer grupo de trabajos insiste en la necesidad de cambiar las estructuras internas y formas de trabajar de los sindicatos. Richard Hyman (2007) se pregunta acerca de cómo los sindicatos pueden actuar de forma estratégica. La respuesta, para este autor, sugiere un proceso de aprendizaje organizativo con un triple objetivo: recuperar la capacidad proactiva en los centros de trabajo frente a la mera reacción a iniciativas empresariales; revitalizar la vida democrática interna para que los afiliados vuelvan a identificarse con sus organizaciones; y vincular sus actividades a movimientos e intereses más amplios a escala nacional e internacional. Hyman propone un «*sindicalismo de capital social*», en forma de una red social dinámica que supere el modelo de organización de servicio donde los oficiales del sindicato administran una serie de servicios para sus afiliados.

Un segundo grupo de sugerencias se refiere a la ampliación de los ámbitos de acción. Colin Crouch (2007) coincide con muchos analistas en destacar el ámbito local y las políticas de desarrollo local como importante «*arena política en la era post-neoliberal*», y reclama un papel más activo de los sindicatos en este ámbito. En un mundo tan competitivo, los gobiernos locales tienen que actuar y contribuir a la competitividad de su capital empresarial y humano formando alianzas y cooperaciones con las empresas de su región y una variedad de agencias y actores locales, entre los cuales los sindicatos deberían ser protagonistas. El ámbito local es donde la acción colectiva y la creación de bienes públicos marcan las diferencias en el bienestar social, mientras la macro-regulación nacional ha perdido gran parte de su influencia.

El tercer grupo de propuestas para una renovación sindical está muy relacionado con el segundo y sugiere alianzas entre los sindicatos y otros movimientos sociales para fortalecer el carácter del «*sindicalismo de movimiento social*» (Bronfenbrenner, 2007). La incorporación en un amplio *movimiento social de justicia global*, el aprendizaje de formas flexibles de acción colectiva, la formación de redes transnacionales, formas interactivas y dinámicas de comunicación. La idea del «*sindicalismo de Internet*» (Waterman y Wills, 2001; Jacobs, 2001; Lee, 1997) apunta en la misma dirección: la red Internet es considerada como un vehículo ideal para la acción colectiva (campañas, boicots, movilizaciones...) sin límites organizativos y fuera del control empresarial.

Una cuarta corriente de análisis de revitalización sindical combina elementos del tipo anterior (*movimiento social*) con otras formas de solidaridad local y tiene ya una serie de experiencias prácticas en las campañas de *Organizing* en EEUU y algunos países europeos. De este modo, frente a las dificultades de sindicalizar a los colectivos de servicios diversos y empresas fragmentadas (limpieza, seguridad, servicios de hogar, comercio minorista, etc.), el «*sindicalismo de organización*» (Milkman y Voss, 2004; Bremme *et al.*, 2007) propone nuevas formas de reclutamiento centrado en barrios, polígonos, aeropuertos y centros comerciales, aprovechando la opinión pública y la comunidad local. Estas prácticas mueven a los propios empleados, muchos de ellos precarios, mujeres e inmigrantes, al centro de las acciones reivindicativas (*empowerment* del militante). Un ejemplo muy citado es el sindicato norteamericano de servicios SEIU, que consiguió un fuerte incremento del número de afiliados desde mediados de los años noventa en sectores que tradicionalmente eran de baja sindicalización. Este sindicato trabaja con comités de organización para desarrollar campañas estratégicas de sindicalización en un sector y territorio concreto como, por ejemplo, las empleadas de limpieza o una cadena de supermercados de una ciudad (Rudy, 2004). La campaña implica un estudio de las empresas del sector y sus problemas laborales, de actividades de información, coordinación y formación hasta llegar a la movilización en conflictos escogidos. La movilización es interempresarial y la presión no se dirige solo a la empresa sino también a clientes, proveedores y la comunidad local². La cooperación con otros sectores locales como asociaciones de vecinos, de inmigrantes, grupos feministas, etc., forma parte intrínseca de estas campañas sindicales.

² En la famosa campaña «Justice for Janitors» en San José, el SEIU consiguió una movilización local contra la multinacional Apple que había ejercido una presión de bajo coste y salarios sobre su empresa de limpieza contratada. La gran mayoría de los trabajadores eran latinos y la comunidad local latina organizó un boicot de todas las escuelas que usaban ordenadores Apple. En la campaña del sindicato alemán Ver.di contra las políticas antisindicales de la cadena de supermercados Lidl, el sindicato colaboró directamente con la ONG Attac que aportó las críticas hacia la explotación de Lidl en el tercer mundo y el origen de los productos, etc.

Otro ejemplo de una estrategia sindical de solidaridad local es el «Project Labor Agreements» en Seattle (EEUU) donde los sindicatos del sector de construcción, con el apoyo de movimientos civiles y vecinales, firmaron un programa con las autoridades locales para el sector de la construcción. En dicho acuerdo, las empresas firmantes garantizan ciertos estándares salariales y laborales a cambio de recibir un trato preferente en la asignación de obras públicas (Fichter y Greer, 2004). La reconstrucción de los sindicatos sobre la base de la solidaridad local intenta superar los límites de la organización empresa por empresa. Convertir un conflicto laboral en un problema de la política local incrementa notablemente el potencial de presión y negociación para el sindicato³. La confederación sindical británica TUC ha creado una Academia de *Organizing* con el objetivo de formar a los responsables sindicales para el reclutamiento.

Mientras el concepto de *Organizing* se desmarca explícitamente de la idea de los sindicatos como organizaciones de servicios, otros analistas, más influenciados por las experiencias escandinavas, insisten en el potencial de un «*sindicalismo de servicios avanzados*» (Björkan y Huzzard, 2005). Los sindicatos deben atender nuevas demandas y riesgos del empleo ofreciendo servicios de formación e intermediación de empleo, de orientación profesional, de servicios de seguros, viajes, financieros y servicios personales de forma interactiva (a través de Internet) y personalizada. Heery y Kelly (1994) llegaron incluso a hablar de un sindicalismo *managerial* refiriéndose al alto grado de profesionalidad de los servicios ofrecidos. La forma comunicativa de esta oferta de servicios sirve para intensificar la relación con los afiliados.

En sexto y último lugar hay que mencionar el concepto de «*flexiguridad*» (Toharia, 2006) que se ha convertido en retórica oficial de la Unión Europea a partir de algunas experiencias positivas en países como Holanda y Dinamarca. Detrás de este término híbrido se esconde una estrategia política que procura, de forma sincronizada y de manera deliberada, fomentar la flexibilidad de los mercados de trabajo, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, por un lado, y de fomentar la seguridad —seguridad de empleo y seguridad social— particularmente para los grupos débiles, por otra parte. Los sindicatos pasan de ser guardianes de empleos determinados a convertirse en guardianes de la empleabilidad de las personas, en agentes de intermediación y de formación continua y en organizadores de rotación de empleados.

³ En Alemania trabaja una consultora especializada en la organización de campañas sindicales, iniciada por un militante del movimiento estadounidense Organizing (www.orka-web.de).

Resumiendo, podemos constatar que las organizaciones de los trabajadores históricamente consiguieron su capacidad de acción mediante «cierres sociales» (Weber) de segmentos de mercados de trabajo, primero nacionales, después regionales, locales, ocupacionales y sectoriales. Para cada uno de estos segmentos desarrollaron formas institucionales y organizativas y culturas comunitarias, que les proporcionaron la capacidad de acción y de intervención dentro del marco de un Estado-nación que les garantizaba sus derechos y era destinatario de sus reivindicaciones. Con el desdibujamiento de las fronteras territoriales y, sobre todo, organizacionales y ocupacionales, se desvanece la base de la acción sindical y los sindicatos afrontan una disyuntiva histórica entre el declive continuado hacia organizaciones corporativistas de colectivos cada vez más reducidos o una profunda reorganización con una redefinición de su base de acción. Estudios de varios países y organizaciones sindicales, sin embargo, demuestran iniciativas y potenciales reales de una revitalización y adaptación sindical en el marco del capitalismo del siglo XXI.

2. LOS SINDICATOS EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA

El sindicalismo español se clasifica tradicionalmente dentro de un modelo latino (junto con España, Francia y Portugal). Las diferencias específicas del caso español vienen marcadas por un plurisindicalismo de grandes centrales sindicales a nivel nacional en coexistencia con importantes sindicatos sectoriales y territoriales, algunos de ideología nacionalista, y una representatividad que va más allá de la afiliación⁴.

«El sindicalismo español tiene más audiencia que presencia, como se demuestra en la importante participación de los trabajadores en los conflictos laborales [...] y en el elevado porcentaje de votantes en los procesos electorales para elegir representantes en los centros de trabajo.» (Rojo Torrecilla, 1990:36).

Esta fórmula de Eduardo Rojo Torrecilla («más audiencia que presencia») ilustra claramente una de las diferencias fundamentales del sindicalismo español respecto a otros países europeos. En efecto, la representatividad en el sistema de relaciones laborales español se ha edificado sobre la base del concepto de audiencia electoral. La fuente de la legitimidad de las organizaciones sindicales son

⁴ La discrepancia en los datos sobre densidad sindical en España aportada en las Tablas 1 y 2 se debe al uso de diferentes metodologías en su obtención. Los autores nos inclinamos por la mostrada en la Tabla 2, por su mayor fiabilidad. No obstante, incluimos la Tabla 1 para mostrar la perspectiva comparada en el contexto europeo.

las elecciones sindicales, donde votan una notable proporción de trabajadores, situada en torno al 57% de los asalariados. Es decir, a través del criterio de audiencia hay una mayor legitimidad que a través de la afiliación, cuya tasa es una de las más bajas de Europa. Pero no por ello se debería observar inmediatamente que la debilidad en la afiliación significa menor presencia en el escenario político y laboral (Köhler y Martín Artiles, 2010:487).

TABLA 1. *Densidad sindical en Europa (año 2008)*

SUECIA	68,3%
DINAMARCA	67,6%
FINLANDIA	67,5%
NORUEGA	53,3%
BÉLGICA	51,9%
ITALIA	33,4%
IRLANDA	32,3%
AUSTRIA	28,9%
GRECIA	24,0%
PORTUGAL	20,4%
ALEMANIA	19,1%
HOLANDA	18,9%
ESPAÑA	14,3%
FRANCIA	7,7%

Fuente: OECD.stat. Consultado el 13/4/2011. Elaboración propia.

El plurisindicalismo ha adoptado en España la forma de un duopolio estatal, formado por Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), al cual hay que añadir fuertes sindicatos nacionalistas en el País Vasco y Galicia. Otros sindicatos minoritarios sólo tienen presencias puntuales en algunas empresas o subsectores. El distanciamiento de los partidos políticos de referencia (el Partido Comunista en caso de CCOO, el Partido Socialista Obrero Español en caso de UGT), la convergencia de ideologías y prácticas, la duradera unidad de acción entre los dos sindicatos mayoritarios y su amplia participación institucional han acercado al sindicalismo español en muchos sentidos a los modelos del centro-norte europeo. Lo que sigue marcando una diferencia, igual que en Italia y Francia, es la fuerte acción política de los sindicatos, palpable en movilizaciones y huelgas generales contra proyectos de reforma laboral gubernamentales.

TABLA 2. *Densidad sindical en España y por CCAA (año 2009)*

ASTURIAS	28,0%
PAÍS VASCO	26,5%
MADRID	25,4%
CASTILLA Y LEÓN	25,0%
ARAGÓN	24,5%
NAVARRA	23,2%
EXTREMADURA	21,7%
CANTABRIA	21,6%
BALEARES	20,4%
CASTILLA-LA MANCHA	20,3%
ESPAÑA	19,9%
GALICIA	19,7%
LA RIOJA	19,7%
ANDALUCÍA	19,5%
COMUNIDAD VALENCIANA	19,5%
CANARIAS	19,2%
CATALUÑA	17,3%
MURCIA	17,2%

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2009. Elaboración propia.

Pese a los síntomas de declive y dificultades evidentes, los sindicatos siguen siendo una de las asociaciones voluntarias más importantes de España, tanto en términos cuantitativos como en su calidad de agente social y económico (Beneyto, 2004:21). La tasa de afiliación es baja, pero en números absolutos ha venido creciendo la afiliación sindical durante los años del «boom» del empleo (1997-2007). Sin embargo, la verdadera fuente de legitimidad de los sindicatos estriba, como se ha señalado, en la audiencia electoral, así como por la presencia efectiva de los sindicatos en las mesas de negociación. Al mismo tiempo, sin embargo, resulta evidente que *«existe una desconfianza general en la sociedad hacia las estructuras políticas y sindicales»* (CCOO, 2008:39) y que les cuesta a los sindicatos llegar a los jóvenes, las mujeres, los empleados precarios y los inmigrantes.

A pesar de los muchos focos de conflicto en los centros de trabajo y la fuerte competencia en las elecciones sindicales, la unidad de acción entre los dos sindicatos mayoritarios, establecida a finales de los años ochenta, se ha consolidado y marca la actividad sindical en España. En general, la comunicación entre las uniones y federaciones de los dos sindicatos es fluida y cooperativa aunque surjan conflictos puntuales. El alto grado de institucionalización de las relaciones laborales en la ne-

gociación colectiva y la concertación social contribuye a esta estabilidad de unidad de acción, ya que es la forma más eficaz y operativa de actuar. Lo que no se está formando es una cooperación más estratégica en el desarrollo de proyectos comunes, ni mucho menos un acercamiento organizativo. El pragmatismo operativo parece haberse impuesto en la vida sindical española marginando todo tipo de aspiraciones e ideologías más utópicas y transformadoras.

Una segunda dimensión de análisis reconfirma la necesidad de una revisión de las tesis del fin del sindicalismo. Analizando una de las actividades y funciones principales de los sindicatos, la negociación colectiva, nos encontramos con una complejidad creciente de sus contenidos, a la cual los sindicatos y comités de empresa han respondido con aceptable soltura. Mientras hasta mediados de los años noventa el convenio colectivo regulaba poco más que el aumento salarial y la jornada laboral, desde entonces no han cesado de incorporarse nuevos asuntos como la flexibilización de la jornada, la estabilización del empleo, la flexibilización del salario, la flexibilidad funcional y geográfica, la formación continua, los contratos relevo, la seguridad e higiene, la igualdad de género, la conciliación, el estrés y el *mobbing*, etc., exigiendo más esfuerzo y conocimientos a los agentes negociadores. Los sindicatos han incorporado todos estos asuntos en sus agendas y han contribuido a la racionalización del sistema de negociación colectiva en España. Esta capacidad de contribuir a la racionalización y el enriquecimiento del sistema de negociación colectiva y de relaciones laborales durante la última década indica un importante potencial adaptador y renovador de los sindicatos españoles.

La tercera dimensión de análisis apunta en la misma dirección que la segunda. A pesar de dificultades en términos de afiliación y presencia en las empresas, los sindicatos han mantenido o ampliado su influencia política participando en múltiples organismos públicos y mesas tripartitas de concertación en todos los ámbitos (nacional, sectorial, autonómico y local). Los pactos institucionales sobre empleo, fomento económico, seguridad social, desarrollo local, formación ocupacional, etc., forman parte del sistema político español con los sindicatos como pilar esencial. La consolidación de los sindicatos como agentes sociales reconocidos dentro del sistema político español significa una buena base para una futura recuperación de protagonismo en la empresa privada y la sociedad civil. El pacto social sobre el sistema público de previsión social firmado por las dos principales centrales sindicales, los representantes patronales y el gobierno el 2 de febrero de este año ejemplifica el importante papel de los sindicatos en materia de concertación social, aunque también supone un conflicto interno entre la cúpula del sindicato que, en el ejercicio de su papel de representación, adopta una decisión que no cuenta con el respaldo de amplios sectores de su base social. Parece que, hasta el momento, las organiza-

ciones sindicales firmantes están sabiendo gestionar esta discrepancia sin reseñables consecuencias internas, dando muestra de su estabilidad.

La cuarta dimensión de análisis se refiere a cambios y tendencias internas. Aunque se note un retraso con respecto a la economía y el empleo en general, los sindicatos también viven una terciarización y feminización de sus afiliados y militantes e incorporan más empleados jóvenes, inmigrantes, precarios y desempleados. Estos cambios en su base humana generan nuevas demandas hacia el discurso, la estrategia y la cultura organizativa sindical y empujan, por lo tanto, hacia una necesaria modernización organizativa.

La quinta dimensión de análisis refleja como ninguna los retos y dificultades del sindicalismo de futuro. La transnacionalización de los sindicatos es la única respuesta posible frente a la globalización, los cambios tecnológicos y la integración europea. Gracias al Proyecto Social Europeo, manifiesto en el Protocolo Social Anexo del Tratado de Maastricht (1992) e integrado al Tratado de Ámsterdam (1997), ya disponemos de una cierta infraestructura institucional en la UE con Comités de Empresa Europeos (CEU), el Diálogo Social sectorial e interconfederal Europeo y algunas iniciativas más, desarrolladas por la Confederación de los Sindicatos Europeos (CES) y sus afiliados. La existencia de más de 800 CEU en empresas multinacionales, la mayoría con participación española, y una serie de Directivas Europeas en materias tan importantes como permisos paternales, derechos de los trabajadores a tiempo parcial o el teletrabajo, demuestran la importancia y el potencial de desarrollo de esta dimensión transnacional de actividad sindical. Al mismo tiempo, sin embargo, hay que constatar las enormes dificultades y los estancamientos en muchos aspectos que generan cierta desesperación y algún que otro escepticismo hacia este ámbito por parte de los sindicalistas. Se percibe una discrepancia de velocidad entre la integración económica y de los mercados, por un lado, y la integración social y sindical, por el otro.

En resumen, las investigaciones sobre los sindicatos en España, y también en Europa, no sólo refutan las tesis simplistas del fin del sindicalismo, sino que abren el campo para el estudio de fenómenos contradictorios, tanto amenazas como potencialidades, para el futuro del sindicalismo. No nos cabe duda de que los sindicatos seguirán siendo actores importantes en la sociedad española.

3. LA MODERNIZACIÓN DE LOS SINDICATOS ESPAÑOLES

El sindicalismo actual en España y Europa se encuentra frente a un dilema: sólo una renovación profunda abre las puertas al futuro, pero la situación vivida de gran-

des incertidumbres provoca una reacción de cierre, de evitar riesgos y de aferrarse a las rutinas del pasado. Nuestras conclusiones y propuestas tentativas se agrupan en la identificación y superación de los retos de una modernización de las organizaciones sindicales para afrontar en mejores condiciones las dificultades de la representación de los intereses de los trabajadores en una economía altamente competitiva e internacionalizada.

Los sindicatos son organizaciones basadas en la solidaridad de sus afiliados persiguiendo el objetivo principal de la defensa eficaz de los intereses de los trabajadores en la empresa y en la sociedad. Esta característica principal marca una diferencia fundamental con una empresa privada y una administración pública. Sin embargo, esta diferencia no impide que los sindicatos compartan problemas y retos comunes con la empresa y la administración de cara a su modernización organizativa y que los sindicatos puedan aprender mucho de las estrategias empresariales de mejorar la eficacia y los resultados de su actividad colectiva, igual que puedan aprender de las ONG formas de organización flexibles y transnacionales. El reto consiste en convertir a unas organizaciones de administración de afiliados y de funciones públicas en organizaciones de gestión de conocimientos y actividades múltiples en favor de la mejora de la calidad del empleo y de bienestar social.

¿Cómo se pueden convertir los sindicatos en organizaciones de aprendizaje y conocimiento? Para aprender y cambiar, el primer paso consiste en dejar de funcionar según las rutinas y convenciones establecidas. De forma parecida a las empresas privadas, los sindicatos necesitan fuentes externas y afines de conocimiento para desarrollar reestructuraciones organizativas y planes estratégicos de acción. Más importante todavía es la plena incorporación de nuevos militantes (no sólo afiliados), provenientes de los colectivos subrepresentados hasta el momento, en el funcionamiento organizativo. A continuación, presentamos unas sugerencias que han surgido a lo largo de nuestra investigación:

1. *Proyectos transversales y cross-sectoriales*: la organización en proyectos con objetivos claros, con plazos y cronogramas, con equipos polivalentes, se ha convertido en la forma de organización de trabajo más adecuada para cualquier entidad ágil, sea una empresa, un instituto o una ONG. El trabajo sindical eficaz ya no puede funcionar con los esquemas burocráticos tradicionales, sino que requiere agilidad y flexibilidad operativa. Hay que organizar los intereses de los empleados a lo largo de una cadena de valor, en un polígono industrial, en un barrio, en un centro comercial, en un aeropuerto, etc.; es decir, agrupar intereses de múltiples empresas y ocupaciones en

diferentes sectores. Pensar en procesos y trabajar en equipos cross-federales, sin control jerárquico y minimizando los trámites burocráticos, es un reto para los sindicatos como para cualquier organización moderna y eficaz.

2. *Organizaciones discursivas*: la heterogeneidad y pluralidad de los intereses y de la propia base social del sindicalismo requieren la misma pluralidad de opiniones y debates en el interior. Foros de debate abiertos e interactivos, en vez de congresos marcados por la lucha de facciones por la mayoría, el cuestionamiento y la crítica de posiciones. La reflexión permanente y la tolerancia de opiniones diferentes y disidentes son los elementos de una nueva cultura sindical discursiva y dialogante. Las nuevas tecnologías de información y comunicación aportan muchas posibilidades para dinamizar la comunicación entre la organización y los afiliados, también para crear canales de comunicación directa entre delegados de diferentes plantas, países y ámbitos de acción sindical, para dinamizar la oferta formativa para afiliados y delegados; en fin, para añadir una dimensión de organización en red al sindicalismo (véase Waterman y Wills, 2001).
3. *Cambios en la imagen y las formas de comunicación*: el lenguaje codificado y politizado, la imagen masculina (machista) y el funcionamiento jerárquico-burocrático y ritualizado condicionan el desarrollo de los sindicatos en la sociedad y, particularmente, en las mujeres y los jóvenes. Sindicatos demasiado «politizados» es la crítica más popular, que se refiere al estilo de reproducir las formas típicas de los partidos políticos en los medios de comunicación y las apariencias públicas.
4. *Articulación flexible de la negociación colectiva*: la dicotomía entre los convenios de sector y los de empresa ya no corresponde a la estructura económica actual. La desconcentración de la organización empresarial, con la consiguiente fragmentación de las condiciones laborales, requiere una estrategia reintegradora en la negociación colectiva. Convenios de grupos empresariales, incluyendo a empresas auxiliares, subcontratadas y proveedoras, deben homogeneizar y frenar la jerarquización de las situaciones laborales. La presión de las empresas matrices sobre sus proveedores mediante constantes cambios de contratos, algo común en sectores como la automoción y la construcción, pierde sentido en el momento en que existe un convenio común e igual para todos.
5. *Servicios individualizados e interactivos*: nuestro estudio confirma claramente que el carácter de proveedor de servicios es secundario frente al de defensor de intereses. Sin embargo, una oferta de servicios de calidad para los afilia-

dos puede contribuir significativamente a la revitalización sindical. La gente no se suele afiliar por los servicios, pero sí permanecer afiliada mientras recibe servicios de calidad. Las nuevas tecnologías y el Internet abren la posibilidad de elaborar la oferta de servicios con la participación de los afiliados que comunican sus demandas y problemas. Al mismo tiempo, la oferta de servicios podría adquirir un carácter más proactivo y personalizado.

6. *Fondos de conocimientos externos*: frente a la creciente complejidad del mundo actual, los gobiernos recurren a *think tanks* (grupos de expertos), las empresas a consultoras y servicios especializados, mientras los sindicatos, al menos en España, confían en ellos mismos, en la capacidad autodidáctica de unos representantes sin formación ni cualificación específica en la materia a negociar y regular. La desventaja frente al capital y la falta de capacidad estratégica son consecuencia lógica de la renuncia al conocimiento externo. Existen dos vías principales de crear conocimiento externo. En primer lugar, hay que ampliar el método de bufetes de abogados laborales a todos los ámbitos de acción sindical, dotando así a los representantes sindicales en todos los niveles con los conocimientos necesarios para negociar avances sistemáticos en todos los ámbitos laborales. Una segunda vía consiste en la cooperación estratégica con el mundo educativo e investigador en forma de proyectos de investigación, experimentos y laboratorios sociales, observatorios, etc., reclamando así la responsabilidad social de la ciencia (por ejemplo, *science shops* dirigidos a los sindicatos) y fomentando una dinámica alternativa de generación de conocimientos científicos con conciencia social.
7. *Organizando solidaridad local*: para recuperar presencia y legitimidad social, el ámbito local es clave en la acción sindical. Los sindicatos deben figurar como nudo principal de un tejido social de asociaciones y actividades a favor del bienestar social y de la participación ciudadana. En este sentido, los sindicatos españoles pueden aprender mucho de las experiencias del *Organizing* de los sindicatos norteamericanos, particularmente en sectores de servicios con mucho empleo precario y subcontratado (seguridad, conserjes, limpieza, servicios domésticos, hostelería). De igual manera que en tiempos pasados el sindicalismo de los jornaleros del campo no podía basarse en la solidaridad del centro de trabajo, sino en la solidaridad del pueblo (Köhler, 1995:244 y ss.), en muchos sectores modernos de servicios con el empleo disperso y precario el sindicalismo tiene que buscar la solidaridad local para organizar a los trabajadores. La presión a través de la opinión pública sustituye a la presión directa en la empresa allí donde esta última resulta inviable.

8. *Nuevas formas de acción, presión y conflictividad*: las formas tradicionales de conflictividad y presión, con las huelgas y movilizaciones en el centro, han disminuido y se centran cada vez más en los servicios públicos y privados con más impacto sobre terceros (ciudadanos) que sobre el capital (patrón). Sin embargo, el futuro del sindicalismo no puede estar sólo en la participación político-institucional y la administración pública, sino que requiere la recuperación de la capacidad de presión y negociación sobre la empresa flexible y transnacional. Volver a ser una amenaza creíble para las multinacionales implica la incorporación de nuevas formas de acción en el repertorio sindical. La primera ya fue mencionada como elemento del «*Organizing*», campañas locales e internacionales que apuntan a la imagen pública de las empresas y amenazan a sus beneficios. Estas campañas han mostrado su eficacia desde los años setenta contra empresas como Nestlé, Shell o Nike denunciando sus malas prácticas.
9. *Incorporándose en un movimiento global de justicia social y desarrollo sostenible*: «El movimiento obrero y las organizaciones sindicales, que históricamente han jugado un rol decisivo en la consecución de toda una serie de derechos sociales, han perdido su papel central en las reivindicaciones frente a las corporaciones transnacionales» (Ramiro/González, 2008), y son las multinacionales quienes dominan cada vez más la economía y nuestra vida. Para volver al frente de un movimiento progresista, los sindicatos tienen que participar en primera línea, pero sin ningún ánimo de dominación o instrumentalización, en un movimiento para una sociedad global más justa y sostenible. Influencia y poder sindical exigen un liderazgo moral y la lucha por ideas y valores alternativos a escala global.
10. *En el mundo actual globalizador hay un aliado natural de un movimiento sindical renovado, las ONG*: los sindicatos están más adelantados en organización, participación institucional y una base social claramente definida. Pero las ONG muestran una superioridad en flexibilidad, discursividad y agilidad transnacional, y una alianza estratégica entre ambos implicaría un proceso de aprendizaje mutuo. La alianza con las ONG ampliaría también el repertorio de la acción sindical, añadiendo instrumentos como boicoteos de consumidores, campañas informativas sobre origen e impacto ecológico de productos, etc. La integración en un movimiento social global significaría la superación de un modelo de sindicalismo internacional tradicional y obsoleto, el de la diplomacia sindical, y el comienzo de un nuevo internacionalismo sindical solidario. Trabajar en proyectos compartidos, una cultura discursiva

común, alianzas y cooperaciones transnacionales, participar en movimientos sociales, etc., todo esto implica la superación de las formas tradicionales de competencia intersindical en España. La cooperación estratégica intersindical debe reemplazar la estéril lucha por delegados, subvenciones y cargos, una lucha no compartida por la gran mayoría de los trabajadores.

11. Un ejemplo de *proyecto sindical transnacional* en un área de suma importancia actual puede ser una cooperación entre sindicatos de países de origen y de destino de la mano de obra migrante. Tímidos intentos en esta dirección han iniciado los sindicatos irlandeses y polacos para regular el fuerte flujo de trabajadores polacos a Irlanda. Algunas federaciones españolas también establecieron oficinas de información en países de origen como Marruecos. La alianza sindical puede organizar a los emigrantes ya en su país de origen e influir en las condiciones de contratación, en cooperación con las empresas y los organismos públicos del mercado de trabajo.

Como tónica general de las experiencias con estrategias de revitalización sindical se puede constatar que la relación con los afiliados y la recuperación de la militancia sindical deben formar el centro de todas las actividades en este sentido. Todos los estudios y encuestas nacionales e internacionales subrayan la presencia sindical en el centro del trabajo como factor primordial para la afiliación (Simón, 2003; Schnabel y Wagner, 2005; Köhler y Calleja, 2011). Las demás iniciativas, como la mejora de servicios, incentivos exclusivos, fusiones, mayor participación institucional y concertación social, etc., demuestran resultados muy limitados a la hora de ganar más y nuevos afiliados y aumentar la presencia sindical en la sociedad.

Por último, consideramos necesario añadir que la revitalización de los sindicatos ha de ser, en primer lugar, labor de los propios sindicatos, pero un Estado que pretende contribuir a la integración y el bienestar social tiene un interés fundamental en unos sindicatos fuertes y competentes. Por tanto, es interés, competencia y responsabilidad de los poderes públicos apoyar el proceso de modernización y adaptación de los sindicatos al nuevo marco económico y social a través de medidas legales, económicas y políticas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BECK, U. (1986, 1998), *La sociedad de riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.

- BENEYTO, P. J. (2004), «*La afiliación sindical en España: viejos tópicos y nuevas realidades.*» En mismo autor, (compilador). *Afiliación sindical en Europa*. Volumen 1. Valencia: Ediciones Germanía.
- BJÖRKMAN, H. y HUZZARD, T. (2005), «Membership Interface Unionism: A Swedish White-Collar Union in Transition», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 26 (1): 65-88.
- BREMME, P., FÜRNIß, U. y MEINECKE, U. (eds.) (2007), *Never work alone. Organizing - ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*, Hamburgo: VSA.
- BRONFENBRENNER, K. (ed.) (2007), *Global Unions. Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, Ithaca y Londres: Cornell University Press.
- CCOO - Comisiones Obreras de Asturias (2008), *Participación y afiliación*, Oviedo.
- CROUCH, C. (2007), 'Trade unions and local development networks', *Transfer*, vol. 13 (2), pp. 211-224.
- FICHTER, M. y CREER, I. (2004), 'Analysing Social Partnership: A Tool of Union Revitalization?', en Freege y Kelly, pp. 71-92.
- HEERY, E. y KELLY, J. (1994), «Professional, Participative and Managerial Unionism», *Work, Employment and Society*, vol. 8 (1), pp. 1-22.
- HYMAN, R. (2005), 'Trade Unions and the Politics of the European Social Model', *Economic and Industrial Democracy*, vol. 26 (1), pp. 9-40.
- HYMAN, R. (2007), 'How can trade unions act strategically?', *Transfer*, vol. 13 (2), pp. 193-210.
- JACOBS, D. (2001), «Internet Unionism», Paper presentado en la Industrial Relations in Europe Conference (IREC 2001), Madrid: 26 — 28 de abril 2001.
- KÖHLER, H.-D y CALLEJA JIMÉNEZ, J. P. (2011). Los determinantes de la afiliación sindical en España. *Revista del Observatorio Confederal de Afiliación. CCOO*. N.º 2. pp 36-58.
- KÖHLER, H.-D. y CALLEJA JIMÉNEZ, J. P. (col.). *Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y el cambio tecnológico*. 142/2008. Fundación Alternativas.
- KÖHLER, H.-D. (1995), *El movimiento sindical en España. Transición democrática - modernización económica - regionalismo*, Madrid: Ed. Fundamentos, 1995, 2.ª ed. 2001).
- KÖHLER, H.-D. y MARTÍN ARTILES, A. (2010), *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, Madrid: Delta, 3.ª ed.

- LEE, E. (1997), *Labour and the Internet: The new internationalism*, Londres: Pluto Press.
- MILKMAN, R. y VOSS, K. (2004), *Rebuilding Labor. Organizing and Organizers in the new Union Movement*, Ithaca y Londres: Cornell University Press.
- RAMIRO, P. y GONZÁLEZ, E. (2008), «Las iniciativas de resistencia frente a las empresas multinacionales», *Viento Sur* 95, enero de 2008.
- ROJO TORRECILLA, E. (1990), «Las tareas pendientes», *Política y Sociedad*, n.º 5: 31-44.
- RUDY, P. (2004), '«Justice for Janitors», not «Compensation for Custodians»', en Milkman/Voss, 133-149.
- SCHNABEL, C. y WAGNER, J. (2005), *Determinants of Union Membership in 18 EU Countries*, Discussion Paper N.º 1464, Bonn: IZA.
- SIMÓN, H. J. (2003), '¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?', *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N.º 41, 69-88.
- TOHARIA, L. (comp.) (2006), *Los mercados de trabajo transicionales*, Madrid: MTAS.
- WATERMAN, P. y WILLS, J. (eds.) (2001), *Place, Space and the new Labour Internationalisms*, Oxford: Blackwell.

Jesús Cruz Villalón

**Acción sindical en la empresa:
viejos y nuevos debates**



Jardín español, s. f. Martín Rico y Ortega.

Hoy puede afirmarse que el modelo legal de acción sindical en la empresa se consolidó en nuestro país con notable facilidad y rapidez desde el reconocimiento formal de la libertad sindical, alcanzando en la actualidad un alto grado de consenso práctico en lo aplicativo.

Procede ahora tomar en consideración las transformaciones que se están produciendo en nuestro sistema de relaciones laborales, que suponen nuevos desafíos para un efectivo ejercicio de la acción sindical en la empresa. Estos nuevos debates son variados y múltiples y derivan de cambios cualitativos en el sistema productivo o en la estructura del mercado de trabajo: desde las nuevas tecnologías, la descentralización productiva o la segmentación del mercado de trabajo, a los diversos ámbitos de actuación de la organización empresarial o los nuevos enfoques empresariales como la responsabilidad social.

1. LOS VIEJOS DEBATES, SUSTANCIALMENTE RESUELTOS

TRANSCURRIDOS ya más de 30 años desde el reconocimiento formal de la libertad sindical en España, en la actualidad se puede constatar un pleno asentamiento del modelo legal de la acción sindical en la empresa, con unos perfiles perfectamente definidos de las instituciones que articulan la presencia de las asociaciones sindicales en las empresas y centros de trabajo. Hoy en día puede afirmarse que el modelo legal quedó consolidado entre nosotros desde los inicios con notable facilidad y rapidez, al extremo que vino a solidificarse con una aceptación pacífica en lo sustancial, alcanzando en la actualidad un alto grado de consenso práctico en lo aplicativo. La prueba más elocuente de ello se puede advertir en el dato de que los grandes debates que giraron en torno al modelo establecido y a las posibles fórmulas alternativas al mismo, en breve tiempo quedaron superados. A pesar de ello, puede resultar útil efectuar un rápido recordatorio de cuáles fueron aquellos viejos debates, en la medida en que nos facilita una mejor comprensión de las claves sobre las que se asienta el desarrollo de la intervención de las asociaciones sindicales dentro de las empresas.

1.1. Acción sindical externa *versus* penetración del sindicato en la fábrica

Conviene comenzar por recordar cómo en los países desarrollados el sindicalismo surge con voluntad de alteración del modelo político-económico dominante tras la revolución industrial y, con la misma, la instauración del sistema de producción capitalista. Por ello, los sindicatos se constituyen para actuar frente al poder político, como estructuras que no sólo actúan fuera de las fábricas, sino que por añadidura se organizan como tales asociaciones más allá de las empresas. En suma, en sus orígenes las asociaciones sindicales se desenvuelven en gran medida a espaldas de las empresas.

Esa orientación, tanto en el plano de la actividad como de lo organizativo, influye en lo jurídico, de modo que cuando se verifica el reconocimiento legal de la libertad sindical predomina el enfoque de estructuración e intervención extramuros de la em-

presa, de interlocución con el poder político o, a lo sumo, cuando lo es con las representaciones empresariales, se articula en el ámbito sectorial y no en el empresarial. Tanto los textos internacionales como los nacionales que en su origen histórico proceden al reconocimiento y regulación de la libertad sindical se centran en su vertiente externa y no contemplan referencia alguna a lo empresarial.

Ese vacío dejado por las organizaciones sindicales en la esfera estricta de lo empresarial da lugar a que, o bien en ese ámbito predominen los poderes empresariales de organización y gestión en clave unilateral, o bien surjan formas de representación de los trabajadores en la empresa en clave «asindical». Unas representaciones de los trabajadores que se asientan sobre una filosofía colaborativa de intereses con la dirección de la empresa y, por ende, poco proclive y permeable a la lógica sindical.

Ese escenario originario experimenta una cualitativa transformación con la evolución de las percepciones sindicales, impulsada ésta a su vez por el desarrollo económico en los países industrializados. El punto de inflexión puede situarse en Europa en torno a finales de la década de los años sesenta, de modo que ello conduciría a expectativas de las organizaciones sindicales de tener una presencia directa en las empresas, con una penetración en las fábricas no fácil en aquellos momentos. En todo caso, con diversos avatares en cada uno de los países, el resultado final fue el de una extensión de la acción sindical a la empresa, con su consiguiente efecto sobre el plano legal, de modo que ello condujo a modelos diferentes, pero todos ellos con la seña de identidad común del reconocimiento de formas de presencia directa del sindicato en los centros de trabajo y, por derivación, de la atribución al mismo de facultades de acción sindical en el seno de los centros de trabajo y empresas.

En la mayoría de las ocasiones ello se materializó por vía del establecimiento de una estructura descentralizada de las organizaciones sindicales, con órganos representativos específicos en el ámbito de las empresas, siendo el prototipo más conocido y extendido el correspondiente a la constitución de secciones y delegados sindicales en ese ámbito. Tales instancias representativas no sólo tendrán un enfoque de actuación interna en lo organizativo, que ha venido propiciando una superior democratización de los sindicatos, sino adicionalmente externa en el sentido de actuación como interlocutores frente a la dirección de la empresa y como instrumento de defensa y tutela de los intereses del conjunto de los trabajadores y no exclusivamente de sus afiliados. De este modo, el reconocimiento legal conduce a la atribución de facultades de acción sindical a tales instancias representativas y, por ende, a la imposición de cargas y obligaciones a las propias empresas.

Entre nosotros, ello queda plenamente reflejado en la regulación contenida en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 y, sobre todo, en la consideración generalizada de que los elementos centrales de la acción sindical en la empresa se integran dentro del contenido esencial de la libertad sindical constitucionalmente reconocida como derecho fundamental a través del art. 28.1 de la Constitución. A partir de ese instante, puede entenderse superado el primer viejo debate en relación con la acción del sindicato en la empresa, el relativo a su mirada exclusivamente supraempresarial o compaginada con otra igualmente revalorizada de perspectiva empresarial.

1.2. El asentamiento previo de la representación estatutaria y el doble canal

En segundo lugar, en algunos países ese proceso evolutivo de incorporación de la acción sindical en la empresa no se asienta en un terreno virgen, sino que lo hace a partir de una previa presencia de órganos de representación en los centros de trabajo, por medio de los actuales comités de empresa y delegados de personal. En el caso español este tipo de representaciones se remontan al modelo franquista de representación de los trabajadores, en un contexto de ausencia de libertad sindical, donde constituyeron durante largas décadas el único canal de articulación colectiva de los intereses de los trabajadores en el seno de las empresas. Ello determinó que los sindicatos clandestinos instrumentalizaran tales instancias representativas como fórmula de presencia efectiva en el sistema de relaciones laborales durante el franquismo, cuyo impacto ha sido patente en el momento de construir el nuevo modelo democrático, al extremo de que la fórmula actualmente imperante es fuertemente deudora de la prevalencia histórica de tales representaciones durante décadas. El resultado de este devenir histórico será que cuando se afrontó a lo largo de la transición política el cambio del modelo, éste necesariamente tuvo que partir de un gran prestigio social de los órganos de representación en la empresa ya existentes, con una fuerte identificación de los trabajadores respecto de los representantes que actuaban a través de este tipo de canales.

En la secuencia temporal primero se regularon los comités de empresa y delegados de personal (Real Decreto de finales de 1977, incorporado posteriormente al Estatuto de los Trabajadores de 1980) y sólo más adelante se verificaría el reconocimiento de las secciones y delegados sindicales (Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985). Indudablemente, la secuencia temporal de aprobación sucesiva de tales normas tuvo una importante influencia en el diseño del sistema, pero fue sobre todo

la ya consolidada presencia de las representaciones empresariales durante el franquismo la que determinó el modelo representativo entre nosotros.

A results de este punto de partida, se produjo un fuerte debate en torno a cuál debía ser el sistema representativo a diseñar, sobre todo a través del Estatuto de los Trabajadores, con posiciones muy marcadas en lo que se refiere a las competencias de negociación colectiva de la representación estatutaria frente a la de carácter sindical. El resultado final de este dilema no fue otro que el conocido modelo actual de doble canal representativo, donde lo más significativo será una muy diversa concepción del mismo, comparativamente, entre tres posibles planos de referencia: el constitucional, el formal de legalidad ordinaria y el de desarrollo práctico.

Desde la perspectiva constitucional se atribuye una preferencia representativa a la vía sindical, cuando no de una exclusiva toma en consideración de la misma. De un lado, el canal sindical encuentra un directo e inmediato reconocimiento constitucional a través de la libertad sindical del art. 28.1 CE, al extremo de que se inserta dentro del contenido esencial de este derecho fundamental; sólo las secciones y delegados pueden reclamar de manera directa su conexión con el art. 28.1 CE. De otro lado, los comités de empresa quedan excluidos del ámbito directo de tutela de la libertad sindical, de modo que para la jurisprudencia constitucional se trata de órganos de mera configuración legal, sin referente preciso en clave constitucional, salvo el muy impreciso y nada condicionante a estos efectos art. 129.2 CE, relativo a la participación en la empresa.

Por su parte, si se atiende al plano de la legislación ordinaria, advertimos cuando menos una opción de equidistancia respecto de ambos canales representativos, sin que pueda afirmarse que el legislador se incline por otorgar preferencia al uno frente al otro. Es cierto que la primera impresión puede ser la de un sistema legal más acabado, completo y, por tanto, presumiblemente más fomentado y apoyado desde la norma, por lo que se refiere a la representación estatutaria de los comités de empresa. Sin embargo, ello se explica por motivos más formales que de opción clara de política legislativa. Lo relevante al final es que el rol, las funciones y competencias de uno y otro canal representativo se presentan formalmente en la Ley idénticos, sin que el legislador se escorde por otorgar preferencia en la acción representativa a uno u otro canal. Y, por añadidura, que esa opción de equidistancia, de establecimiento del doble canal en posición de paridad, puede interpretarse plenamente constitucional, sobre todo cuando el canal estatutario no se concibe como vehículo de marginación de lo sindical, sino todo lo contrario.

Eso sí, no puede ocultarse que la presentación formal del modelo en la norma no deja de sorprender, al extremo de que la primera lectura es que se da por supuesto que el lugar central lo va a ocupar la representación estatutaria. Y eso es precisamente lo que sucede en el plano de la realidad cotidiana del desenvolvimiento de las relaciones laborales en la generalidad de las empresas. El peso de la historia a estos efectos es muy intenso, la norma en modo alguno ha intentado influir sobre ese dato precedente, de modo que el resultado ha sido una presencia más visible e influyente del canal representativo estatutario. En definitiva, comités de empresa y delegados de personal han sido los protagonistas por excelencia de la acción de tutela de los intereses de los trabajadores en el interior de los centros de trabajo y empresa.

No obstante, resulta imprescindible matizar la afirmación anterior, por cuanto que la misma se ve notablemente corregida a resultas del fuerte proceso de sindicación de las representaciones estatutarias. Por muy diversas vías, legales y sociológicas, la presencia de los sindicalistas más señalados en el seno de los comités de empresa provoca un modelo de constante y permanente ósmosis de los dos canales. Al mismo tiempo, la orientación marcadamente conflictiva y reivindicativa de la representación estatutaria la hace intensamente permeable a su sindicalización en la clave más clásica. De este modo, lo que en la letra de la norma pueden presentarse como canales representativos diferenciados y alternativos, en la práctica resulta todo lo contrario. Todo ello propicia que, también desde la perspectiva de su intervención exterior, la acción sindical en la empresa acabe canalizándose por vía instrumental de la representación estatutaria. Prueba de ello será que el Tribunal Constitucional ha establecido el criterio de que la obstrucción del ejercicio de las funciones de comités de empresa y delegados de personal, por vía indirecta, puede afectar a la libertad sindical. Es en esta clave de convergencia y complementariedad de ambos canales como se supera el segundo de los grandes debates de nuestra transición hacia un sistema democrático de relaciones laborales.

En todo caso, lo antedicho no zanja por completo la discusión, particularmente porque no es igual que la actuación sindical se efectúe por intermediación de los comités o se realice directamente por la presencia directa del sindicato en la empresa, pues las actitudes y estrategias se alteran perceptiblemente según que se haga por una u otra vía. La actuación indirecta resulta, quíerese que no, más oculta en cuanto al protagonismo sindical, es menos transparente la asunción de responsabilidades por quienes adoptan las decisiones, dificulta que las estrategias sindicales generales se trasladen al ámbito concreto de la empresa y provocan actuaciones individuales de los miembros de las representaciones en la empresa, sin sujeción alguna a la en ocasiones conveniente disciplina sindical.

Por todo ello, no está de más plantearse en qué medida el modelo que ha venido imperando desde los inicios de la década de los años ochenta debería ser objeto de reconsideración, con vistas a reforzar la intervención directa de las organizaciones sindicales en el ámbito de su actividad dentro de la empresa. En particular, abogamos por la oportunidad de propiciar una desmembración más nítida entre las actividades representativas que se sitúan en el plano de la participación en la gestión de la empresa, por vía fundamentalmente del ejercicio del control de los poderes empresariales a través de las facultades de información y consulta, de un lado, y las que se sitúan en el plano más puro de la directa confrontación de intereses. Dicho más exactamente, habría que valorar en qué medida la gestión tanto de la negociación colectiva como de las huelgas deba pasar a atribuirse en exclusiva a las organizaciones sindicales, situando a los comités de empresa en el estricto campo competencial de las funciones de información y consulta, sin participación directa en la negociación colectiva y en las huelgas.

Esta opción, desde luego, tal como hemos indicado anteriormente sería plenamente constitucional, desde el instante en que el protagonista por excelencia en el marco de la libertad sindical y la huelga (art. 28 CE) es el sindicato, sin perjuicio naturalmente de que los comités de empresa sean órganos que pueden asumir funciones paralelas o complementarias de representación de los intereses de los trabajadores. Por lo demás, esa fórmula de reconducción de las facultades colectivas de negociación y conflicto al protagonismo estrictamente sindical, tan generalizada en los países europeos que habitualmente tomamos como referencia, ni siquiera se presenta como algo ajeno a nuestro sistema de relaciones laborales. El ejemplo más palpable de ello se encuentra en el ámbito de la función pública, donde justamente el diseño de deslinde de planos entre lo que le ha de corresponder a los sindicatos y lo que se le asigna a las Juntas de Personal se reproduce en los términos aquí propugnados.

1.3. El impacto de la representatividad sindical sobre la acción empresarial

La figura del sindicato más representativo presenta también sus consecuencias en el ámbito de la acción sindical en la empresa, aunque aquí la discusión se ha centrado más en la acción sindical externa a la empresa y poco en la interior a la misma. Baste con indicar que las reglas que marcan la diversa intensidad en el ejercicio de la actividad sindical en la empresa no son precisamente las puestas en tela de juicio por parte de los más críticos con el sistema imperante. A tal efecto juega

sobre todo la circunstancia de que el reconocimiento de la acción sindical como contenido esencial de la libertad sindical y, en cierto modo derivado de ello, la consideración de que los elementos más relevantes de la actuación sindical en este terreno son atribuidos como facultades de acción a la generalidad de los sindicatos, por tanto a la generalidad de las secciones sindicales, sin mayores diferencias. La libre constitución de secciones sindicales, las facultades de proselitismo sindical y de difusión de las estrategias propias, así como la posibilidad de designación de lo que se han denominado delegados sindicales internos, son todos ellos aspectos reconocidos por igual a cualquier sindicato, con independencia de cuál sea el grado o intensidad de su representatividad sindical.

De otro lado, el aparente fuerte contraste entre los sindicatos más representativos y los que no ostentan tal condición, queda notablemente relativizado o dulcificado por la jurisprudencia dictada por el Tribunal Constitucional, donde predomina el principio de tratamiento proporcional entre las diversas organizaciones sindicales en atención a su representatividad. Ello tiene particular impacto en el ámbito de la acción sindical en la empresa, en términos tales que en la práctica apenas existen diferencias en cuanto a facultades y garantías entre los sindicatos más representativos y aquellos otros suficientemente representativos en el ámbito de la empresa. Incluso cuando el escenario es el de que el sindicato, que en el ámbito concreto del centro de trabajo o de la empresa de referencia no llega a ostentar un nivel de representatividad efectiva por vía de la suficiente representatividad, pero que por pertenecer a un sindicato más representativo a nivel estatal o de comunidad autónoma por atribución legal podría ejercer en ese ámbito las facultades derivadas de la mayor representatividad sindical, sin embargo en la práctica no hace uso de esa facultad legal y por tanto no llega a desplegar protagonismo alguno de actividad sindical. En estos casos nunca podrán designar delegados sindicales conforme a lo previsto legalmente, de modo que no podrán ejercer las facultades más incisivas anejas a tal condición. Ni siquiera llegan a desarrollar otras facultades que podrían reclamar para sí en base al criterio de la irradiación, pues tales sindicatos son conscientes de que lo atribuido por la Ley no se corresponde con su poder real en el centro de trabajo o en la empresa.

2. NUEVOS DEBATES, COMO DESAFÍOS DE CALADO ESTRUCTURAL

Procede ahora tomar en consideración aquellas transformaciones que se están produciendo en nuestro sistema de relaciones laborales con incidencia refleja en nuevos desafíos para un efectivo ejercicio de la acción sindical en la empresa. Los

nuevos debates son variados y múltiples, razón por la que hemos estimado oportuno proceder a una selección de aquellos que estimamos de mayor calado y que, por ello, al propio tiempo no parecen presentar un carácter meramente coyuntural. Son aquellos retos que a nuestro juicio derivan de cambios cualitativos en el sistema productivo o en la estructura del mercado de trabajo, de modo que nos obligan a convivir con ellos en el presente y en el futuro inmediato.

2.1. Nuevas tecnologías, descentralización productiva y dimensión empresarial

Los cambios que se han verificado en el conjunto del sistema productivo, particularmente los derivados de la introducción de las nuevas tecnologías así como de las nuevas formas de organización de las empresas, han impactado con fuerza sobre las dimensiones de las empresas y, por derivación, han provocado importantes desafíos a los modos tradicionales de concebir la acción sindical en la empresa.

Lo más fácil de percibir es el hecho de que por muy diversas causas se ha verificado un notable empequeñecimiento de las dimensiones de las empresas y, sobre todo, de los centros de trabajo, al menos en lo que se refiere al número de empleados existentes por unidades productivas. El modelo tradicional de la gran empresa industrial fordista de producción en masa, con un elevado número de empleados en cada una de las fábricas, ha ido desapareciendo progresivamente. Ese modelo de gran empresa, donde el conjunto de empleados presentaban un perfil muy similar en cuanto a intereses profesionales y preocupaciones laborales, fue precisamente el caldo de cultivo en el que se ha desenvuelto la penetración del sindicato en la empresa. De este modo, cuando la empresa se transforma y los centros de trabajo pasan a tener un muy reducido número de empleados, es difícil mantener los esquemas sobre los que se ha asentado durante décadas la acción sindical en la empresa.

Es cierto que nuestra economía, como en general sucede a las correspondientes a la Europa mediterránea, tradicionalmente se corresponde con un peso muy notable de las empresas pequeñas. Sin embargo, tal circunstancia se ve acentuada y profundizada con las transformaciones verificadas en el último periodo, que han derivado en una reducción de la gran empresa con miles de asalariados. En ello ha influido, sobre todo, la implantación de las nuevas tecnologías y la descentralización productiva, aunque podrían mencionarse otros factores adicionales, como pueden ser los procesos de conformación de grupos de empresas, de liberalización de la economía o incluso de privatización de ciertas empresas públicas.

Las nuevas tecnologías han incrementado exponencialmente la productividad de los puestos de trabajo, han propiciado la eliminación de muchas actividades y con ellas de muchos empleos, desembocando en suma en organizaciones productivas de alto rendimiento y capacidad de inserción en el mercado de bienes y servicios con un muy reducido número de empleados. Otras muchas consecuencias van a tener las nuevas tecnologías sobre la acción sindical en la empresa (uso de nuevos canales de comunicación, segmentación profesional, diversidad de intereses profesionales) pero baste con poner el acento en estos momentos en el efecto derivado sobre el empequeñecimiento de las empresas.

A lo anterior se ha unido la acción derivada de las formas de descentralización productiva generalizadas en las economías actuales, pero particularmente perceptible en la española. En efecto, también la descentralización productiva provoca en muchas ocasiones una desmembración de las antiguas grandes plantillas, por su adscripción a empresas diferentes. Por mucho que todas ellas mantengan vínculos de trabajo en red, tiende a primar el elemento contractual de contratación por empleadores diversos, a la hora de ejecutar una acción sindical en la empresa basada en los referentes clásicos.

En consecuencia, el modelo se presenta particularmente rígido por lo que refiere a la representación estatutaria. El referente legal inalterable es que la unidad electoral a lo sumo lo es respecto de los empleados vinculados contractualmente a una misma empresa, de modo que el sistema legal no concibe formas de representación supraempresarial. Dicho de otro modo, las representaciones estatutarias lo son en el ámbito de cada centro de trabajo o, a lo sumo, de cada empresa, siempre impermeables a los fenómenos de descentralización productiva.

Desde la perspectiva formal, podría afirmarse que la libertad autoorganizativa de los sindicatos es mayor. Nada impide desde un punto de vista legal que los sindicatos creen instancias organizativas al nivel que estimen más oportuno y, por tanto, más eficaces en su adaptación a las nuevas formas de organización de las empresas. Eso sí, en la práctica se observa cierta resistencia a que los sindicatos adopten otro tipo de esquemas diferentes a los más tradicionales, configurados en torno al binomio empresa-sector. Aparte de las habituales inercias y cautelas a los posibles cambios organizativos, concurren también condicionantes legales que de forma indirecta sí que limitan o condicionan las posibilidades alternativas que pudieran concebirse. De un lado, tiene una notable influencia refleja la configuración del ámbito de actuación predeterminado para las representaciones estatutarias; en la medida en que cada uno de los canales discurre en paralelo, siendo el uno deudor del otro,

los ámbitos de la representación estatutaria determinan en gran medida los correspondientes a la sindical. El diseño de las secciones y delegados sindicales de la LOLS está concebido para actuar en idénticos ámbitos a los propios de la representación estatutaria y, por ende, de la empresa, de modo que también por esta vía se da por supuesto que la representación sindical va a intervenir en los mismos ámbitos empresariales.

Con el paso del tiempo, ese modelo legal ha sufrido algunas correcciones, de modo que progresivamente se han ido introduciendo algunas reformas, en las que sí se toman en consideración los nuevos desafíos derivados de la descentralización productiva y del empequeñecimiento de las dimensiones de las empresas. Así, cabe citar, a título de ejemplo, las relativas a las Empresas de Trabajo Temporal, a la prevención de riesgos laborales, a las contratas y subcontratas de obras y servicios, así como para el sector de la construcción por la Ley relativa a las contratas y subcontratas en dicho sector.

Cada una de estas novedades legislativas, contempladas de forma aislada, tiene una escasa significación. Ahora bien, valoradas en su conjunto y proyectadas todas las potencialidades que las mismas poseen, pueden llegar a tener una importante influencia, que puede proporcionar a los sindicatos herramientas de adaptación a las nuevas formas de organización del trabajo. La experiencia práctica parece que no ha extraído aún toda la virtualidad que tienen estas reglas, de modo que puede intuirse que se trata ante todo de incrementar la sensibilidad de las representaciones respecto de los nuevos desafíos abiertos, particularmente por la descentralización productiva.

En todo caso, hay que ser conscientes de los límites derivados de estas fórmulas de interconexión entre empresas que actúan en red y que incluso lo hacen compartiendo locales y centros de trabajo de forma continuada. Me refiero a que la práctica totalidad de estas nuevas reglas lo hacen sobre la premisa de mantener el referente de ámbito empresarial que da lugar a una representación electiva, donde el sufragio activo y pasivo viene referenciado a empleados vinculados contractualmente con un mismo empleador. Por mucho que se extienda su actuación, su origen de legitimación formal y material sigue siendo el de los empleados de una misma empresa, con lo cual se favorecen actitudes de defensa y tutela prevalente de estos empleados que sólo marginal o complementariamente se extienden hacia los otros; incluso en la mayoría de las ocasiones, la toma en consideración de lo que suceda con las otras empresas circundantes de la red lo suele ser a los efectos de ponderar los efectos que ello pueda tener sobre los empleados a los que se representan de forma directa y que constituyen su referente electoral.

Desde otra perspectiva, resulta oportuno llamar la atención sobre la circunstancia de que el conjunto de medidas y reglas añadidas a las que hemos venido aludiendo se concentran en el canal de la representación estatutaria, con un olvido que no puede resultar anecdótico del segundo canal de la representación sindical. Puede existir en algunos casos un efecto reflejo, que llegue a impactar también sobre la representación sindical; por ejemplo, en la medida en que las competencias de los delegados sindicales vienen referidas a tener acceso a «la misma información» que se ponga a disposición del comité de empresa, al reconocimiento del derecho de asistencia a las reuniones del mismo comité, así como el derecho a ser oídos previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo «que afecten a los trabajadores en general» (art. 10 LOLS); todo ello puede ser interpretado en clave de extensión del ámbito de actuación también de los delegados sindicales a los nuevos escenarios de descentralización productiva. Ahora bien, no deja de ser casual que el legislador haya hecho todo lo anterior modificando el Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, las reglas que inciden directamente sobre la representación estatutaria, sin alteración o adaptación alguna de las correlativas reglas de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que permitirían un impacto más inmediato sobre la representación sindical.

Para concluir, dejar apuntado también que en estos casos posee igualmente una influencia decisiva la estructura de la negociación colectiva imperante en cada ámbito. Unas mismas unidades negociales que en el pasado actuaban en un modelo de centralización productiva, pasan a desplegar un rol bien diverso cuando se verifica un proceso de descentralización. Así, trabajadores que en el pasado se encontraban vinculados a una empresa principal y se insertaban en una determinada unidad negocial, fuera de empresa o sectorial, pasan a otro ámbito diverso a partir del instante en el que la empresa opta por externalizar esa actividad, con el efecto derivado en muchas ocasiones de expulsar a esos trabajadores tanto de su vinculación contractual directa como, igualmente, del ámbito negocial en el que se encontraban ubicados hasta entonces. Unidades negociales en el pasado de amplio espectro profesional y de número de asalariados, se pueden ver fuertemente afectadas por las consecuencias derivadas de la descentralización productiva. De igual forma que pueden surgir nuevas unidades negociales para atender esas nuevas empresas auxiliares, en ocasiones concentradas en grupos profesionales o colectivos de trabajadores muy singularizados.

Al final todo ello afecta con gran intensidad a la acción sindical que se pueda desplegar. Lo relevante es que en muchas ocasiones esas transformaciones se verifican como un mero resultado imprevisto, sin una estrategia premeditada ni por

parte de las organizaciones sindicales ni a veces tampoco por parte de las correlativas empresariales. Por tanto, uno de los grandes retos que se avecinan es el de lograr una gestión de la estructura de la negociación colectiva en un escenario de descentralización productiva, que altera cualitativamente, desde el punto de vista material, los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos, por mucho que pervivan idénticos desde el punto de vista formal.

2.2. La segmentación del mercado de trabajo: la difícil respuesta sindical

Asunto estrechamente vinculado con el precedente es el relativo a la intensificación que se percibe de la segmentación del mercado de trabajo; segmentación entendida como un reparto desigual, desde el punto de vista subjetivo, entre las necesidades de flexibilidad reclamadas por las empresas y la seguridad en el trabajo demandada por los trabajadores. Se trata indiscutiblemente del debate central en la actualidad en el ámbito de las relaciones laborales, por cuanto que plantea con mayor agudeza el contraste de intereses entre las partes, al tiempo que se dirige al corazón de la evolución del mercado de trabajo. Uno de los principales retos que se le plantean a la economía y a la sociedad europea es el relativo al logro de un razonable y ajustado equilibrio entre la flexibilidad laboral y la seguridad en el empleo. El objetivo, por tanto, es el de lograr aunar en un mismo trabajador las dosis de flexibilidad y seguridad razonables.

Sin embargo, frente a ello se advierte un desequilibrio del reparto desde el punto de vista subjetivo, por cuanto que se va acentuado la presencia, de un lado, de grupos profesionales en posición relativamente cómoda, en la medida en que gozan de una alta dosis de seguridad, mientras que en paralelo otros segmentos de la población asalariada, en posición inversa, soportan las dosis más elevadas de flexibilidad. Ciertamente no siempre se trata de vasos comunicantes, pero sin lugar a dudas también sería factible un reparto más equitativo entre grupos de la flexibilidad necesaria en aras de ofrecer un incremento de la seguridad de aquellos que se encuentran en situaciones de mayor precariedad laboral.

Como indicamos, esta segmentación se encuentra muy relacionada con los efectos derivados de la descentralización productiva, por cuanto que no es en absoluto casual que quienes se sitúen en posiciones más seguras en nuestro mercado de trabajo sean aquellos que permanecen vinculados a las grandes empresas y, sobre todo, a las plantillas de las empresas principales que externalizan a otras algunas fases de su ciclo productivo; en tanto que los empleados de las empresas auxiliares,

que absorben esos procesos de externalización, en muchas ocasiones son los que soportan las necesidades de flexibilidad que buscan las empresas principales y no encuentran en su interior.

Desde la perspectiva de la acción sindical en la empresa, el gran dilema deriva de la circunstancia de que allí donde el sindicato mantiene un poder de influencia notable es justamente en aquellos ámbitos correspondientes a las empresas grandes, coincidentes con la empresa principal en el modelo de descentralización productiva. Mientras que, por contraste, la acción sindical no alcanza a aquellos espacios más proclives a las situaciones de excesos de flexibilidad y, por tanto, de precariedad laboral. De este modo, de profundizarse en este modelo de segmentación del mercado de trabajo podemos encontrarnos con un escenario de todo punto paradójico desde la perspectiva de los efectos de la acción sindical. Indiscutiblemente, en un modelo sindical que tradicionalmente ha rechazado opciones de defensa corporativa de intereses, en beneficio de ciertos grupos fuertes y en perjuicio de otros débiles, necesariamente este modelo de segmentación ha de ser rechazado.

La respuesta es de clara complejidad, pues requiere de nuevas estrategias en el diseño de la acción sindical en la empresa, en términos tales que ofrezca unas propuestas comunes y equilibradas, que engloben al conjunto de la población asalariada, logrando una superación de la segmentación del mercado de trabajo, al tiempo que se mantengan las dosis razonables de flexibilidad en las empresas. Requiere poner el acento en la penetración de la acción sindical en los espacios donde se percibe la mayor posición de debilidad, pero al propio tiempo siendo conscientes de que ello debe repercutir sobre los otros espacios, pues, de lo contrario, cualquier intento fracasará. En muchas ocasiones, si se lograra un más ajustado equilibrio entre los distintos espacios, cabría reclamar una reducción de las fórmulas descentralizadoras, lo que a la postre acabaría reforzando las posibilidades de protagonismo sindical.

Frente a este desafío sindical, probablemente la influencia del modelo legal de acción sindical resulta bastante secundario y marginal, en el sentido de que no resulta fácil pensar en propuestas de reformas laborales que, en lo que se refiere estrictamente a las reglas sobre acción sindical en la empresa, puedan impulsar el cambio necesario en la perspectiva antes señalada. Probablemente, en términos jurídicos la clave se sitúe básicamente en la esfera de los contenidos de los convenios colectivos, así como en lo que afecta a la estructura de la propia negociación colectiva. Pero ello está en manos de los propios interlocutores.

2.3. Los diversos ámbitos de actuación de la organización empresarial

En su origen, la regulación de las diversas formas de representación de los trabajadores en la empresa se encontraba referenciada a un modelo tipo de empresa básicamente unitaria, sin vínculos externos con otras empresas a través de formas grupales de holding o similares y, en gran medida también, conformada por un único centro de trabajo. De este modo, la tendencia ha sido a una regulación con un único ámbito de representación y, por ende, con un solo órgano de representación, habitualmente coincidente con el centro de trabajo. Por añadidura, constituido por un centro de trabajo que aglutinaba a un elevado número de empleados en su seno, con lo cual era fácilmente articulable la representación de los trabajadores a ese nivel. En el mejor de los casos, se viene a contemplar un modelo de empresa multicentro, para lo cual se opta por otorgar preferencia a la acción sindical que se despliega en el ámbito del centro de trabajo y, si acaso, se deja libertad a la negociación colectiva para que, si lo estima oportuno, proceda a la conformación de otro órgano de representación de segundo grado que aglutine al conjunto de los centros de trabajo, a través de la figura del «comité intercentro».

A su vez, por imperativos del Derecho de la Unión Europea, se establece la necesidad de constitución de un canal de interlocución, más o menos institucionalizado, en el ámbito de empresas con implantación en varios Estados miembros, a través de lo que coloquialmente se denomina el «comité de empresa europeo». Ello ha determinado un proceso, primero, de transposición de la correspondiente Directiva en los diversos Estados miembros y, segundo, un sucesivo proceso de negociación del sistema de interlocución a ese nivel en cada una de las empresas de dimensión europea. Ese proceso, aunque lento en su desarrollo, se ha culminado con relativa facilidad y éxito en el conjunto de estas empresas, que aunque no muy numerosas en lo cuantitativo, sí que son de notable importancia en términos económicos y sociales.

Desde la perspectiva del sistema de representación español se constata un vacío intermedio, en el sentido de que legalmente se contempla, de un lado, el nivel representativo en el centro de trabajo y en la empresa, y, de otro lado, el correlativo nivel representativo en el ámbito europeo, quedando en medio un vacío en el nivel del grupo de empresa nacional, que ni se somete al régimen del «comité intercentro» ni al correspondiente al comité de empresa europeo. Desde el punto de vista legal no habría objeción alguna a que por vía de la negociación colectiva se conformara este otro nivel, a semejanza de lo que sucede con el comité intercentro, y de hecho así se pueden encontrar experiencias concretas en nuestros convenios colectivos. Sin embargo, ello no deja de producir un cierto vacío material, a la vista del fuerte

grado de institucionalización de la representación estatutaria, donde se generaliza una idea —eso sí, errónea— de que si la fórmula no es promocionada desde la Ley ello comporta imposibilidad formal de constituirla.

Menor precisión legal de nuevo se observa en lo que afecta a la representación sindical, si bien una vez más puede afirmarse que la regulación de la representación estatutaria tiene importantes efectos reflejos de impacto sobre la misma.

En todo caso, es posible que el mayor inconveniente del modelo actual sea el relativo al de su excesiva predeterminación legal, con escaso margen de flexibilidad en orden a que en cada ámbito, empresa o sector, se vaya adaptando el nivel de actuación de la representación de los trabajadores a las peculiaridades propias derivadas de las diversas formas de organización productiva. El modelo, por lo que refiere a los ámbitos, no solamente se encuentra fuertemente predeterminado por la Ley, sino que por añadidura el sistema en su conjunto impide su alteración, vía negociación colectiva o bien acuerdo entre las organizaciones sindicales, por cuanto se entiende que se trata de una materia que tiene el carácter de «orden público laboral». En sí mismos considerados de forma aislada, los ámbitos no son una cuestión realmente trascendente y como elemento meramente técnico podría proponerse su alteración por voluntad de los afectados. Ello no obstante, la gran dificultad deriva del hecho de que por medio de un complejo mecanismo de congelación de rango, la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece el régimen del cómputo de la representatividad sindical atendiendo a los resultados de las elecciones de las representaciones estatutarias, contabilizándose a estos efectos el número de miembros de comités de empresa y delegados de personal designados en cada centro de trabajo.

Frente a esto, podría abordarse una pequeña modificación que produjera una liberación del condicionamiento de las unidades electorales al cómputo exacto de la representatividad sindical, aparte de lograr evitar con ello cierto tipo de distorsiones entre pequeñas y grandes unidades electorales que se verifica hoy en día, a resultas de la utilización del actual criterio de cómputo por medio del referente de los representantes elegidos. En concreto, la propuesta consistiría en sustituir el cómputo actual de la representatividad sindical en atención al número de representantes obtenidos por cada sindicato, por otro muy similar que calculara en su lugar directamente el número de votos emitidos a favor de cada una de las candidaturas sindicales. Con ello, el cómputo sería mucho más directo, se realizaría sobre un estricto principio de un trabajador un voto a efectos también de representatividad sindical y, en definitiva, se podrían alterar como se deseasen las unidades electorales y los ámbitos de actuación de los diferentes órganos de representación por vía de la ne-

gociación colectiva, sin que ello tuviera impacto alguno sobre el sistema de cómputo de la representatividad sindical.

2.4. La pluralidad de grupos profesionales: el gobierno de la diversidad

Otra de las realidades actuales se sitúa en el hecho de que en las empresas van surgiendo perceptibles diferencias entre grupos de trabajadores en función de su inserción profesional, de modo que se tiende a extender una señalada diversificación de tratamiento en las condiciones de trabajo y, por ende, en los intereses respectivos, según grupos profesionales. Lo que en el pasado se presentaba como mucho más simple en el desarrollo de la acción sindical en la empresa, por cuanto que la fuerte uniformidad derivaba en fáciles propuestas de homogeneidad en los intereses y, por tanto, en las exigencias sindicales, ahora se complica notablemente pues requiere de respuestas diferenciadas según grupos de trabajadores. En algunos casos ello conduce al extremo de verificarse una intensificación de la llamada individualización de las relaciones laborales, escenario en el que objetivamente resulta mucho más difícil desplegar una acción sindical en la empresa de carácter conjunto.

En particular, ello da lugar a la aparición de nuevas generaciones de profesionales, con niveles más o menos significados de cualificación profesional, donde resulta más compleja su sensibilización sindical, o al menos más difícil de adaptar los esquemas más tradicionales de organización de la acción sindical para integrar a estos grupos de trabajadores.

Más genéricamente, lo que se constata es la presencia de colectivos identificados por intereses muy singulares y con tendencias a su extrañamiento respecto de los fenómenos sindicales o, cuando menos, unas mayores reticencias a integrarse en las clásicas fórmulas de organización sindical en la empresa. Baste con pensar en grupos tales como son los trabajadores con contratos a tiempo parcial, ciertos grupos de trabajadores jóvenes con mentalidades diferenciadas, la población inmigrante, cierto tipo de mujeres con responsabilidades familiares acentuadas, los trabajadores con contratos temporales con alta rotación en la empresa y, por ende, difícilmente identificables con representantes con mandatos representativos que se prolongan a lo largo de cuatro años, etc.

Frente a ello, se advierte la pervivencia de un prototipo de representante sindical, que sólo se percibe como predispuesto a atender a los intereses del perfil de trabajador más asentado: hombre, español, con contrato por tiempo indefinido a tiempo

completo, de edad media, de semiespecialización profesional. La integración dentro de los órganos de representación sindical de los otros perfiles profesionales y sociales emergentes se hace necesaria, a los efectos de que la acción sindical en la empresa logre responder a una realidad subjetivamente mucho más diversa y, por ende, mucho más matizada en cuanto a los contenidos de la propia acción en la empresa.

Incluso los métodos y los usos de ciertas prácticas consolidadas a lo largo del tiempo requieren de su puesta al día, para poder hacer efectiva la integración de esa diversidad subjetiva. Por sólo apuntar un dato significativo, también es oportuno que la sensibilidad hacia los requerimientos de la conciliación entre la vida laboral y la familiar o profesional se extienda hacia los usos de ejercicio de la actividad sindical, pues de lo contrario se mantendrá en el tiempo el prototipo antes referido de representante sindical, si bien en correspondencia vaya alejándose del conjunto de los formalmente representados y, con ello, pierda igualmente capacidad de protagonismo efectivo la actividad sindical que despliegue.

No deja de llamar la atención el hecho de que la regla hoy en día tan extendida respecto del reparto equilibrado de presencia entre hombres y mujeres en muy diversos órganos de gestión, participación y poder no haya llegado a extenderse al ámbito de la representación de los trabajadores en la empresa, particularmente respecto de los comités de empresa. Por ello, creo que nos encontramos en un momento ya de suficiente madurez y consolidación de estas fórmulas como para proponer la incorporación de reglas propias de garantía de la presencia equilibrada de trabajadores y trabajadoras también en los comités de empresa. Es cierto que en ocasiones la traslación automática de las reglas existentes en otros ámbitos (particularmente, en lo que se refiere a las elecciones políticas), puede provocar evidentes distorsiones representativas respecto de la composición de la plantilla de ciertas empresas; por ejemplo, respecto de empresas o centros de trabajo donde o bien haya una presencia muy elevada de hombres o bien de mujeres. Pero ello no tiene porque suponer ningún obstáculo técnico, desde el instante en que sería posible, a semejanza del modelo alemán, introducir un criterio de reparto equilibrado en atención al porcentaje de presencia de hombres y mujeres en cada una de las concretas plantillas de las empresas.

2.5. Nuevos enfoques empresariales: colaboración y responsabilidad social

Para concluir, resaltar igualmente la importancia que pueden llegar a adquirir determinados nuevos enfoques en las actitudes empresariales, con inmediata re-

percusión sobre los contenidos y el alcance de la acción sindical en la empresa. En concreto, el ejemplo más significativo se refiere a la relación que necesariamente se ha de producir en nuestro sistema entre las posiciones sindicales en la empresa y las políticas desplegadas en el campo de la responsabilidad social empresarial.

Resulta habitual y generalizado que entre los contenidos típicos de la responsabilidad social se encuentren ciertos factores conectados con la calidad en el empleo, como pueden ser los relativos a la seguridad y salud en el trabajo, la conciliación de la vida familiar y profesional, la toma en consideración de la diversidad social de los empleados y la superación de toda situación de discriminación laboral, hasta en ocasiones el respeto al papel protagonista de los representantes de los trabajadores en el desarrollo de las relaciones laborales en el seno de la empresa. Incluso la particular preocupación por la protección del medio ambiente, aunque tiene como grupo de interés a colectivos diversos a los empleados de la empresa, indiscutiblemente las acciones que en ese campo puedan abordarse pueden tener efectos inmediatos sobre las propias condiciones de trabajo y sobre las dimensiones de las plantillas de las empresas.

Cuando la responsabilidad social toma como referente los aspectos laborales y de empleo, los destinatarios iniciales de las medidas asumidas son los empleados de la propia empresa en cuestión. No obstante, debe destacarse que en ocasiones la responsabilidad social va dirigida también a un círculo más amplio de influencia, dirigiéndose de igual modo a lo que constituyen los proveedores, suministradores o clientes de la propia empresa. De este modo, los compromisos pueden ir dirigidos a tomar en consideración en el momento de la contratación externa las condiciones de empleo y de trabajo de las empresas con las que se establecen vínculos más o menos estables de colaboración. En estos términos, la responsabilidad social puede constituir un interesante vehículo de actuación sobre las formas de organización del trabajo en red, a través de la descentralización productiva, con lo cual queden implicadas en las acciones de responsabilidad social no sólo las grandes empresas que las afrontan sino también las empresas auxiliares que se relacionan con ellas como empresas principales.

Desde la perspectiva de la acción sindical en la empresa, lo que resulta más relevante es que la responsabilidad social comporta, de un lado, una nueva actitud de las grandes empresas respecto del modo de enfrentarse a contenidos que anteriormente se situaban en el terreno de la confrontación de intereses, mientras que de otro lado comporta un método de actuación diverso a los hasta ahora conocidos como técnica jurídica. Y tanto lo uno como lo otro comporta situarse en un terreno

que es ajeno al que estamos acostumbrados en el desarrollo de la acción sindical en la empresa, lo que obliga a las organizaciones sindicales a afrontar un nuevo desafío, en orden a lograr un protagonismo efectivo en este nuevo enfoque de la responsabilidad social en la empresa.

Es importante resaltar que lo que tiene de novedosa la responsabilidad social es el rasgo de su «voluntariedad». Por tanto, también como técnica de actuación resulta bien diferente a lo que hasta el presente tiene por costumbre enfrentarse la representación sindical. La voluntariedad comporta, ante todo, la adopción de medidas que van más allá de los imperativos impuestos por la legislación vigente. No se trata, pues, de llevar a cabo por vías diversas lo que ya viene exigido por la legislación laboral general. Al mismo tiempo, asume libremente la adopción de tales acciones adicionales, de modo que aunque públicamente pueda comprometerse a adoptar ciertas medidas o lograr determinados objetivos, lo hace por propia iniciativa y decisión. En ocasiones, las organizaciones sindicales pretenden que tales compromisos empresariales se incorporen a la negociación colectiva o bien se formalicen de modo que sean vinculantes en términos jurídicos estrictos y, por tanto, exigibles por los canales habituales hasta el presente. Con independencia de que las organizaciones sindicales prefieran vehicular estos compromisos por estas vías, lo que me interesa resaltar es que si eso ocurre así, las medidas saldrían fuera de la responsabilidad social de la empresa, pues ya no respondería a lo que ésta tiene como caracterizador; y, sobre todo, de hacerse así no podría decirse que nos enfrentamos a fórmulas novedosas que requieran de respuestas diferentes de las ya conocidas.

Es sólo cuando estas acciones o medidas permanecen en el ámbito de lo «voluntario» cuando se le presenta un nuevo desafío a la actividad sindical en cuanto al modo de lograr tener un protagonismo influyente en estos campos. Ha de tenerse en cuenta que, como medidas adicionales a las legales, las empresas pueden estar dispuestas a adoptarlas condicionadas a que permanezcan en esa esfera de la responsabilidad social, de carácter voluntario, pero podrían rechazar su toma en consideración si se les fuerza a canalizarlas por otras vías de superior compulsión jurídica.

Eso sí, conviene indicar también que «voluntariedad» no implica necesariamente «unilateralidad» en su diseño y su ejecución. Aunque la responsabilidad social puede verificarse por un método de estricta unilateralidad, también es viable que se articule otorgando una participación más o menos activa a lo que se denominan los «grupos de interés»; en el caso analizado por nosotros aquí, a las representaciones de los trabajadores como interlocutores de la dirección de la empresa a la hora del diseño

y ejecución de las medidas de responsabilidad social que incidan sobre la calidad en el empleo. Ello conduce a una novedad indiscutible, por su diferencia con fórmulas precedentes de acción sindical en la empresa. Supone que el sindicato valora la utilidad de que las empresas se decidan a adoptar este tipo de medidas que van más allá de lo pactado en convenio colectivo, pero que las empresas no están dispuestas a que se incorporen en el mismo; aunque al propio tiempo el sindicato no deje que ello discurra por espacios de estricta unilateralidad en la medida en que los representantes de los trabajadores son llamados a participar en los procesos de responsabilidad social, adquiriendo una nueva forma de influencia. El sindicato ha de conjurar los riesgos de que la responsabilidad social en la empresa se convierta en un mecanismo de vaciamiento de contenidos típicos y generalizados de los convenios colectivos de empresa, si bien al propio tiempo debe valorar la oportunidad de ir más allá por vías alternativas cuando ello tenga un valor de implementación de lo ya existente.

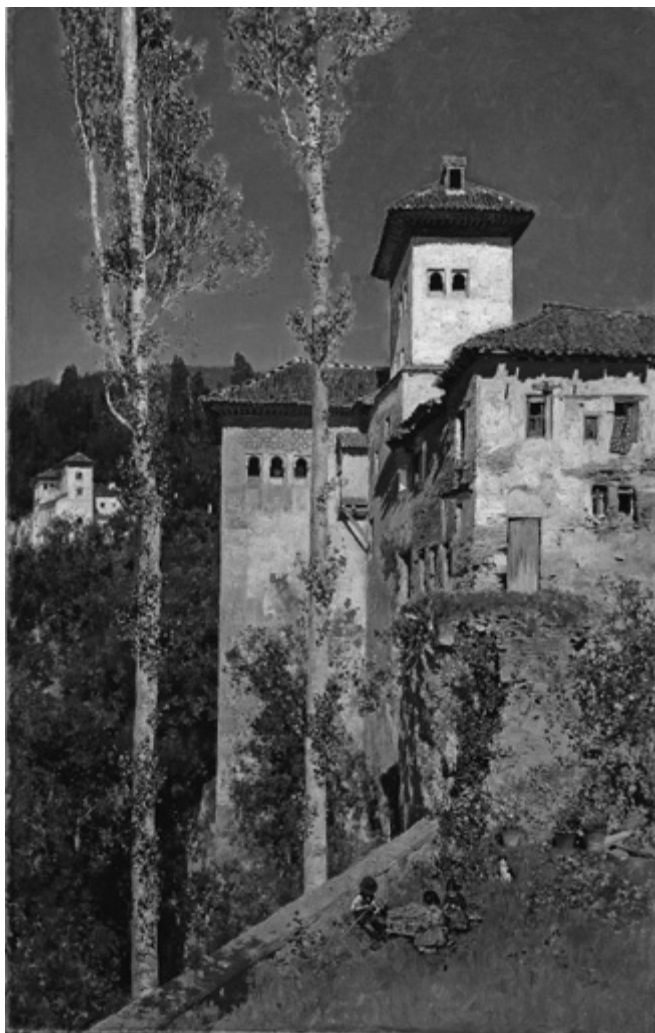
A estos efectos, debe tenerse presente que, aunque las acciones de responsabilidad social pueden desarrollarse al margen de la acción sindical, la participación de las organizaciones sindicales les puede otorgar un plus, de indiscutible eficacia e interés para ambas partes. La incursión de la acción sindical en la esfera de la responsabilidad social puede propiciar una superior transparencia de las medidas adoptadas, un superior control de sus resultados y de los logros alcanzados. De este modo, siendo voluntarias estas acciones en los términos antes referidos, la empresa no deja de asumir un compromiso no institucionalizado, más o menos informal, pero cuyo cumplimiento garantiza el hecho de que no hacerlo repercute sobre su prestigio y reputación pública. Dicho de otro modo, el contraste entre la acción comprometida por la empresa vía responsabilidad social y los resultados obtenidos, aunque no provoque un resultado negativo sancionador o de responsabilidad jurídica en la clave jurídica positiva, sí que da lugar a otras «sanciones» de desprestigio, de pérdida de reconocimiento por parte de los representantes de los trabajadores y de los propios empleados de la empresa, que como tales pueden llegar a ser tan o más eficaces que otras reglas estrictamente vinculantes y formalmente sancionable su incumplimiento.

Como último apunte, indicar que un correcto desarrollo de la responsabilidad social en los términos referidos, con protagonismo real de los representantes de los trabajadores, requiere de un cambio de perspectivas y de percepciones por parte sus protagonistas. Ello comporta aceptar unas nuevas reglas del juego y, sobre todo, una nueva forma de relacionarse los protagonistas entre sí. Supone superar las desconfianzas habituales entre las partes, al objeto de que la empresa

esté dispuesta a aceptar entrar en una dinámica de intervención de los representantes de los trabajadores que, sin eliminar la voluntariedad, supere la unilateralidad. Y, al propio tiempo, supone superar las desconfianzas sindicales, para presumir que es posible programar y desplegar acciones de mejora de la calidad del empleo, que en la práctica se van a materializar sin necesidad de que para ello sea imprescindible la amenaza de la denuncia ante los poderes públicos de su incumplimiento, al objeto de que por éstos se imponga la correspondiente sanción igualmente pública.

Albert Recio

Segmentación laboral
y acción sindical



La Torre de las Damas en la Alhambra de Granada, 1871. Martín Rico y Ortega.

En el texto se analizan, en primer lugar, los mecanismos que en el periodo neoliberal han reforzado la segmentación laboral, así como sus principales efectos. Posteriormente se estudian algunas de las propuestas de reforma del mercado laboral y sus efectos sobre la segmentación. Por último, se plantean algunos ejes de acción sindical que se consideran factibles para intervenir en la reducción de la segmentación y, por tanto, la desigualdad.

QUE las clases trabajadoras están atravesadas por importantes desigualdades es algo que puede observarse simplemente tomando indicadores de salarios, estabilidad del empleo, etc. Desigualdades que también se traducen a la esfera cultural y simbólica.

Para los sindicatos, esta situación debe constituir un objeto de análisis e intervención por muchos motivos. En primer lugar, porque considero que el movimiento sindical tiene sentido en cuanto alternativa a las dinámicas sociales que genera el capitalismo. Desde siempre, la lucha sindical ha jugado un papel crucial en aminorar los costes sociales que genera la empresa privada, en promover modelos de desarrollo de mayor interés social. Y las desigualdades que genera la segmentación laboral están asociadas con costes sociales que deben ser reducidos y eliminados. En segundo lugar, porque segmentación y desigualdades están asociadas, y la evidencia empírica que asocia desigualdades a un elevado número de males sociales es bastante sólida como para considerar la necesidad y la urgencia de luchar contra ellas. Y en tercer lugar, porque la segmentación de las clases trabajadoras incide negativamente en el propio movimiento sindical, siendo una de las causas principales de sus problemas de implantación e influencia social. Hay, por tanto, muchos motivos para que el sindicalismo se preocupe de la cuestión y desarrolle políticas para hacerle frente. Es evidente que no voy a ofrecer un programa alternativo, el objetivo del artículo es bastante más limitado. Es, sobre todo, una invitación a discutir el tema, a plantearlo como un eje de la acción sindical.

En el texto abordo cuatro cuestiones. En la sección II analizo los mecanismos que en el período neoliberal han reforzado la segmentación. En la sección III planteo sus principales efectos. En la sección IV discuto algunas de las propuestas de reforma del mercado laboral y sus efectos sobre la segmentación. Por último, en la sección V me atrevo a plantear algunos ejes de acción sindical que considero factibles para intervenir en esta cuestión.

II

Lo que llamamos neoliberalismo ha consistido en una profunda transformación de las formas de operar de las economías capitalistas. Transformación que ha afectado a los diversos planos en los que se desarrolla la actividad económica. En el plano de la política económica macroeconómica, donde las políticas keynesianas de pleno empleo fueron sustituidas por la macroeconomía antiinflacionaria que presupone la inevitabilidad de una determinada tasa de desempleo (la NAIRU, en su acrónimo inglés, tasa de desempleo no aceleradora de la inflación). En el plano de la gestión pública, las políticas de privatizaciones y la cesión a la gestión privada de los servicios públicos. En el plano de la política exterior, la eliminación de barreras y la globalización. En el plano de la política financiera, la desregulación y la creación de nuevos activos y mercados financieros. En el plano de la regulación del mercado laboral y los derechos sociales, las políticas estructurales y de flexibilidad, un eufemismo para legitimar todo tipo de recortes. En suma, una serie de políticas que han alterado poderosamente las formas de organizar la actividad económica, el poder de los distintos grupos sociales (en detrimento de las clases trabajadoras) e incluso la definición de los objetivos a conseguir (de buscar el pleno empleo y el bienestar general hemos pasado al objetivo etéreo de la competitividad).

En estas transformaciones, que podríamos considerar que forman el marco general de funcionamiento de la economía, la perspectiva «macro» ha estado acompañada por una importante mutación de los modelos organizativos de las empresas, especialmente de las grandes empresas (las pequeñas tienen menor capacidad de innovación organizativa, juegan un papel más pasivo en este tipo de cambios), un proceso que ha sido en parte posible gracias a los cambios al nivel «macro» (y en cierto modo ha sido una respuesta a los mismos). Una transformación que en cada caso ha seguido unas pautas particulares, de acuerdo con las características y condiciones de cada proceso productivo, también de acuerdo con las condiciones socio-políticas de cada país, pero que en conjunto tiene unas características comunes:

- Transformación de las grandes empresas compactas, que integraban en su seno una enorme variedad de actividades, en empresas-red o empresas modulares que externalizan gran parte de sus flujos productivos (tanto actividades auxiliares como subprocesos) y seccionan su propia actividad en unidades que son evaluadas como entidades independientes.
- Cambio del modelo de gestión de las fluctuaciones del mercado desde un modelo centrado en las existencias hacia un modelo centrado en la fluctuación

de la actividad. La fuerza de trabajo pasa a ser el factor de ajuste, lo que se traduce tanto en el aumento del recurso al empleo temporal como en la introducción de medidas de flexibilidad laboral interna. El recurso al empleo a tiempo parcial es otra variante de esta política, por cuanto permite a las empresas adaptarse a actividades que presentan puntas de actividad en horarios particulares o cuyos requerimientos horarios están fuera de las condiciones de una jornada estándar.

- Individualización de las relaciones laborales con el objetivo de ampliar el control sobre el comportamiento laboral y/o diferenciar las retribuciones salariales. Este último aspecto constituye un componente persistente de las políticas laborales, como lo indica la larga historia de los sistemas de incentivos, la presencia del salario a destajo en algunos sectores, etc. pero no cabe duda de que en los últimos años estas políticas se han alimentado mediante la introducción de nuevos mecanismos de evaluación y retribución individual, y el consiguiente debilitamiento de formas de retribución más consuetudinarias (como es el caso de la antigüedad). En esta política de individualización también hay que considerar los esfuerzos por acotar o marginar (según las circunstancias) el papel de la representación y la acción colectiva, algo que tampoco es nuevo pero que en algunos países ha experimentado un nuevo auge.

Para el desarrollo de estas políticas ha sido necesaria no sólo la adopción de cambios en la organización de la empresa sino también un marco institucional adecuado. En este sentido, los cambios en las políticas laborales propiciados por el enfoque neoliberal han constituido un marco adecuado para estas reestructuraciones, al posibilitar la aplicación de medidas que facilitan las transformaciones comentadas.

La influencia de las políticas neoliberales va más allá de la mera adopción de formas contractuales y la definición de derechos laborales. Incluye también la generación de un marco cultural que ayuda a su legitimación y que orienta el foco del debate social. En este campo, todo el discurso ha estado dominado por tres conceptos clave: «flexibilidad», «competitividad» y «meritocracia». La importancia de los dos primeros es que dan un valor preeminente a las necesidades de rentabilidad empresarial por encima de cualquier otra consideración. Lo que no es rentable no merece ser considerado. Los costos o ganancias sociales no traducibles en beneficio y crecimiento empresarial son insignificantes para la adopción de políticas. El discurso meritocrático, o su traducción en términos de productividad individual, forma parte también de una construcción cultural orientada a enaltecer el mérito de unos

pocos individuos y a minimizar, tanto la importancia de los aspectos colectivos como otras cuestiones importantes que forman parte de la vida laboral y social.

Hay, por último, que considerar que estas transformaciones han tenido lugar dentro de un importante proceso de cambio estructural, en lo que respecta al peso relativo de las distintas actividades. Unos sectores han estancado su importancia, otros la han perdido y han surgido otras nuevas áreas de actividad. En este proceso de transformación, la aparición de nuevos sectores ha facilitado el cambio, pues en ellos no existen las estructuras sociales organizadas, empezando por las sindicales, lo que ha facilitado su organización bajo normas diferentes de las tradicionales. Este «efecto composición» relacionado con el cambio sectorial es particularmente importante cuando se evalúa, por ejemplo, la evolución salarial o la jornada laboral.

III

Los efectos laborales y sociales de esta reestructuración institucional y empresarial se advierten en muchos terrenos. Señalo los que me parecen más relevantes:

- Fraccionamiento y jerarquización de las unidades de producción. Los grandes colectivos laborales se encuentran ahora divididos en unidades menores, que en muchos casos pertenecen a empresas distintas. Ello supone un cambio crucial tanto en las condiciones cotidianas de la actividad laboral (a menudo el trabajador está sometido a un doble orden disciplinario, el del empleador directo y el indirecto del cliente principal o la jerarquía lejana) como en la negociación colectiva, puesto que, con bastante frecuencia, los trabajadores están cubiertos por distintos convenios colectivos y gozan de derechos laborales y salarios diferenciados.

Sin lugar a dudas, este fraccionamiento afecta también a la actividad sindical por cuanto se reduce la base de representación, aumenta la complejidad de la negociación y proliferan los espacios poco o nada sindicalizados. La jerarquización no sólo afecta a los empleados, también las empresas están sometidas a ella. Nada que ver con la competencia perfecta de los libros de texto; el poder económico de cada empresa depende su posición en la red. Ello tiene además el efecto de permitir que los requerimientos de la empresa individual a sus trabajadores se presenten como un mero producto del entorno, se objetiven. Este efecto es bien visible cuando se estudian las cadenas de sub-

contratación de la construcción o las redes productivas de la industria automovilística, por poner dos ejemplos estudiados.

- Cargar la mayor parte de los costes de ajuste sobre los trabajadores, en formas diversas: desempleo recurrente en el caso de los empleados eventuales, horarios de trabajo indeseados, variabilidad del horario laboral. Los efectos de este tipo de ajustes para los afectados son diversos, pero no inocuos: inseguridad económica en el caso del empleo eventual, dificultades para organizar la vida privada en casi todos los casos de flexibilidad horaria.

Frecuentemente, estas situaciones van acompañadas de otros componentes asociados. Los trabajadores eventuales, y muchos con empleo a tiempo parcial, tienen escasa capacidad de «negociar» sus condiciones laborales (en pequeñas empresas tampoco existe representación sindical que lo haga por ellos) y esto se traduce en que la temporalidad acaba asociándose a menores ingresos (se dejan de cobrar determinados complementos, o simplemente ya no existen para este tipo de empleados) y menor control de las condiciones laborales, por ejemplo sobre las condiciones de higiene y seguridad. Ello refuerza aún más la presunción de que se trata de fórmulas organizativas diseñadas no sólo para hacer frente a la volatilidad de la actividad, sino para externalizar todo tipo de costes sociales. La construcción es un ejemplo extremo de esta situación.

- En muchos casos esta organización tiende a depreciar el reconocimiento profesional de muchos trabajadores. La lógica de la externalización se justifica por una política de «creación de valor» que conduce a ignorar la importancia y complejidad de muchas actividades y, con ello, a considerar poco o nada cualificados a quienes los realizan. Esto es especialmente importante en las actividades consideradas auxiliares (o sea, «accesorias») o en aquellas donde la línea de externalización separa a trabajadores con titulación formal de otros sin ella (como es el caso de la separación entre servicios sociales —desempeñados por personal con titulación universitaria y con estatus de empleado público— y servicios de atención domiciliaria —realizados por personas sin una titulación clara y empleadas en empresas privadas—).

En un estudio en curso en el sector de la limpieza, tanto empleadores como sindicalistas y trabajadores coinciden en destacar que «la limpieza es algo que no se ve» (menos cuando falta) y de ello se deduce que «casi no se paga» y se «hace en horas intempestivas». El resultado es una devaluación

social de muchos empleos. Ello viene además reforzado por el hecho de que la mayoría de este tipo de empleos están realizados por personas cuyas características personales les confieren poco poder social: bajos niveles educativos formales, mujeres, inmigrantes... lo que se usa para legitimar aún más esta ausencia de reconocimiento. Por ejemplo, en el convenio marco de limpieza la categoría laboral más utilizada es la de limpiadora, que se asocia a lo que cualquier persona (implícitamente, cualquier mujer) sabe hacer en su ámbito doméstico.

- Fracciona las identidades sociales y el sentimiento de colectividad. Esto afecta a las condiciones objetivas y subjetivas de la acción colectiva. Refuerza insolidaridades y, en muchos casos, deja un enorme espacio a las técnicas de control psicológico, pues la identidad profesional o personal predomina sobre la conciencia de clase. Sugiero además que la experiencia social diferenciada promueve un proceso social diferenciado. En aquellos campos donde prevalece el reconocimiento profesional, la carrera meritocrática, florece un tipo de comportamiento individual que inhibe la acción colectiva y a menudo también la defensa individual de los derechos.

El grado en el que se han precarizado muchos espacios profesionales, y la falta de respuestas, se explica porque la idea de competencia individual se ha desarrollado con tanta fuerza y está tan interiorizada que la gente acepta la inestabilidad laboral, los bajos salarios, la evaluación continua como una mera formalidad a superar en el camino de la consolidación profesional. La realidad, en cambio, muestra que una parte creciente de esta gente nunca acaba de consolidar su estatus y termina integrando una nueva capa de precarios-profesionales. En el otro extremo, muchas personas en sectores de bajos salarios y malas condiciones de empleo acaban conformándose con su situación porque se sienten responsables de su baja cualificación y de ocupar un empleo indeseable. El fatalismo sobre la propia situación es, sin duda, un factor que influye en las respuestas sociales y en la participación en la vida colectiva.

IV

Algunas de las propuestas de reforma del mercado laboral y la negociación colectiva actualmente a debate tienen una incidencia potencial sobre los procesos de segmentación laboral y merecen discutirse.

En primer lugar está el famoso tema del **contrato único** con indemnización moderada. Para sus promotores, el modelo contractual es casi la única explicación de la segmentación pues, en su argumentario, hiperprotege a los empleados fijos (al determinar un coste muy elevado de indemnización por despido) y desprotege a los temporales. Unos mantienen el empleo en cualquier circunstancia y otros en cambio son despedidos a la primera. Argumentan también que el amplio ajuste del empleo que ha tenido lugar en las crisis económicas en España se explica por la facilidad de despido de los temporales, que se convierten en el principal medio de ajuste empresarial.

Hay que recordar, de entrada, algunos de los argumentos que ya expuse en un anterior artículo para esta revista. La evidencia real es más compleja de lo que plantea su explicación. En la crisis de 1991-94, en la que se destruyeron un millón de empleos, la mayor parte de los mismos fueron empleos fijos, lo que provocó un crecimiento de la tasa de temporalidad, fenómeno contrario al ocurrido en la crisis presente. La razón principal, a mi entender, es que en la crisis anterior se cerraron muchas empresas industriales, en las que predomina el empleo fijo, mientras que el grueso de la crisis actual (más del 50% del empleo directo) se ha producido en la construcción, el sector cuyas tasas de temporalidad son omnipresentes (60% de los empleados). Esto no quiere decir que no sea más fácil despedir a temporales, sino que la protección del empleo no solo la fija la cuantía de la indemnización sino las características de las empresas en crisis.

No está claro que el coste de la indemnización sea un factor que inhiba los despidos (lo que no quiere decir que las empresas no prefieran pagar menos por ellos), ya que si este elemento fuera determinante no podríamos entender por qué muchas empresas multinacionales han optado por cerrar las plantas españolas (con salarios más bajos) alegando cuestiones como las economías de escala o de tipo de mercado. Ni tampoco considero que la contratación temporal sea inocua. Los contratos de corta duración y fácil despido no son sólo una forma de ajuste cuantitativo barata, en muchos casos permiten un modelo autoritario de gestión laboral al consentir a las empresas usar la amenaza del despido, o la promesa de la renovación, o el pase a fijo como un medio de presión sobre el comportamiento individual.

Lo que es más discutible es que un contrato único con despido barato para todo el mundo fuera a acabar con la segmentación. Si ello fuera así, no se entiende cómo la teoría de la segmentación se elaboró inicialmente en Estados Unidos. Por un lado, un despido barato y con el derecho al despido fácil no protege a nadie, pues la empresa puede eliminar a bajo coste a cualquier empleado (y con ello ve aumentadas

sus prerrogativas sobre el comportamiento de los empleados). Pero unos trabajadores seguirán estando menos expuestos que otros al despido por razones diversas: posición en la empresa, comportamiento sindical (los delegados sindicales están protegidos por ley, pero no sus bases; una empresa puede debilitar a un sindicato despidiendo a sus afiliados y simpatizantes), confianza etc. Esto es lo que se conoce del estudio de casos en el mercado laboral; nunca los ajustes son aleatorios y siempre hay unos trabajadores más protegidos que otros. Abaratando y facilitando el despido lo único que se hace es ampliar el campo de los derechos empresariales. No estoy seguro de que el alto nivel de indemnizaciones sea una protección efectiva al empleo, pero en todo caso resulta discutible que el contrato único vaya a constituir un cambio sustancial. Excepto en el plano estadístico, donde desaparecerá la dicotomía, se difuminará la contabilidad del empleo precario, pero dado el modelo imperante de gestión productiva muchos trabajadores seguirán experimentando contratos de corta duración e inseguridad económica.

En segundo lugar está la cuestión del **modelo de negociación colectiva**. Desde los centros de pensamiento próximos a la patronal se insiste en la necesidad de promover la negociación a nivel de empresa para permitir una mejor adaptación de las condiciones laborales a la situación de las mismas. Se trata de una política que, de prosperar, no haría sino aumentar la segmentación y las desigualdades a niveles estratosféricos, tal y como ocurre en aquellos lugares donde impera este modelo. De entrada, muchos empleados de empresas pequeñas podrían quedar sin convenio colectivo de ningún tipo, sólo les quedaría la protección de los «suelos» de derechos que suponen el magro salario mínimo interprofesional y los derechos individuales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cualquier mejora de la situación sobre los mismos dependerá exclusivamente de la voluntad y posibilidades de cada empleador, lo que propiciaría sin duda un aumento de las disparidades entre empresas y entre situaciones laborales.

Aunque esta desprotección sindical no se diera con tal fuerza y pudiéramos obtener una cobertura generalizada de la contratación colectiva, su fraccionamiento seguiría propiciando una mayor segmentación laboral, por cuanto las condiciones de cada empresa serían distintas y las desigualdades proliferarían a través de los ya señalados mecanismos de externalización y modulación empresarial. De hecho, hoy ya existe una enorme diversificación de condiciones laborales a través de los convenios colectivos sectoriales. Ya hemos comprobado, en sectores como la industria de componentes, que algunas empresas pueden diferenciar condiciones laborales por la vía de aplicar convenios distintos en cada planta. Y aún mayor es la diferenciación cuando se analiza el ciclo completo de elaboración de un automóvil

y se observa la diversidad de convenios que aplican las empresas del mismo y la diferenciación salarial que de ello se deriva. Avanzar en la vía de la fragmentación de la contratación es, sin duda, reforzar la diferenciación de condiciones laborales. La experiencia de las Empresas de Trabajo Temporal, cuando contaban con un convenio propio que se usaba como un medio de abaratar salarios, resulta a todas luces ilustrativa de las potencialidades que entrañan los convenios «a la carta». Es evidente que a nivel de empresa, en muchos casos, hay que adaptar cosas, pero esto puede hacerse de forma negociada en el marco de un sistema de negociación sectorial.

La tercera cuestión es la del **pago según productividad**, algo muy relacionado con lo anterior. Cómo se mide efectivamente la productividad individual es un misterio. Casi siempre lo que predomina es la aplicación de criterios sociales que justifican las diferencias salariales según niveles de educación formal, posición jerárquica, etc. Creo que el debate de cómo medir la productividad, en qué medida ésta es individual o colectiva, hasta qué punto puede medirse y cómo evaluar la productividad en los servicios, son temas que están por analizarse seriamente y sobre los que mucha teoría económica se elabora en base a supuestos más que discutibles e ignorantes de la complejidad del mundo real.

La misma complejidad se plantea cuando el debate se traslada a la propuesta de la fijación de salarios atendiendo a criterios de productividad empresarial. La forma convencional de medirla es dividiendo el producto total por el nivel de la plantilla. Un producto total medido en euros. Para muchos economistas convencionales ello es una buena medida de la productividad, porque suponen que en el mercado opera la competencia perfecta y los precios reflejan efectivamente la aportación productiva de cada cual. Pero esto es completamente ilusorio allí donde imperan las cadenas productivas antes descritas, donde el poder de mercado de las empresas es tan desigual, donde lo que se paga por unos servicios tiene que ver con su posición social y donde, por tanto, el precio que recibe cada empresa expresa, en parte, su poder de mercado. Si este es un criterio esencial a tomar en consideración, el resultado final es que las desigualdades se reforzarán a lo largo de las cadenas productivas. Las desigualdades de productividad acabarán por reflejar la escala jerárquica en la que se sitúa cada empresa y cada empleado. En suma, otra vía de aumento de las desigualdades.

Por último, está la promoción del **tiempo parcial** como vía de creación de empleo y de conciliación laboral. La evidencia empírica es bastante clara: los empleos a tiempo parcial son predominantemente femeninos, generan bajos niveles

de ingresos, dificultan la promoción profesional (puesto que los modelos de gestión imperantes demandan una mayor disponibilidad de tiempo a medida que se aumenta la «responsabilidad») y en su mayoría están diseñados para cubrir actividades con requerimientos temporales específicos (horarios particulares, corta duración...). Una parte de la conciliación simplemente supone una pequeña alteración del modelo convencional de división del trabajo entre hombres y mujeres: donde antes se presuponía que las mujeres se concentraban en tareas domésticas, ahora se produce una combinación de las mismas con un empleo a tiempo parcial (de hecho, esto ha sido bastante habitual en las familias de clase obrera desde tiempo inmemorial: muchas «amas de casa» combinaban su tarea doméstica con actividades informales diversas —limpieza de otras casas, trabajos a domicilio etc.—). En casi todas partes el modelo a tiempo parcial sostiene la segmentación laboral entre hombres y mujeres, aunque las diferencias salariales son paliadas en algunos países por generosas políticas de soporte a la familia que permiten a estas mujeres acceder a una segunda fuente de ingresos. Cuando estas políticas no existen, el empleo a tiempo parcial es simplemente un ingreso suplementario.

Esto no quiere decir que todo el empleo a tiempo parcial sea malo. En algunas condiciones puede ser un mecanismo aceptable. Pero desde la óptica de la segmentación y las desigualdades resulta evidente que sería más efectiva una reorganización más completa de los tiempos de trabajo —mercantil y doméstico— que permitiera a todo el mundo organizar una vida responsable y pluriactiva.

Más allá del tiempo parcial, toda la cuestión de los tiempos de trabajo, de la flexibilidad, obliga a plantearse en qué medida estas políticas generan pautas importantes de desigualdad e impiden a muchas personas desarrollar las mismas posibilidades de vida social que al resto.

V

He intentado detectar los procesos que generan la segmentación y la desigualdad, mostrar sus costes sociales y sugerir que las propuestas de reformas laborales van en la dirección de aumentar aún más la segmentación social. Si esto es así, creo que es evidente que el movimiento sindical debe pensar en formular y defender alternativas, que posiblemente sean difíciles de defender a corto plazo, pero que hay que madurar. De hecho, todas las grandes conquistas obreras han sido el resultado de procesos de lenta y difícil maduración.

A modo de sugerencia, para incitar al debate, creo que pueden señalarse diversas vías de actuación. Algunas ya puestas en marcha —no invento de la nada— y en las que, por tanto, es bueno persistir.

En primer lugar está el tema de la fijación de salarios a través de la negociación colectiva. En este sentido, creo que el modelo a defender debería ser precisamente el de reducir los niveles de convenios y plantear un abanico salarial más estrecho. Ésta ha sido, por ejemplo, la línea seguida por el sindicalismo nórdico, que es el que mayores grados de igualdad y bienestar social ha conseguido alcanzar.

La objeción de empresarios y economistas de que ello socava la competitividad y la eficiencia es bastante interesada. De hecho, es más bien el contrario. Si cada empresa paga «lo que puede», al final cualquier empresa puede ser rentable simplemente eligiendo el nivel de salarios adecuado. Las empresas menos eficientes acaban siendo viables por los bajos salarios. No deja de ser curioso que este argumento sólo se aplique para los costes salariales y no para otro tipo de costes. Cuando se trata de discutir de precios energéticos o de tipos de interés de los préstamos nadie propone que su precio se adapte a las circunstancias de cada empresa, lo que convertiría en rentables a empresas ineficientes en el uso de la energía o malbaratadoras de capital. Más bien se aduce que la presión de los precios es lo que conduce a las empresas a buscar la eficiencia. Promover alzas comunes de salarios es otra forma de promover la eficiencia, y posiblemente también de reducir parte de las desigualdades de poder que se plantean en la negociación entre empresas. Es evidente que a nivel de empresa habrá que seguir negociando cuestiones de flexibilidad, pero un sistema salarial más homogéneo y estrecho es un factor tanto de igualdad como de eficiencia.

En segundo lugar está la cuestión del reconocimiento profesional y la cualificación. Una parte de las desigualdades tienen que ver con la sobrevaloración de algunas actividades y la subvaloración de otras. Debe observarse que habitualmente aquellas actividades realizadas de ordinario por mujeres forman parte del grupo de las subvaloradas. La vía en este caso es la de equilibrar y reforzar el reconocimiento social de los trabajos «inferiores». Se trata de un elemento en el que debe combinarse una labor cultural (mostrar la importancia social y la misma dificultad de muchas tareas), una política en el plano educativo y en el desarrollo de la delimitación y reconocimiento profesional. En este sentido, la línea del carnet profesional que ha planteado el movimiento sindical me parece adecuada. Más bien debe ser reforzada apelando a los aspectos cooperativos de la mayor parte de actividades y a la cooperación basada en el reconocimiento del papel de cada uno como eje del progreso

social. Todo el campo de las desigualdades de género constituye un espacio en el que desarrollar este planteamiento.

En tercer lugar está el campo del reconocimiento de costes sociales. Muchas de las políticas que conducen a la segmentación se basan en trasladar, externalizar costes sociales sobre las espaldas de las personas que ocupan los empleos menos deseados. De la misma forma que en la valoración de salarios, estos costes tienden a minimizarse. Cuando analizamos las características de los puestos de trabajo observamos que estos difieren en muchos ítems: en el nivel de formación requerido, en habilidad, en creatividad, en necesidad de interrelación personal, pero también en inestabilidad, en penosidad, en peligrosidad, en horarios... Como diría Adam Smith, cada empleo presenta unas ventajas y desventajas netas. La labor de los sindicatos entiendo que es la de hacer emerger aquellas ventajas y desventajas que la sociedad o las empresas no toman en consideración (al fin y al cabo quienes diseñan las políticas laborales suelen estar en otra posición) y plantear un sistema laboral que las compense —en salarios o por otras vías—. También ahí se han hecho cosas interesantes, como la campaña del sindicato de la construcción relacionando siniestralidad laboral y subcontratas, que buscaba una regulación de las subcontratas que, de aplicarse con éxito, conduciría a una reducción de la segmentación de las condiciones laborales en el sector (y a reducir un mal social). Pensar campañas en este sentido es otra de las vías de acción que considero fundamentales.

La cuarta vía, más compleja aún, pasa sin duda por discutir y plantear alternativas a la organización del trabajo. Un modelo organizativo más cooperativo, formativo y participativo conduciría, sin duda, a pautas de actuación más solidarias y menos competitivas, absolutamente necesarias para un mundo enfrentado cada vez a problemas globales de humanidad. Esta vía, difícil, pasa por defender el derecho de los propios trabajadores a participar y tener control sobre la actividad que ellos mismos realizan. Algo que conduce, en muchos, casos al viejo debate de los modelos de propiedad.

Reducir la segmentación y la desigualdad no es una cuestión baladí. Éstas están soportadas por estructuras y valores sociales de largo recorrido, que la globalización y el neoliberalismo no han hecho sino reforzar. Pero es una cuestión que el sindicalismo de clase no puede soslayar, tanto por motivos de proyecto social, de defensa de los derechos de los que más padecen los efectos de esta segmentación, como de necesidad, ya que cuanto más segmentada esté la población trabajadora más difícil va a resultar desarrollar una acción sindical de largo alcance.

Fausto Miguélez¹

¿Reformar la negociación colectiva?

¹ Agradezco a Albert Recio diversas observaciones y correcciones al texto inicial, aunque los errores que aún pueda haber siguen siendo míos.



Paisaje de Guadarrama, s. f. Martín Rico y Ortega.

La negociación colectiva constituye, desde los inicios del siglo XX, el verdadero eje de las relaciones laborales en los países democráticos; esto es, allí donde los agentes sociales tienen autonomía para diseñar sus estrategias, adaptando a los sectores y empresas la regulación efectuada a nivel general y amoldándose a los cambios. Pero además el instrumento de la negociación colectiva, al regular las condiciones de trabajo, influye sobre manera en las condiciones de vida y, por tanto, en la política y en el tipo de cohesión social que se construye. En resumen, estamos hablando de algo de importancia capital en las sociedades modernas.

1. LOS DEBATES SOBRE LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

REVISAR la estructura y funcionalidad de la negociación colectiva periódicamente es necesario, como la de cualquier institución en la que el tipo de actores y las relaciones entre los mismos son un punto clave. Es ley de vida y de historia. Pero pensar que la negociación colectiva debe tener en todos los países la misma estructura y las mismas características es empeño vano y además generador de posible desigualdad, conflicto y frustración, puesto que la negociación colectiva responde a lo que son las relaciones sociales de una sociedad, no sólo en función de su economía sino condicionadas por la historia de cada sociedad, particularmente por su historia social y política, y por otras características como el tipo de actores socio-económicos. De manera que, siendo obvio que la Unión Europea tiene algunos rasgos generales comunes, la necesaria reforma de la negociación colectiva no puede llevarnos a ser un calco de Alemania ni de Francia que, por lo demás, tienen estructuras de negociación bastante diferentes entre sí.

Por otro lado, reformar de manera radical la negociación colectiva por decreto sería una temeridad que sólo causaría problemas, puesto que sería decirles a quienes autónomamente se han relacionado hasta ahora como han creído conveniente —porque son los actores del sistema económico y deberán seguir ostentando esa autonomía—, que deben hacerlo de otra manera, sobre todo si el argumento es «porque así lo decide Bruselas» cuando hasta ahora la UE se ha distinguido por tener tan pocas políticas comunes. Como señalan algunos expertos, conviene una reforma pero partiendo de las bondades del modelo vigente (Cruz Villalón, J., 2011), aunque señalen reformas que son más bien rupturas.

Antes que nada conviene que recordemos qué significa social y económicamente la negociación colectiva entre trabajadores (sus representantes) y empresas (sus representantes). Para cada agente social, negociar es intentar llegar lo más cerca posible de los objetivos que se plantea, sabiendo que el otro tiene también unos objetivos que pueden poner obstáculos a los propios, lo que obliga a alcanzar un cierto «equilibrio» que se logra precisamente a través del estira y afloja de la

negociación. Hablo de equilibrio entre comillas, porque los sujetos implicados en la negociación no son iguales en fuerza, ya que las empresas tienen al respecto un «poder unilateral»: crear y eliminar empleo. Esta es la razón por la que, con el objetivo de disminuir las desigualdades, los sindicatos y las fuerzas de izquierda han conseguido históricamente que la negociación colectiva se reconociera como un derecho en los países democráticos, algo que en general podríamos decir del derecho laboral. Estamos hablando de un instrumento que tiene que ver con el poder o la fuerza que tenga cada una de las partes. Obviamente, la regulación normativa puede condicionar ciertos estándares básicos, pero la historia real marcará formas de negociar, contenidos de la negociación y cumplimiento de los mismos, siendo la cultura de relación entre las partes lo que subrayará unas pautas u otras. Pero el centro de la cuestión sigue siendo el que he señalado, el poder de cada actor social.

Ahora bien, si simplificamos mucho para entendernos, podemos decir que el poder de ambos actores radica en la influencia que tienen sobre la fuerza de trabajo, esto es, la capacidad de «convencer» —quizá también utilizando la amenaza del despido, en el caso de las empresas— a los trabajadores de que trabajen en unas condiciones u otras o, por el contrario, de que se movilicen —caso de los sindicatos— para cambiar dichas condiciones. Esto es lo que explica que los sindicatos hayan tendido a plantear una negociación colectiva sectorial y las empresas una negociación lo más cercana posible, es decir, empresarial. En el primer caso, los sindicatos suponen que lo pactado puede convencer a todos los trabajadores, puesto que muchos no van a tener instrumentos de presión en sus propias empresas, mientras que en el segundo las empresas pueden más fácilmente convencer a sus trabajadores de que pueden ofrecerles condiciones más beneficiosas —algo que puede ser verdad si estos trabajadores tienen fuerza colectiva interna— o bien pueden imponer condiciones no deseadas, en el caso de no tener los trabajadores una fuerza colectiva adecuada.

Por ello, los sindicatos buscan, con la negociación colectiva, convertirse en representantes de todos los trabajadores del sector o ámbito que fuere y en relación con el máximo de aspectos posibles que afecten a la relación laboral, de modo que las empresas de ese sector o ámbito tengan menos margen para ofrecer condiciones a sus trabajadores que puedan poner en riesgo las ofrecidas a nivel sectorial. Pero la negociación de sector o territorio interesa también a las organizaciones patronales, puesto que negociando para todas las empresas expresan y consolidan un poder que no tendrían si cada empresa negociase por su cuenta. En ese caso, las organizaciones patronales se convertirían en una mera agencia de información. En la

negociación de empresa los sindicatos negocian para todos los trabajadores de la empresa, pero ésta puede presionar con la posibilidad de que trabajadores externos acepten condiciones que no acepten los de plantilla; es el caso típico de la contratación masiva de inmigrantes.

Así pues, en principio los sindicatos tenderán a privilegiar la negociación sectorial, puesto que así velarán por el bien común de todos los trabajadores y por su fortalecimiento como organizaciones, aspectos en los que también estarán interesadas las organizaciones patronales. A su vez, la empresa tenderá a la negociación dentro de la empresa, porque ello le permitirá mejores ajustes. Así mismo, cuando se trata de negociación de empresa el comité, o los sindicatos generales, tenderán a que todos los trabajadores estén afectados por un mismo convenio, mientras que la empresa tenderá, si puede, a desarrollar varios convenios o a dejar a ciertos trabajadores fuera de convenio.

Por lo tanto, resulta lógico que los sindicatos tiendan a optar por la negociación de ámbito superior sobre la de ámbito inferior. Pero, así haciendo, también deben estar abiertos a tener en cuenta las mejoras que la productividad podría ofrecer a los trabajadores de ciertas empresas, en mejor posición en el mercado que otras. De no hacerlo, se expondrían a que en esas empresas surgiesen sindicatos de empresa, poco sensibles al bienestar general de los trabajadores. Por ello han sido sensibles a esta cuestión e históricamente han intentado combinar ambos niveles de negociación. En el nivel general han intentado garantizar unas condiciones mínimas razonables para todos (en salarios, horarios y seguridad laboral), mientras que en el nivel de empresa estas condiciones se han podido mejorar en función de las mayores posibilidades de presión que existen en ella, si la productividad es más alta que la general.

Pero más allá de estas consideraciones, la negociación colectiva constituye, desde los inicios del siglo XX, el verdadero eje de las relaciones laborales en los países democráticos; esto es, allí donde los agentes sociales tienen autonomía para diseñar sus estrategias, adaptando a los sectores y empresas la regulación efectuada a nivel general y amoldándose a los cambios. Para los clásicos, negociación colectiva constituye casi un sinónimo de las relaciones laborales (Dunlop J., Chamberlain N., 1967). Pero además el instrumento de la negociación colectiva, al regular las condiciones de trabajo, influye sobre manera en las condiciones de vida y, por tanto, en la política y en el tipo de cohesión social que se construye. En resumen, estamos hablando de algo de importancia capital en las sociedades modernas.

2. ¿CÓMO SE ARTICULA LA NEGOCIACIÓN EN EL SECTOR, EN EL TERRITORIO Y EN LA EMPRESA?

Una de las cuestiones que vuelve a estar en debate, como lo ha estado siempre, es el ámbito de negociación, es decir, cómo unos ámbitos deberían articularse con otros y cuáles deberían predominar. Tampoco aquí el debate debería ser en abstracto, sino partiendo de nuestra experiencia histórica concreta. Por cierto, decir que la estructura actual es «heredada» del franquismo no tiene por qué ser un argumento decisivo ni en detrimento de la misma, pues depende de que la dinámica de las relaciones laborales reales permita esa estructura y de si los actores sociales se sienten cómodos con ella o no².

¿Cuál es esa realidad histórica reciente? En el año 2000, más de la mitad de los trabajadores tienen convenio colectivo sectorial provincial, poco más de una cuarta parte lo tienen sectorial nacional, el resto se dividen entre convenio de empresa (13%) y de Comunidad Autónoma (6%) (Izquierdo, M. y otros, 2003). Las cifras se mantienen en 2007, aunque con leves descensos del provincial, del nacional y de empresa, a causa del ascenso relativamente notable del sectorial autonómico (Pérez Infante, 2010). En una palabra, en la historia reciente, tanto en periodos de crecimiento medio como de crecimiento alto, ha seguido predominando el convenio sectorial, en relación al cual —es de suponer— el de empresa puede brindar a los trabajadores de algunas empresas y a éstas más ventajas; esto es, han respetado el sectorial territorial y han ido más allá cuando había ventajas para ambos actores. Actuar de otra manera hubiera sido un comportamiento poco racional.

Dicho con otras palabras, en la historia reciente los actores han decidido combinar el convenio colectivo sectorial con el de empresa, aunque dando predominio al primero. Esto no es una novedad, puesto que es la tónica que ha dominado en los países de la Unión, en los que hay tres modelos: el mayoritario combina convenio sectorial y convenio de empresa (España, Dinamarca, Francia, Irlanda, Chequia y otros), el segundo pone el acento en el convenio sectorial (Italia, Alemania, Austria, Holanda, Noruega, Portugal, Grecia), el tercero se circunscribe a la empresa (Reino Unido, Polonia). Por tanto, es muy mayoritario aquél en el que, solo o compartido, el convenio sectorial es predominante. Las diferencias se dan en el ámbito que abarque el convenio sectorial: en algunos casos es nacional (Holanda, Italia), en otros es regional (Alemania); en otros se agrega un ámbito más bajo, que es la provincia,

² Quizá es más trasnochada la provincia como estructura administrativa, después de la nueva reestructuración del Estado de las autonomías, y ahí sigue.

o se combinan los tres (España). El ámbito provincial parece ser algo muy propio de España y aquí parece radicar la llamada «herencia» del franquismo; deberíamos entender su funcionalidad antes de borrarla del mapa, al menos por decreto. Pero la empresa como único ámbito de negociación no parece condecir mucho con la tradición europea.

Pero volvamos al caso de España y veamos en qué sectores predominan unos u otros ámbitos —es decir, presentan registros muy por encima de su media— e intentemos explicar por qué. Los convenios provinciales predominan en construcción, hostelería y comercio, siempre según el número de trabajadores afectados; los nacionales se dan principalmente en servicios financieros, manufacturas y servicios a las empresas; los autonómicos son más relevantes en hostelería y servicios a las empresas; los de empresa predominan en energía, transporte, y en industrias extractivas (allí donde hay muchas empresas grandes). Sin embargo, hay opciones mixtas: en la construcción hay un convenio estatal que luego deja algunas cuestiones, entre ellas los salarios, a los convenios provinciales; en la hostelería existe un acuerdo marco sobre categorías y otras cuestiones que luego se incorporan a los convenios provinciales.

Lo primero que cabe constatar es que la inmensa mayoría de trabajadores están en convenios de ámbito superior a la empresa, algo que conviene a los representantes de los trabajadores y a las organizaciones patronales en el sentido que he explicado anteriormente, pero que también conviene a los trabajadores mismos dada la importancia que tiene la pequeña empresa. Es más, si comparamos los dos estudios citados, deberíamos decir que el convenio de empresa retrocede en términos relativos. Que ello sea así tiene que ver con el hecho de que los principales protagonistas de la negociación, sindicatos y organizaciones empresariales, tienen más fuerza y capacidad de influir negociando la totalidad del sector en un determinado territorio que centrándose en una empresa. Cuando los sindicatos son poco fuertes en las empresas, o hasta están ausentes, su mejor estrategia es elevar el ángulo de tiro y negociar por encima de la empresa. Pero si las organizaciones patronales tienen una vinculación débil con muchas empresas en ciertos sectores, eso las hace proclives también a tratar con la otra parte en términos territoriales. Hay excepciones: son las empresas grandes de determinados sectores, en los que la sección de RRHH está bien implantada y donde el comité de empresa es potente y tiene una mayoría capaz de diseñar objetivos claros para la negociación.

Por otro lado, no cualquier ámbito superior a la empresa tiene las mismas características para los actores de la negociación y para el éxito de la misma, y aquí

reside uno de los grandes debates actuales. Yo creo que se puede establecer una regla de oro: el ámbito territorial escogido por sindicatos y organizaciones patronales es el más amplio posible, siempre que esta característica coincida con el hecho de que en ese ámbito los actores sociales (organizaciones patronales y sindicatos) tengan la máxima fuerza, sea por afiliación o bien por representación electoral; y además siempre que sea el mejor ámbito para garantizar derechos comunes, por parte de unos, y evitar la concurrencia a la baja de los salarios, por parte de otros. Así garantizan mejor los intereses de sus representados y consolidan su propia representatividad. Por el contrario, el ámbito territorial es más reducido cuanto menos fuertes son dichos actores, o uno de ellos (recordemos que la negociación requiere, de todos modos, dos actores con un cierto «equilibrio»), en ese ámbito territorial.

Esta regla nos permite explicar por qué un ámbito de negociación tiende a imponerse en uno u otro sector. La banca y las cajas, y algunas manufacturas como químicas, han dado el paso al convenio nacional porque tienen actores potentes a nivel nacional y en las principales empresas, y ello les da seguridad sobre la eficacia de lo que se haya acordado para todo el país. En el otro extremo, en la construcción, la hostelería y el comercio, tanto los sindicatos como las patronales suelen ser más débiles, debido al tipo de empresas que predominan —pequeñas y poco estables—, por lo cual resulta más coherente, al menos para los sindicatos, negociar provincialmente, puesto que esto permite estar «más cerca» para vigilar lo acordado y quizá conseguir en algunas provincias ciertos avances que luego se podrán trasladar a otras o se podrán poner como ejemplo en otras, o cuando menos para que haya visos de respeto a lo acordado, al tener los territorios más pequeños (provincias) algún grado de homogeneidad en términos de empresa, productividad, y otras condiciones. En ninguno de los dos casos sería eficaz una negociación de empresa que no tuviese por encima un paraguas territorial, puesto que en gran parte de las empresas, debido a su tamaño principalmente, no habría interlocutores autónomos de ambos lados.

Entre estos extremos se sitúan los convenios de ámbito autonómico, que pueden tender a sustituir a los provinciales o a los nacionales, y parece que lo están haciendo lentamente. La tendencia es a sustituir los provinciales cuando a nivel autonómico se consolidan actores representativos del conjunto de provincias de la comunidad autónoma; en ello puede haber razones históricas, pero también características del sector (por ejemplo, más orientado a la exportación o tendente a asumir cambios tecnológicos, o con mayor peso sobre el PIB o el conjunto de empresas y asalariados, como la hostelería, debido al turismo) y políticas regionales que tiendan a dar protagonismo a los actores. Estas mismas razones, que

pueden poner de manifiesto la no homogeneidad de los mercados de trabajo a nivel estatal frente a una mayor homogeneidad a nivel autonómico, pueden llevar a que un convenio se acabe configurando como de ámbito autonómico o de ámbito nacional. Por todo ello, cabe pensar que algunas CC AA pueden avanzar más que otras hacia un marco territorial autonómico (en las uniprovinciales no se plantea dilema alguno, por supuesto), mientras que puede haber otras en las que la alternativa más fácil al convenio provincial sea el nacional. En cualquier caso, no parece que se pueda proceder a dar el paso hacia un convenio sectorial de ámbito superior por la vía del decreto; deberá hacerse básicamente por negociación y probablemente con ritmos diferentes según regiones, algo que no debería ser catastrófico, puesto que esta diferencia territorial la tenemos en muchas otras cuestiones colectivas.

En teoría se puede pensar que todo funcionaría mejor si se negociase, por un lado, a nivel nacional —o autonómico en algún caso— y, por otro, a nivel de empresa, siendo el nivel provincial esa ferralla del pasado franquista que hay que quitarse de encima. Pero hay dos razones que nos hacen pensar que la teoría puede no ser tan coherente. La primera es la ya señalada, que los representantes puede que no tengan consistencia suficiente a nivel nacional ni autonómico, con lo cual la eficacia de lo pactado quedaría en entredicho. La segunda es que el mercado puede ser homogéneo a nivel nacional en ciertos sectores (la banca, por ejemplo) o autonómico (por ejemplo hostelería, en ciertas CC AA), pero en otros esa cierta homogeneidad se da solo a nivel provincial (construcción, comercio), al menos por ahora. Por ello, es de rigor pensar que se debería ir a la máxima amplitud de ámbito posible, pero a sabiendas de que es un camino que se necesita recorrer.

Por otro lado, plantear, sin más, la negociación colectiva a nivel de empresa —o principalmente a nivel de empresa— como hacen algunos expertos, podría comportar en nuestro país la eliminación de la negociación colectiva en una mayoría de empresas, lo cual no sólo sería desastroso para los trabajadores sino que tampoco sería conveniente para las propias empresas, puesto que el convenio supra-empresarial acaba marcando unas ciertas reglas de competitividad, buenas para las empresas. Como he dicho antes, la tradición del convenio de empresa no está enraizada en Europa. Obviamente, puede haber excepciones en algunos aspectos, como los salarios, pero deberían ser tratados con mecanismos excepcionales. De hecho ya es así y podría consolidarse más, puesto que en muchas empresas hay acuerdos sobre complementos salariales de diverso tipo que contemplan precisamente el diferencial de productividad u otros, aunque manteniendo el convenio sectorial como regla de competitividad.

3. ¿NEGOCIAR LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD O EN FUNCIÓN DEL COSTE DE LA VIDA?

Antes que nada deberíamos debatir qué se entiende por productividad. En términos generales, la teoría dice que se refiere a la relación entre la producción obtenida y los recursos necesarios para ello. Hasta aquí podría haber acuerdo bastante generalizado. La producción parece un factor claro en la industria, la agricultura y la construcción, pero no es tan evidente en algunos servicios en los que, en el valor del producto puede tenerse en cuenta la satisfacción del usuario o la decisión política de prestar aquel servicio al coste que sea. En la relación de recursos podríamos señalar: trabajo, materias primas, maquinaria, energía, capital, calidad, organización, capacidad técnica y otros. Aquí hay ya interpretaciones contrapuestas, según se consideren más importantes unos u otros factores entre los señalados, o sencillamente se tengan en cuenta algunos y no otros.

Pero, en todo caso, la productividad aumentaría, no porque aumentaran los salarios sino porque aumentase el producto *per cápita*. Lo que lleva a algo característico de nuestro país en periodos de crisis: que descendiendo el volumen de productos desciende aún más la mano de obra y, paradójicamente, esto lleva a un incremento de la productividad. Algo que pone de manifiesto que en términos sociales la productividad no lo es todo, puesto que de mantenerse esa paradoja por mucho tiempo se reduciría el consumo interno, lo que llevaría a un menor volumen de compra de productos. Pero la productividad también varía si, sin variar el coste de la mano de obra, disminuye el de las materias primas o el de la energía. Al revés, disminuyendo el coste de la mano de obra, la productividad no mejoraría si se incrementa el coste de los dos factores señalados o de otros. También es fácil entender que manteniéndose todos los costes mencionados, si se incrementa la calidad de la producción, aumenta la productividad si el precio mejora; la calidad puede incrementarse si mejora la formación de los trabajadores o si se aplican innovaciones, que pueden provenir de la dirección pero también de los trabajadores.

Todo esto pone de manifiesto que la supuesta sencilla regla de «adecuar los salarios a la productividad» no tiene nada de sencilla, ni tan siquiera de realista. Por otro lado, las relaciones entre empresas, entre éstas y la administración, así como entre sedes territorialmente o hasta sectorialmente diversificadas de muchas empresas, agregan aún mayor complejidad al cálculo de la productividad.

A todas las dificultades señaladas³, relativas a la definición de la productividad, se agregan las de su cálculo, en el que entran, al menos, dos factores importantes:

³ Dificultades que no parecen percibir diversos corifeos del mantra «salarios según productividad».

primero qué factores de los señalados se utilizan, segundo cuál es la jerarquía de los susodichos factores. Simplificar las cosas calculando la productividad como la relación entre masa de productos —su precio en euros— y horas de trabajo necesarias —su coste en salarios— es simplista y puede ser tendencioso. Implica suponer que todos los demás recursos que contribuyen a la productividad los pone la empresa o el capital y que los trabajadores no tienen nada que ver, más allá del simple cómputo de horas trabajadas, algo falso a todas luces. Y si los trabajadores tienen que ver, también deberían ser remunerados por esos factores, digamos menos evidentes, de la productividad.

Es más, en el fondo del debate sobre la negociación colectiva, una de las cuestiones latentes es la contribución de los trabajadores a la productividad general de la empresa. Pero éstos no están presentes en el producto final meramente a través del montante de horas trabajadas traducidas en costes; también pueden mejorar el producto y su precio final mejorando la calidad, y pueden mejorar la eficiencia de la producción ahorrando material y energía, o pueden multiplicar la eficiencia de la maquinaria, o sustituir el efecto maquinaria por esfuerzo personal e implicación. Con frecuencia todas estas mejoras de la productividad pueden no haber costado nada a la empresa, puesto que pueden deberse a una mayor implicación del trabajador, al aprendizaje en el puesto de trabajo o a formación realizada fuera del horario de trabajo. Más aún, todas estas importantes contribuciones pueden darse sin aumentar el número de horas trabajadas y sin cambios de categoría.

Por otro lado, el territorio y el sector complican extraordinariamente el cálculo de la productividad, puesto que se requiere poder decir que la productividad es X en el territorio H, o en el sector Y, o en la empresa Z, que está en un territorio y en un sector. Calcular la productividad por el método simplificado que hemos señalado (relación entre horas trabajadas y productos resultantes) puede ser menos complicado, aunque siempre discutible, si se hace referencia al sistema productivo global del país en relación a otros sistemas productivos de otros países.

Pero tomemos en consideración un territorio inferior al país y un sector, que es la combinación más frecuente en la negociación colectiva en España. Las empresas que trabajan en un sector y un territorio pueden tener tales implicaciones en otros sectores y territorios que su producto final quede alterado por los resultados obtenidos en aquéllos, aun si tomamos en cuenta sólo el recurso trabajo. Es el ejemplo de la banca, cuyo producto principal es comprar y vender dinero. Los bancos pueden tener presencia en el sector de la construcción, en cuyo caso el éxito de las ventas en este último sector acaba condicionando el éxito en el primero y, por tanto, su pro-

ductividad. Si, por el contrario, tomamos en cuenta territorios más pequeños que el país, el «contagio» entre sectores puede ser aún más grave. Por ejemplo, empresas de catering, de limpieza, de consulting y muchas otras, pueden actuar al mismo tiempo en sectores que siguen creciendo y en otros que están estancados o en recesión, en función del territorio en que operan.

Si bajamos estrictamente al nivel de empresa las cosas tampoco son sencillas para adecuar los salarios a la productividad, por más que así lo crean algunos analistas. En general, para calcular la productividad se utilizan precios y los precios a menudo reflejan grados de poder económico diverso, por ejemplo, en la compleja cadena productiva de la construcción, del automóvil o del entramado producción alimentaria-supermercados. La producción medida en euros refleja tanto el volumen de la producción como el poder relativo de la empresa. Dejar la negociación colectiva a nivel de empresa es dejar que el poder relativo de las empresas sea fuente de mayores desigualdades salariales.

Recientemente se ha publicado la opinión de algunos expertos señalando que los beneficios podrían ser un indicador de esa relación entre recursos y producción y, por tanto, una fórmula para determinar los incrementos salariales (Huerta E., Salas Fumas V., 2011). Pero los beneficios pueden ser calculados de muchas maneras y, en cualquier caso, quizá se pueda dudar de que todas las empresas fueran bastante transparentes en su contabilidad al respecto. Por no hablar de la casi imposibilidad de discernir entre beneficios y remuneración del empresario y de la dirección en las empresas pequeñas y en muchas medianas.

Pero hay otro aspecto que introduce problemas en la coherencia de utilizar la productividad como único factor para calcular los aumentos salariales en la negociación y es que, rigurosamente hablando, las horas de cada trabajador individual pueden contribuir de manera diferenciada a la consecución del producto; es decir, cada trabajador tendrá una productividad diferenciada. Pero, al mismo tiempo, esto resulta difícil de calcular, porque unos trabajadores no realizarían su rendimiento sin el concurso de otros. Ello nos llevaría a que la negociación de los salarios debería ser individual, algo que rompe radicalmente el concepto de negociación colectiva, que se basa en que los trabajadores pueden defender mejor sus intereses en manera colectiva porque colectivamente contribuyen a un determinado rendimiento, aunque se negocien salarios y otras condiciones diferenciados, porque se admite una aportación diferenciada.

En cualquier caso, la primera obligación de quienes negocian los salarios por parte de los trabajadores no es adaptarse a la productividad, sino conseguir que

éstos puedan seguir viviendo dignamente con sus salarios, lo que supone una referencia directa al coste de la vida. Así haciendo, no se puede decir que los negociadores de los trabajadores sean insolidarios con el resto de la sociedad, ni siquiera con el propio sistema socioeconómico, ya que mantener el poder adquisitivo de los salarios es mantener la capacidad de comprar la producción de las empresas (por tanto, contribuir a mantener la productividad de las mismas y, por consiguiente, su rentabilidad). Mantener la capacidad adquisitiva de los salarios es no debilitar su aportación al sistema de tributación y, con ello, a la calidad de vida colectiva. Y, en cualquier caso, mantener la capacidad adquisitiva de los salarios es, más allá de la empresa, contribuir a mantener el empleo. Por estas razones, mantener la relación entre incremento salarial e incremento del coste de vida no es mirar por intereses particulares. Es, por tanto, un buen criterio de negociación. Es más, el mecanismo existente en España —calcular la subida de salarios en función de la inflación prevista— es anti-inflacionista, lo que lo hace aún más coherente.

Con todo, es evidente que hay empresas en las que el coste del recurso mano de obra tiene menos incidencia sobre el producto y otras en las que tiene más incidencia. La orientación de la negociación colectiva sectorial que fije los aumentos salariales en función del IPC puede tener la función, no sólo de garantizar el nivel de vida adecuado a todos los trabajadores del sector según un rendimiento medio, sino de fijar unas reglas comunes que ordenen la competitividad. Pero luego los acuerdos de empresa, explícitos o implícitos, pueden mejorar más o menos dicho salario en función del rendimiento. En realidad, las empresas pueden estar interesadas en incrementar el rendimiento, y por tanto la productividad, a través de acuerdos específicos, que impliquen una retribución de ese mayor rendimiento. Pero tampoco en este caso resulta fácil medir en qué grado ese mejor rendimiento se debe al factor trabajo, al factor tecnología (en cuya aplicación también hay aspectos relacionados con el trabajo) o al factor materias primas, que puedan ser más eficientes⁴. También aquí hay varios posibles factores y no parece que una fórmula sencilla pueda resolver la cuestión automáticamente.

⁴ Mientras escribo este artículo, los medios de comunicación dan la noticia de que en Iberdrola se prepara el primer convenio «estilo Merkel», en base a ligar los incrementos salariales a la evolución de los resultados. Consiste en lo siguiente: el incremento fijo es del 1% anual, pero en función de alcanzar o hasta superar los beneficios prefijados para cada año, el salario podría incrementarse en un 3,5% (por ejemplo, si se llega al 120% de dichos beneficios prefijados). Si no se alcanzan los objetivos el incremento anual podría bajar hasta el 0,8%. Preguntas que se pueden hacer: ¿quién define y contabiliza los beneficios? ¿quién fija los mencionados objetivos de beneficios en X en vez de en Y? ¿Por qué X y no Y son indicadores de mayor productividad? ¿No podría la bajada de beneficios deberse a una mala política de ventas o a errores de producción estratégicos, en cuyo caso, qué tienen que ver los trabajadores?

Visto todo lo expuesto en relación con la productividad, ¿cuál puede ser la mejor manera de solucionar diferencias entre empresas y sectores que se refieran a la relación entre resultados y recursos necesarios para conseguirlos? No parece haber otro camino que la propia negociación colectiva; esto es, ponerse de acuerdo entre quienes tienen capacidad de representar los intereses de los trabajadores y los intereses del capital sobre unos indicadores sencillos para medir la «productividad» del sector o de la empresa (lo pongo entre comillas a sabiendas de que necesariamente será una medida reduccionista), y así mismo ponerse de acuerdo sobre el peso relativo que dicha «productividad» haya de tener en recompensar el trabajo y el capital. Otros caminos pueden correr el riesgo de ser un «divertimento» o una mera teoría de difícil aplicación. Tan teoría, que en la negociación colectiva de ningún país se utiliza la productividad calculada por mecanismos supuestamente técnicos, como único indicador de los acuerdos salariales que se dan a nivel de sector o de empresa. También en Alemania se utilizan los precios y la productividad, pero de ésta se negocia un indicador sectorial. La productividad, medida a nivel de país, puede servir para interpretar otros parámetros económicos de carácter general comparativo, pero no para negociar los salarios.

En cualquier caso, hay algunas razones de fondo que avalan que el IPC sea el principal factor para calcular los incrementos salariales. La primera tiene que ver con la historia del capitalismo, en la que el capital ha mirado por sus intereses y los trabajadores por los suyos; es decir, conseguir subidas al menos equivalentes al IPC garantizaba a los trabajadores el poder mantener el nivel de vida, puesto que se supone que el capital obtiene a través del rendimiento de los trabajadores, al menos unos beneficios adecuados. Como quiera que éstos son difícilmente calculables, o no se hacen públicos, o podrían tener algún tipo de manipulación cuando se hacen, la historia de la negociación ha querido garantizar que los trabajadores, al menos, puedan mantener su poder adquisitivo.

Pero hay una segunda razón que puede responder mejor al interés de la economía en su conjunto: dado que los trabajadores son también consumidores y, por tanto, en buena medida su poder adquisitivo constituye la garantía de que los productos de las empresas se puedan vender, mantener ese poder adquisitivo es algo que redundo no sólo en su beneficio sino en beneficio del conjunto de las empresas.

Y una tercera que va en la misma línea, y es que la mayoría de las empresas pueden sentirse más seguras si saben, con un año de antelación, el coste de la mano de obra y que ésta, en todo caso, no va a superar el nivel de los precios. Obviamente, puede haber empresas que encuentren dificultades para mantenerse y

otras que tengan beneficios muy por encima de lo que sería razonable. En ambos casos parece adecuado buscar otros indicadores que, sin despreciar el factor IPC, permitan los ajustes necesarios.

4. EL DEBATE SOBRE LA ULTRA-ACTIVIDAD

Teóricamente, la ultra-actividad significa que un convenio sigue en vigor mientras no se negocie otro, lo que en principio responde a que el legislador ha querido introducir una garantía de protección de las condiciones de trabajo negociadas, contra posibles abusos de quien tenga más fuerza en un determinado momento y quiera cambiar dichas condiciones, lo cual, si es el caso, debería hacerse de común acuerdo. Toda la historia de la negociación colectiva demuestra que la parte más débil es el trabajador y que, por tanto, es la parte que la ultra-actividad ha querido proteger, al tiempo que también es la parte más interesada en negociar un nuevo convenio cuando expire el que está en vigor, para mejorar sus condiciones. Por tanto, la ultra-actividad es una salvaguarda contra posibles abusos provenientes de no querer negociar y, por tanto, poder ejercer la posibilidad de imponer determinadas condiciones. Desde este punto de vista, la ultra-actividad es un mecanismo para obligar a las partes a negociar un nuevo convenio, lo que en la práctica viene a significar que es un mecanismo para obligar a la empresa, o a la organización patronal, a sentarse a negociar.

Pero, supuestamente, la crisis estaría dando un vuelco a la situación, puesto que las empresas (sus representantes) podrían estar interesadas en realizar un nuevo convenio cuanto antes con el fin no sólo de no incrementar los salarios, sino de recortarlos, si la crisis lo aconseja, o de incrementar las horas de trabajo anuales o cambiar las jornadas. De modo que, según ciertas opiniones, serían los trabajadores los interesados en dejar las cosas como están, por tanto podrían «plantarse» y negarse a firmar otro convenio para, al menos, mantener las condiciones anteriores. Creo que estamos hablando de una hipótesis bastante alejada de la realidad. Esta no es la primera crisis que vive nuestro país y creo que nos costaría trabajo encontrar ejemplos de este «plante» por parte de los trabajadores en crisis anteriores —en los 80 o en los 90, por ejemplo—, en las que la negociación de algunos convenios se ha alargado, pero no bloqueado.

Hay dos razones para que los representantes de los trabajadores no se planteen la hipótesis de la negativa a negociar y firmar: primera, que saben perfectamente que si muchas empresas (al menos, aquellas donde no hay presencia sindical) pueden ignorar o interpretar en manera laxa ciertos acuerdos del convenio en situación

de normalidad, sin temer sanciones y ni siquiera inspecciones, esta posibilidad sería mucho más remota en situación de crisis y con convenio prorrogado *ad infinitum*; segunda, que precisamente una situación de crisis puede generar grandes diferencias en las condiciones de trabajo por la vía de los hechos y, por tanto, negociar da la ocasión de resolver los problemas de quienes están peor, buscando una cierta movilización de los trabajadores y la complicitad de la opinión pública para reducir desigualdades; es decir, tienen más posibilidades de mejora negociando y llegando a algún tipo de acuerdo que negándose a hacerlo.

Por tanto, no creo ir desencaminado si supongo que poner un tope a la ultra-actividad es más bien una reivindicación patronal con el fin de ajustar salarios, horarios y otros aspectos rápidamente, en un momento en que efectivamente muchas empresas pueden estar en una situación delicada —aunque los trabajadores lo están mucho más, si recordamos los casi 5 millones de parados—. Puesto este objetivo encima de la mesa, como cualquier otro que se quiera resolver negociadamente, conviene ver las salidas que se plantean. La solución que proponen algunos expertos es que la validez del convenio se pueda prorrogar, si las partes no llegan a acuerdos sobre un convenio nuevo, sólo por un periodo limitado: un año, máximo dos años. Supongamos que se acepta ese límite; la cuestión clave, como siempre, es la «sanción», es decir, qué pasa si se sobrepasa el límite normado. Aquí está el gran debate: hay quien propone la mediación (alguien intenta que las partes lleguen a un acuerdo), hay quien propone el arbitraje (un árbitro dicta el nuevo convenio), hay quien propone que el convenio en cuestión sea subsumido por el de ámbito superior y, de no existir tal ámbito, simplemente que el convenio desaparezca y se recomience desde cero. Esta última opción podría ser una burla a los derechos laborales elementales, porque llevaría a una potencial eliminación de la negociación colectiva en la empresa y, avanzando un poco más, a la eliminación de la negociación colectiva a cualquier nivel; sencillamente, una de las partes, la empresa o la representación patronal, se negaría a firmar y, aplicados los mecanismos mencionados, se encontraría con las manos libres para «negociar individualmente» con cada trabajador. Sinceramente, creo que esto tampoco puede interesar a las empresas, porque sería volver al capitalismo salvaje. De modo que vamos a centrarnos en las otras dos.

La mediación tiene ventajas evidentes sobre el arbitraje, puesto que la primera mantiene la actividad de los negociadores y la segunda la anula. Se dirá que puede resultar difícil encontrar un mediador que acepten ambas partes, pero siempre es más difícil encontrar un árbitro que cumpla la misma condición, sabiendo que toda la decisión queda en manos de esa persona. Nos conviene profundizar en la cultura de la mediación laboral que existe ya en algunos países para la negociación —y en

el nuestro en otras cuestiones—, pero debe ser una mediación que no elimine el eje central de las relaciones laborales, que es negociar, como no puede ser menos entre actores que tienen objetivos diversos. El mediador debe buscar caminos nuevos a la negociación, fórmulas que incentiven a los actores introduciendo aspectos nuevos o temporalidades diferentes, flexibilizando el proceso, pero sin atender a la autonomía de las partes ni a los derechos fundamentales de la parte más débil, que son los trabajadores.

5. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN

Obviamente, la negociación colectiva debe acomodarse a los cambios empresariales y del entorno socio—económico, salvaguardando intereses básicos de los trabajadores y de las empresas. No quiero entrar en un listado de posibles nuevos contenidos ni en evaluar si la evolución que a este respecto ya se ha dado, tiene capacidad suficiente para captar las nuevas realidades o padece un cierto anquilosamiento. Sólo quiero entrar en una cuestión que aparece en la Ley de reforma del mercado de trabajo como reenviada a la reforma de la negociación colectiva, que es el tema de la flexibilidad interna.

Un artículo de un prestigioso laboralista (del Rey, 2011) dibuja con precisión lo que ambas partes quieren en la reforma de la negociación colectiva, pero abre dudas al poner la flexibilidad por encima de todo. Dice: «en sistemas avanzados de relaciones laborales, la función de la negociación colectiva no es sólo proteger los derechos de los trabajadores, sino también garantizar la eficiencia organizacional de las empresas como mejor vía para crear y mantener el empleo, propiciar mejores condiciones de trabajo y tutelar tales derechos». Parecería un objetivo razonable, si realmente hubiese total equilibrio de partida entre ambos actores de las relaciones laborales. Pero el derecho laboral nace porque no hay tal equilibrio, sino debilidad de una de las partes, y la negociación colectiva es un instrumento para llevar a la práctica y mantener derechos fundamentales de los ciudadanos que trabajan. De darse el equilibrio que parece suponer el autor, sería razonable que los trabajadores pudiesen intervenir en la organización del trabajo (hasta ahora reservada a la empresa), tuviesen total acceso a la contabilidad de la empresa (hasta ahora también vetado) y se diese un reparto real de beneficios (hasta ahora ni siquiera planteado).

Señalo todo esto para volver al inicio de este artículo, en el que hablaba de objetivos diferentes de los actores y de un cierto equilibrio conseguido en función de las fuerzas de cada uno, entre las que hay que contar unos derechos que el Estado

garantiza y que, por lo que respecta al tema que se discute, también alcanzan al derecho a la negociación colectiva.

Con todo, quisiera volver sobre el tema del contenido de la negociación para señalar que, sin duda, una de las cuestiones a poner en la mesa de negociaciones es la flexibilidad. Y lo es porque el sistema empresarial hace tiempo que lo ha puesto en su estrategia, de manera explícita y dramática, con la llamada «flexibilidad externa» o, dicho de otro modo, la contratación temporal. Es obvio que una contratación temporal sin límites es un instrumento empresarial para resolver una gran parte de los problemas suscitados por la competitividad, puesto que permite contratar en momentos de expansión y descontratar rápidamente en periodos de contracción o recesión. Pero las consecuencias en el segundo caso, que para la empresa puedan ser de menos beneficios, para el trabajador son mucho más dramáticas, como es el desempleo o la precariedad perpetua. Por tal razón, a los trabajadores les interesa introducir en la negociación la flexibilidad, con el fin de transformar dicha flexibilidad externa en flexibilidad interna. Es obvio que es preferible una flexibilización en el tiempo de trabajo, en las tareas, en los puestos de trabajo y en los salarios, al desempleo. Pero, como todo acuerdo de negociación, esa flexibilidad interna tampoco debería ser eterna, sino estar sujeta a rediscusión cada vez que se renueve el convenio.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CRUZ VILLALÓN, J. «Retos de la negociación colectiva», *El País*, 17 abril 2011.
- DEL REY, S. «Flexibilidad necesaria», *El País*, 17 abril 2011.
- DUNLOP, J., CHAMBERLAIN, N. (1967). *Frontiers of collective bargaining*, Harper and Row Publishers, New York
- HUERTA, E., SALAS FUMAS, V. «Salarios, productividad y beneficios». *El País*, 27 abril 2011.
- IZQUIERDO, M. y otros (2003). *El sistema de negociación colectiva en España*. Servicio de estudios del Banco de España. Madrid.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2010) *La negociación colectiva y los salarios en España. Informe para la Comisión Consultiva nacional de convenios colectivos*. Madrid.

Pere J. Beneyto

Fortalezas y debilidades del sistema
español de representación sindical



Pescador veneciano, s. f. Martín Rico y Ortega.

El modelo español de representación sindical, configurado en los primeros años de la democracia, se caracteriza por la estructura dual de su legitimidad (afiliación directa y audiencia electoral), instituciones (sindicatos/delegados y comités de empresa) y ámbitos de intervención (intra/supra empresarial), lo que explica tanto sus fortalezas (altas tasas de representatividad y cobertura), como sus debilidades (free-riding, dificultades de acceso a determinados tipos de empresa y colectivos de trabajadores).

La evaluación que proponemos de la estructura y funcionalidad de dicho modelo, de su contribución al desarrollo y resultados de las relaciones laborales, pasa por analizar la evolución de sus principales indicadores, revisar las críticas y propuestas de reforma de que ha sido objeto e identificar los retos a que se enfrenta.

INTRODUCCIÓN

LA configuración legal de la representación de los trabajadores se inició en plena transición democrática, primero mediante el reconocimiento provisional de los derechos de sindicación (Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical) y de elección de delegados y comités de empresa (RD 3149/1977, de 6 de diciembre), para su posterior consagración constitucional (arts. 7 y 28.1 de la CE) y definitiva regulación normativa (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical).

La resultante de este proceso fue un modelo de *doble canal*, asociativo (afiliación directa) y electivo (representación delegada), cuyo impacto sobre el desarrollo del sindicalismo y las relaciones laborales en nuestro país ha sido objeto de un debate recurrente (tanto en el ámbito sindical como en el jurídico y académico) en torno a su desigual grado de funcionalidad.

En una primera fase, que se prolongaría hasta finales de la década de los ochenta, la estrategia de los sindicatos se centró en el diseño e implementación de la *lógica de influencia*, potenciando su dimensión representativa, con objeto de legitimar su intervención y garantizar su capacidad de interlocución con empresarios (dentro y fuera de los centros de trabajo) e instituciones públicas.

A tal efecto, el modelo dual se desarrollaría fundamentalmente en torno al eje electoral, tanto en términos de regulación normativa como de estrategia sindical. En el primer caso, la representación electiva se convertiría en la clave del sistema, pues, además de asumir la defensa e interlocución de los trabajadores en la empresa (delegados/comités), determina la representatividad sindical agregada (arts. 6 y 7 LOLS) y, en consecuencia, la titularidad del derecho de negociación colectiva de eficacia general (arts. 87-89 ET) y de representación institucional.

Por su parte, la estrategia sindical implementada durante este período se articularía, inicialmente, en base a demandas *constitutivas* (regulación legal, reco-

nocimiento real, consolidación representativa, presencia institucional) que resultaba necesario resolver para garantizar el desarrollo de sus actividades *sustantivas* (agregación y defensa de intereses, negociación colectiva, concertación social).

Durante el período de referencia, la afiliación respondía mayoritariamente a incentivos ideológico-identitarios y a estrategias defensivas, manteniéndose en cotas muy bajas (poco más de un millón de inscritos, para el conjunto de sindicatos), siguiendo incluso una trayectoria descendente respecto de los primeros registros, tal y como hemos tenido ocasión de analizar en anteriores investigaciones, al tiempo que sucesivas convocatorias de elecciones sindicales ampliaban su área de influencia e intervención, lo que permitió a los analistas definir el modelo español como un «sindicalismo de votantes» (Martínez Lucio, 2002) con «más audiencia que presencia» (Rojo Torrecilla, 1990).

La década de los noventa representaría, a estos efectos, una fase de transición hacia un mayor equilibrio entre las lógicas de afiliación e influencia, para lo que habría de resultar decisiva la reforma del sistema de elecciones sindicales (incluida en la Ley 11/1994, por la que se modificaba parcialmente el Estatuto de los Trabajadores), orientada a sindicalizar tanto su proceso (desconcentrando su realización y rebajando sus niveles de concurrencia cuasi-política), como sus resultados (ampliando su cobertura y potenciando la conexión entre representación y afiliación).

Desde entonces se iniciaría un lento pero sostenido proceso de crecimiento y expansión, tanto de la afiliación (cada vez más instrumental y pragmática) como de la representación sindical (de orientación crecientemente propositiva), con la consiguiente convergencia de tales indicadores con la media europea (Beneyto, 2008), superando progresivamente la anomalía que había caracterizado gran parte de la trayectoria anterior del sindicalismo español.

Nuestro análisis del modelo español de representación sindical se estructura en torno a tres dimensiones del mismo: indicadores, funciones y retos de futuro. Se trata, por una parte, de evaluar la información estadística disponible en materia de estructura y cobertura de la afiliación y representación, así como de las relaciones entre ambas, para posteriormente analizar tanto las posibles disfunciones del modelo (efecto *free rider*¹, segmentación) como sus potencialidades.

¹ Free-rider: disfrute libre, parasitismo. En general, se aplica a la persona que recibe un beneficio por utilizar un bien o un servicio pero evita pagar por él.

I. INDICADORES DE SINDICALIZACIÓN

En una primera aproximación genérica, las investigaciones empíricas y registros oficiales disponibles² permiten establecer la cobertura actual de los principales indicadores de sindicalización: afiliación directa, representación electoral y alcance de la negociación colectiva (*tabla 1*), en una secuencia que oscila desde una tasa de afiliación próxima al veinte por cien sobre la población asalariada hasta una cobertura de la negociación colectiva cuatro veces superior, pasando por una tasa de representación electoral que casi triplica la afiliación estricta y hace posible la generalización de los acuerdos colectivos, en una dialéctica cuya evolución y factores explicativos analizaremos seguidamente con más detalle.

TABLA 1. *Indicadores de sindicalización*

	Número	% sobre Población Asalariada
Afiliación	3.080.000	19,9
Cobertura de la representación	8.100.000	52,8
Cobertura de la negociación colectiva	12.800.000	80-85

Fuente: Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo y Estadísticas de Convenios Colectivos*.

I.1. Afiliación

El proceso de expansión afiliativa iniciado en la década de los noventa se consolida a partir de 2000 hasta alcanzar la cifra total de 3.080.000 afiliados, según la estimación ponderada de la última *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* correspondiente a 2009, lo que supone el 19,9% de la población asalariada, sin que por el momento dispongamos de evidencia empírica suficiente para evaluar el impacto de la crisis actual en este ámbito.

Pese al importante crecimiento experimentado por el empleo hasta el inicio de la recesión económica, el incremento de la afiliación sindical no respondía sólo a factores vegetativos, puesto que mientras la población asalariada aumentaba en un

² Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT)
<http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2009/index.htm>
Estadísticas de Convenios Colectivos. <http://www.mtin.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

32,7% entre 2000 y 2007, la afiliación lo hacía en un 40,4%, demostrando un importante dinamismo y capacidad de expansión que adolece, sin embargo, de significativos déficit estructurales puestos de manifiesto por su desigual distribución interna conforme a variables demográficas, ocupacionales y contractuales, derivada de sus dificultades de agregación y representación de una población asalariada crecientemente heterogénea en su composición e intereses y profundamente segmentada por la crisis económica y del empleo.

Si atendemos, de entrada, a las *variables demográficas* (tabla 2), comprobamos que la afiliación sindical es mayor entre los hombres que en las mujeres, presentando respecto de la edad una secuencia paralela de crecimiento, aunque con grandes dificultades de retención en la fase final de la trayectoria laboral y aún más tras la correspondiente jubilación. También se observa que la tasa de afiliación de la población autóctona triplica a la de los inmigrantes, mientras que respecto del nivel de estudios sigue una línea paralelamente ascendente con la de las cualificaciones.

Del análisis comparado entre la composición de la población asalariada en su conjunto y la de la población afiliada se deduce la existencia de una sub-representación sindical de los colectivos de mujeres, jóvenes e inmigrantes, pese a los importantes avances acumulados en los últimos años, especialmente en lo que se refiere a las mujeres trabajadoras, aunque su tendencia afiliativa creciente no alcanza aún a superar el diferencial que mantiene con el porcentaje correspondiente de la población asalariada (Köhler y Calleja, 2011).

Por su parte, el análisis de la composición interna y de las tasas de afiliación relativa según *variables ocupacionales* (tabla 3), pone de manifiesto algunas de las principales amenazas y oportunidades del modelo sindical español.

Así, en cuanto a la clasificación ocupacional (CNO), la estructura de la afiliación refleja genéricamente la de la población asalariada, especialmente en el caso de los técnicos y profesionales, detectándose una ligera sub-representación de los trabajadores no cualificados.

Respecto de la actividad (CNAE), las mayores tasas de afiliación corresponden al sector público y a los servicios privados de carácter financiero, seguidos del transporte y la industria, al tiempo que se registran los menores índices de sindicalización en la agricultura, la construcción, el comercio-hostelería y los servicios empresariales y personales.

TABLA 2. Afiliación sindical en España, según variables demográficas (2009)

Variable	COMPOSICIÓN		Tasa de afiliacion
	Total Asalariados	Total Afiliados	
SEXO			
Hombres	54,8	60,2	21,8
Mujeres	45,2	39,8	17,5
EDAD			
De 16 a 24 años	8,0	2,5	6,3
De 25 a 44	58,5	51,7	17,5
De 45 a 64	33,2	45,6	27,3
De 64 y más	0,3	0,2	—
NACIONALIDAD			
Española	89,5	96,6	21,6
Extranjera	10,5	3,4	7,5
NIVEL DE ESTUDIOS			
Primarios	15,7	13,0	16,5
Secundarios-I	21,7	19,3	17,7
Secundarios-II	34,2	34,1	19,9
Universitarios	28,3	33,6	23,6
TOTAL	100,0	100,0	19,9

Fuente: elaboración propia con datos de Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2009*.

Especialmente significativa resulta la correlación inversa entre la distribución de la población asalariada y afiliada según el tamaño del centro de trabajo, evidenciando las dificultades de penetración del sindicalismo en las micro-empresas —en las que trabaja casi una cuarta parte de los empleados— tanto a través de la afiliación directa como de la representación indirecta, pues se trata de empresas generalmente al margen del sistema de elecciones sindicales, por razones tanto legales (art. 62.1 ET) como estructurales. En el extremo opuesto, vemos cómo se concentra la mayor parte de la afiliación en las empresas grandes, con espacio, instituciones y agenda propia en materia de relaciones laborales y de acción colectiva, siendo también ahí donde se alcanzan tasas de sindicalización muy superiores a la media.

TABLA 3. *Afiliación sindical en España, según variables ocupacionales (2009)*

Variable	COMPOSICIÓN		Tasa de afiliacion
	Total Asalariados	Total Afiliados	
OCUPACIÓN-CNO			
Directivos	3,2	2,2	13,8
Técnicos y profesionales	33,0	38,1	22,9
Administrativos	8,7	8,0	19,8
Trabajadores cualificados	42,4	42,3	19,8
Trabajadores no cualificados	12,6	9,4	14,9
ACTIVIDAD-CNAE			
Agricultura	2,7	0,5	3,5
Industria	16,5	18,3	22,1
Construcción	8,7	4,8	10,8
Comercio y Hostelería	19,3	10,7	11,0
Transportes y comunicaciones	7,9	10,3	26,2
Servicios financieros	2,7	4,0	29,0
Servicios empresariales	9,6	7,8	16,2
Servicios públicos	28,2	41,8	29,5
Servicios personales	4,5	1,9	8,4
TAMAÑO DE LA EMPRESA			
De 1 a 10 trabajadores	24,7	10,0	8,0
De 11 a 50	22,6	17,9	15,8
De 51 a 250	15,4	17,2	22,1
Más de 250	37,3	54,8	29,1
TOTAL	100,0	100,0	19,9

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2009.

Finalmente, el análisis de la estructura de la afiliación sindical según *variables contractuales* (tabla 4), pone de manifiesto las dificultades de sindicalización del amplio colectivo de trabajadores temporales y precarios así como, en el otro extremo, la sobre-representación de los funcionarios y de los trabajadores con mayor segu-

ridad y antigüedad entre el conjunto de los afiliados, en proporción también muy superior a la existente a nivel general en la población asalariada, lo que demuestra el notable impacto de los factores estructurales sobre la afiliación y las complejas relaciones de causa/efecto entre la acción sindical y las garantías contractuales.

A este respecto, diversos estudios (Alós, 2007; Pitxer y Sánchez, 2009), han llamado la atención acerca de la existencia de grandes *zonas oscuras* del mercado de trabajo español, no cubiertas, o sólo muy débilmente, por la intervención sindical y que afectarían, aproximadamente, a un tercio de la población asalariada, especialmente en las empresas menores de diez trabajadores y de entre 11 y 50 asalariados, de los sectores agrario, construcción y diversas ramas de los servicios (comercio, hostelería, actividades empresariales y servicios personales).

TABLA 4. *Afiliación sindical en España, según variables contractuales (2009)*

Variable	COMPOSICIÓN		Tasa de afiliacion
	Total Asalariados	Total Afiliados	
TIPO DE CONTRATO			
Indefinido	76,2	86,4	22,3
Temporal	23,8	13,6	11,9
SECTOR			
Privado	72,4	55,0	15,1
Público	27,6	45,0	32,4
ANTIGÜEDAD			
Menos de 1 año	11,9	4,1	6,8
Entre 1 y 3 años	8,1	3,9	9,6
Entre 4 y 10 años	33,8	29,8	17,6
Más de 10 años	46,2	62,2	26,8
TOTAL	100,0	100,0	19,9

Fuente: elaboración propia con datos de Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2009*.

I.2. Representatividad

Desde la primera convocatoria de elecciones sindicales a principios de 1978, anterior incluso a la regulación normativa del modelo por el Estatuto de los Traba-

jadores, la evolución de su cobertura y resultados (*tabla 5*) refleja tanto las oscilaciones del cambio económico y ocupacional como la recomposición interna del propio movimiento sindical: eclosión inicial de perfiles difusos y escasa capacidad de consolidación, posterior reajuste a la baja (1980-1982), recuperación parcial en 1986, estancamiento en la década de los noventa y expansión sostenida a partir de 2000 (con una ligera caída a final de la década), pudiéndose identificar las siguientes tendencias generales:

- *Sindicalización*: el volumen de delegados «no afiliados» ha ido reduciéndose de manera sostenida, desde el 30,4% inicial hasta el 1,9% actual.
- *Concentración*: la representatividad conjunta de CCOO y UGT se ha incrementado notablemente, pasando del 56,2% en 1978 al 75,8% en 2010.
- *Consolidación de CCOO* como primera fuerza sindical, habiendo ganado todas las convocatorias realizadas desde 1995, tras la reforma del sistema.

TABLA 5. Elecciones sindicales (1978-2010)

AÑO	DELEGS.	CCOO		UGT		OTROS		NO AF.	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
2000	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2005*	301.684	117.160	38,8	111.939	37,1	72.585	24,1	—	—
2010*	323.915	125.617	38,8	120.093	37,1	78.205	24,1	—	—

Fuente: Ministerios de Trabajo y AAPP para los datos de 1978 a 1990, SIGIS-CCOO para las convocatorias de 1995 a 2010.

(*) Se acumulan los datos de «otros» y «no afiliados».

La ECVT 2009 fija la tasa actual de cobertura de la representación sindical en un 52,8% sobre el total de la población asalariada, lo que equivale a 8.100.000 trabajadores inscritos, tras un crecimiento sostenido que en la última década ha sido especialmente importante (*tabla 6*), si bien el número de delegados elegidos ha disminuido ligeramente en el último año (–2%), como consecuencia del cierre de empresas derivado de la crisis.

TABLA 6. *Evolución de la afiliación y representación sindical (en %)*

	2000	2009	Evolución 2000-09
Afiliación	16,9	19,9	+17,7
Cobertura de la representación sindical	42,9	52,8	+23,1

Fuente: Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*.

Para reflejar adecuadamente la representación sindical real, habría que aumentar dicha tasa bruta de cobertura hasta el 70% (tasa neta), habida cuenta de que la legislación vigente establece que sólo pueden realizarse elecciones sindicales en las empresas con más de seis trabajadores, quedando excluido el 77,4% de las empresas y el 15,1% de los trabajadores por cuenta ajena inscritos en la Seguridad Social (*tabla 7*), lo que sitúa a España entre los países de la UE-27 con mayor cobertura de la representación sindical.

TABLA 7. *Empresas y trabajadores por cuenta ajena, inscritos en la Seguridad Social, según tamaño de plantilla (2010)*

TAMAÑO	EMPRESAS		TRABAJADORES	
	Número	%	Número	%
De 1 a 5	1.024.602	77,4	2.053.000	15,1
De 6 a 9	124.482	9,4	894.774	6,6
De 10 a 49	146.217	11,0	2.830.570	20,9
De 50 a 249	23.826	1,8	2.344.528	17,3
De 250 a 999	3.691	0,3	1.657.022	12,2
De 1000 y más	992	—	3.775.882	27,8
TOTAL	1.323.810	100,0	13.555.776	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo: *Anuario de Estadísticas Laborales, 2010*.

Efectivamente, según la *Encuesta Europea de Empresas 2009*³, el 60% de los trabajadores y el 37% de las empresas de la UE-27 con más de 10 empleados, disponen de algún tipo de instancia representativa, situándose nuestro país entre los que acreditan mayor tasa de cobertura, como tendremos ocasión de analizar más adelante.

Para el análisis desagregado de la cobertura y composición de la representación sindical utilizaremos primero los datos de ECVT (tasa bruta) y posteriormente los procedentes tanto del registro oficial del Ministerio de Trabajo (correspondientes a 2009) como del de CCOO (a 31 de diciembre de 2010).

En el primer caso (*tabla 8*), constatamos cómo la cobertura aumenta con el tamaño de la empresa y se distribuye desigualmente según sectores de actividad, desde niveles inferiores a la media en los más fragmentados, precarios y golpeados por la crisis (agricultura, construcción y servicios personales) hasta cotas notablemente más altas en la industria y los servicios financieros y públicos.

TABLA 8. *Representación sindical en la empresa*

	SI	NO	Ns/Nc
TOTAL	52,8	38,3	8,8
SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA			
De 1 a 10 trabajadores	10,3	78,9	10,9
De 11 a 50	37,5	51,3	11,1
De 51 a 250	64,3	25,4	10,3
Más de 250 trabajadores	78,0	15,8	6,1
SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD			
Agricultura	19,5	62,4	18,1
Industria	60,9	34,9	4,2
Construcción	37,2	50,1	12,7
Comercio y Hostelería	42,1	54,3	3,6
Transportes y comunicaciones	50,1	28,1	21,8
Servicios financieros	86,7	11,7	1,6
Servicios empresariales	42,9	44,2	12,9
Servicios públicos	71,8	25,4	2,8
Servicios personales	32,8	60,4	6,8

Fuente: Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2009*.

³ EUROFOUND(2009) *European Company Survey 2009*.

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1005.htm>

Por tamaño de empresa (*tabla 9*), la cobertura media de la representación legal de los trabajadores (RLT) se sitúa en el 36,4% sobre el total de las que legalmente pueden realizar elecciones sindicales, porcentaje que ascendería hasta el cincuenta por cien si considerásemos sólo las empresas de más de 10 trabajadores, y que alcanza casi a la totalidad de las que cuentan con una plantilla superior a los 50 empleados.

TABLA 9. *Tasa de cobertura de las elecciones sindicales, por tamaño de empresa*

	Total empresas*		Empresas con RLT*		Tasa de Cobertura
	N.º	%	N.º	%	%
De 6 a 9 trabajadores	124.482	41,6	23.713	21,8	19,0
De 10 a 49	146.217	48,9	58.438	53,6	39,9
De 50 a 249	23.826	8,0	22.491	20,6	94,4
De 250 a 999	3.691	1,2	3.527	3,2	95,5
De 1.000 y más	992	0,3	745	0,7	75,1
TOTAL	299.208	100,0	108.914	100,0	36,4

Fuente: Secretaría de organización de CCOO. Datos a 31-12-2010.

(*) Distribución vertical.

En cuanto a los resultados por candidaturas (*tablas 10-14*), la información disponible permite desagregar los datos globales e identificar pautas diferenciadas conforme a distintas variables, siendo especialmente significativas las siguientes:

- *Mayoría de CCOO*: con el 38,9% de los delegados electos, Comisiones Obreras se confirma como primera fuerza sindical, consolidando una tendencia iniciada hace quince años, tanto a nivel general como en la mayoría de sectores, territorios y segmentos de empresa.
- *Sindicatos más representativos*: conforme a la normativa vigente tan sólo CCOO y UGT alcanzan la condición de organizaciones «más representativas» a nivel general, por superar el 10 por cien de los delegados electos, acumulando entre ambas más del 75% de la representatividad.

TABLA 10. Elecciones sindicales. Resultado general

Sindicato	Asalariados		Funcionarios		TOTAL	
	Delegados	%	Delegados	%	Delegados	%
CCOO	123.362	39,8	5.037	24,6	128.399	38,9
UGT	118.619	38,3	4.522	22,1	123.141	37,3
USO	9.750	3,1	820	4,0	10.570	3,2
ELA-STV	9.293	3,0	504	2,5	9.797	3,0
CSI-CSIF	4.642	1,5	3.145	15,3	7.787	2,3
CIG	5.585	1,8	325	1,6	5.910	1,8
CGT	4.021	1,3	383	1,8	4.404	1,3
LAB	3.971	1,3	335	1,7	4.306	1,3
FETICO	4.179	1,3	—	—	4.179	1,2
FSIE	3.285	1,1	—	—	3.285	0,9
CEMSATSE	305	0,1	595	2,9	900	0,3
Otros	16.701	5,4	4.629	22,6	21.330	6,5
No afiliados	6.172	2,0	203	0,9	6.375	1,9
TOTAL	309.885	100,0	20.498	100,0	330.383	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo. Datos oficiales a 31-12-2009.

- *Distribución territorial:* UGT resulta la fuerza mayoritaria en 11 Comunidades Autónomas, CCOO en seis y ELA-STV en el País Vasco, lo que le confiere condición de «más representativa» en dicha Comunidad, así como en la de Navarra, mientras que LAB sólo supera el 15% en el País Vasco. Por su parte, el sindicato nacionalista gallego (CIG) aparece como tercera fuerza sindical en su Comunidad y consolida su estatus representativo en dicho ámbito.
- *Fragmentación de los minoritarios:* además de los sindicatos reconocidos como más representativos a nivel estatal y en las CCAA del País Vasco, Navarra y Galicia, se registra un grupo heterogéneo de sindicatos minoritarios que en su conjunto representan el 17,8% del total de representantes electos. Con la excepción de USO (que ocupa el tercer lugar en el ranking, aunque representa apenas el 3,2%) y CGT (1,3%), se trata generalmente de sindicatos corporativos, instalados en algunos sectores y/o niveles de la función pública y otros servicios (grandes almacenes, enseñanza privada).

TABLA 11. Elecciones sindicales, por Comunidades Autónomas

CC AA	Delegados		Distribución en %		
	Total	CCOO	UGT	Otros	No AF
Andalucía	46.821	40,3	42,8	15,1	1,8
Aragón	11.980	38,9	43,4	16,3	1,4
Asturias	7.988	37,7	42,9	18,1	1,3
Baleares	7.628	33,7	41,3	23,1	1,9
Canarias	15.231	42,2	33,1	23,5	1,2
Cantabria	4.937	36,6	40,8	21,5	1,1
Castilla y León	18.427	41,0	38,3	19,1	1,6
Castilla-La Mancha	11.929	47,8	34,9	16,1	1,2
Cataluña	59.484	43,8	41,5	12,1	2,6
Comunidad Valenciana	36.061	41,4	40,1	17,3	1,2
Extremadura	5.851	37,0	43,3	17,9	0,7
Galicia	21.006	28,9	31,4	37,8	1,9
Madrid	42.005	42,2	33,6	21,7	2,5
Murcia	9.340	38,4	42,8	16,8	2,0
Navarra	6.724	25,0	30,9	41,8	2,3
País Vasco	20.798	20,2	13,1	63,9	2,8
Rioja	3.131	31,6	45,9	21,3	1,1
Ceuta-Melilla	1.042	41,9	43,9	13,6	0,6
TOTAL	330.383	39,8	38,3	19,9	2,0

Fuente: Ministerio de Trabajo. Datos oficiales a 31-12-2009.

- *Sindicalización de la representación*: sólo 6.375 delegados (1,9%) figuran como «no afiliados», lo que supone que se ha completado prácticamente el ciclo de sindicalización iniciado en la segunda mitad de los años ochenta, tras una primera fase en la que los no adscritos suponían más de una cuarta parte de los electos.
- *Especificidad (relativa) del sector público*: contrariamente a lo ocurrido en otros países europeos, la titularidad (pública o privada) de los centros de trabajo no ha generado en nuestro caso una fractura profunda en la representación sindical, pese a las pretensiones hegemónicas impulsadas inicialmente por CSIF (2,3% sobre el total y 15,3% entre los funcionarios) para el

conjunto de la Administración Pública y por otras organizaciones corporativas en subsectores como la sanidad o la enseñanza.

TABLA 12. Elecciones sindicales en País Vasco, Navarra y Galicia

Sindicato	PAÍS VASCO		NAVARRA		GALICIA	
	Delegados	%	Delegados	%	Delegados	%
CCOO	4.197	20,2	1.681	25,0	6.077	28,9
UGT	2.732	13,1	2.077	30,9	6.594	31,4
ELA-STV	8.360	40,2	1.437	21,4	—	—
LAB	3.477	16,7	829	12,3	—	—
CIG	—	—	—	—	5.910	28,1
Otros	1.599	7,7	562	8,3	2.022	9,6
No Afiliados	433	2,1	156	2,3	403	1,9
TOTAL	20.798	100,0	6.724	100,0	21.006	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo. Datos oficiales a 31-12-2009.

TABLA 13. Elecciones sindicales, por federaciones sectoriales, 2010

	DELEGS.	CCOO		UGT		OTROS	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
Agroalimentaria	20.452	8.626	42,2	9.183	44,9	2.643	12,9
Industria	46.624	19.816	42,5	17.357	37,2	9.451	20,3
Fiteqa	21.951	9.799	44,6	8.675	39,5	3.477	15,8
Fecoma	28.825	13.658	47,4	11.907	41,3	3.260	11,3
IND.-CONSTR.	117.852	51.899	44,0	47.122	39,9	18.831	15,9
Fecoht	49.562	18.812	37,9	19.752	39,8	10.998	22,2
Comfia	25.551	10.754	42,1	8.203	32,1	6.594	25,8
Enseñanza	22.120	5.703	25,8	5.535	25,0	10.882	49,2
Sanidad	16.051	5.158	32,1	5.044	31,4	5.849	36,4
FSC	69.529	24.332	35,0	25.290	36,4	19.907	28,6
Act.diversas	23.247	8.959	38,5	9.144	39,3	5.144	22,1
SERVICIOS	206.063	73.718	35,8	72.971	35,4	59.374	28,8
TOTAL	323.915	125.617	38,8	120.093	37,1	78.205	24,1

Fuente: Secretaría de organización de CCOO. Datos a 31-12-2010.

- *Distribución sectorial:* el 36,4% de los delegados electos procede del sector secundario (industria-construcción), el 57,4% de los servicios privados y el 6,2% restante de los servicios públicos, si bien dicha distribución no es del todo homogénea en función de la adscripción sindical, manteniendo CCOO una mayor presencia en la industria y un mayor equilibrio con UGT en los servicios, tanto públicos como privados.
- *Por tramo de empresa:* un tercio de los representantes electos lo son como delegados en empresas menores de 50 trabajadores, mientras que los otros dos tercios son miembros de Comités de Empresa. Atendiendo a la distribución por candidaturas, UGT gana en las microempresas y CCOO en los demás tramos, ampliándose la diferencia entre ambas organizaciones conforme aumenta el tamaño de las empresas.

TABLA 14. *Resultado de las elecciones sindicales 2010, por tramo de empresa*

	DELEGS.	CCOO		UGT		OTROS	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
De 6 a 10 trabaj.	23.105	9.708	42,0	9.987	43,2	3.410	14,7
De 11 a 49	87.073	36.367	41,8	35.576	40,8	15.130	17,4
De 50 a 250	142.699	55.908	39,2	53.714	37,6	33.077	23,2
De 251 a 1.000	50.105	17.864	35,6	15.856	31,6	16.385	32,7
Más de 1.000	18.530	5.030	27,1	4.099	22,1	9.401	50,7
TOTAL	323.915	125.617	38,8	120.093	37,1	78.205	24,1

Fuente: Secretaría de organización de CCOO. Datos a 31-12-2010

Se trata, pues, de un sistema de representación caracterizado por un alto grado de cobertura y homogeneidad, sin que se registren grandes fracturas ni procesos de segmentación irreversible y en el que si bien opera una pluralidad de organizaciones, la representación mayoritaria se concentra en los dos sindicatos de clase (CCOO y UGT) que mantienen, además, desde hace dos décadas una estrategia de unidad de acción consolidada que se proyecta en la negociación colectiva y la concertación social.

En el modelo español, las elecciones sindicales tienen la función de determinar la representación y vehicular la participación de los trabajadores a tres niveles:

- *empresa*, a los efectos de establecer las vías para el ejercicio de los derechos de información/consulta (art. 64 del ET) y negociación (art. 87)
- *sectorial*, estando legitimados para la negociación colectiva los sindicatos que acrediten un mínimo del 10% de la representación en el ámbito de referencia (15% si se trata de organizaciones regionales), por sí mismos o por «irradiación» como parte de las organizaciones acreditadas como «más representativas» (art. 6.2.b de la LOLS)
- *institucional*, para la participación en instancias públicas de consulta (CES, Seguridad Social, Fundación para la Formación, etc.) y procesos de diálogo social.

Como ya se ha dicho, el tercer indicador cuantificable del poder sindical es el de la cobertura de la negociación colectiva (en torno al 80-85 por cien sobre la población asalariada de nuestro país, notablemente por encima de la media europea situada en el 66%), manteniendo con los dos anteriores (afiliación y representatividad) relaciones muy complejas que oscilan entre la contradicción y la complementariedad, pues si bien es cierto que la eficacia universal de lo pactado en convenio por los sindicatos puede activar la lógica de delegación y desincentivar la participación directa, permite asimismo visualizar su capacidad de influencia y legitimar su intervención.

1.3. Análisis comparado

Como ya se ha indicado, el sindicalismo español ha desarrollado durante las dos últimas décadas un proceso de aproximación y convergencia con el europeo, no tanto en lo que se refiere a sus estructuras organizativas y de representación, que mantienen perfiles bien diferenciados, sino en cuanto a los valores medios de sus indicadores (*tabla 15*) de afiliación, representación y cobertura de la negociación colectiva.

En el primer caso, los estudios más recientes (Comisión Europea, 2010) sitúan la tasa media de afiliación en la UE-27 en el 23,4% sobre el total de los 183.000.000 de trabajadores asalariados, lo que supone una caída de cuatro puntos porcentuales desde el inicio de la década hasta 2008, período durante el cual el mismo informe identifica a España como el país que más incrementó sus niveles de sindicación.

En cuanto a la representación de los trabajadores en la empresa, la aprobación por las instancias comunitarias y su posterior traslación a las legislaciones nacionales de la Directiva 2002/14/CE⁴, ha tenido como resultado un impulso a las estrategias de participación y un aumento incluso de la cobertura de las instituciones desarrolladas al efecto por los diferentes modelos de relaciones laborales⁵ (canal doble o único, cobertura universal o restringida), que duplican ampliamente las tasas de afiliación sindical, lo que permite ensanchar su área de influencia a través de la negociación colectiva (cuya cobertura media alcanza casi a los dos tercios de los trabajadores europeos) y otras vías de interlocución e intervención social.

TABLA 15. *Afiliación sindical, representación y cobertura de la negociación colectiva en Europa*

Modelo RRLL	Afiliación	Representación	Cobertura NC
Escandinavo (DK-FI-SE)	74,7	85	86,8
Centroeuropeo (AT-BE-DE-LU-NL-SI)	33,5	70	82,8
Latino (EL-ES-FR-IT-PT)	20,2	55	75,4
Anglosajón (CY-IE-MT-UK)	33,9	40	35,3
Oriental (BG-CZ-EE-LV-LI HU-PL-RO-SK)	18,8	25	34,5
TOTAL UE-27	23,4	60	62,5

Fuente: Comisión Europea, *Industrial Relations in Europe, 2008 y 2010*.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, *European Company Survey 2009*.

A nivel europeo, las tasas de cobertura y las ratios establecidas entre estos tres niveles de la representatividad sindical varían significativamente según áreas y sistemas de relaciones laborales, en función de sus diferentes modelos de representación y grados de institucionalización.

⁴ Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:080:0029:0033:es:PDF>

⁵ EIRO (2011) *Information and consultation practice across Europe five year after the EU Directive*. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm>

Así vemos como, por una parte, el modelo sindical escandinavo (Dinamarca, Finlandia y Suecia), caracterizado por un sistema consolidado de Estado de Bienestar, concertación social, concentración de la negociación colectiva y participación institucional e incluso gestión sindical de recursos públicos y políticas activas de empleo (*Sistema Ghent*), se articula en base a unas altas tasas de afiliación e interlocución sindical directas (canal único), sin requerir apenas de otras instancias de mediación.

Por su parte, el modelo centroeuropeo de relaciones laborales (integrado por Austria, Bélgica, Alemania, Luxemburgo Holanda y, más recientemente, Eslovenia) se caracteriza por un nivel medio-alto de institucionalización de la intervención sindical en la regulación de las relaciones laborales (participación, concertación e intermediación), así como por una negociación colectiva de estructura muy centralizada en unos casos (Austria, Bélgica y Holanda) y de carácter sectorial en otros (Alemania), mientras que el modelo de representación de los trabajadores en las empresas es típicamente dual.

En el área anglosajona (Gran Bretaña e Irlanda fundamentalmente) la participación sindical en los tres planos de la institucionalización de las relaciones laborales es, sensiblemente, más baja, al no tener regulada su participación en órganos consultivos fuera ni dentro de los centros de trabajo, así como por la elevada descentralización de la negociación colectiva, lo que ha configurado históricamente un modelo sindical muy centrado en la empresa y en su desarrollo organizativo, aunque con niveles medio-bajos de cobertura.

El sistema latino de relaciones laborales (integrado por Italia, Francia y tres democracias más recientes como España, Portugal y Grecia) se caracteriza por un pluralismo sindical mayor y una menor institucionalización de su intervención, así como por modelos de negociación colectiva más fragmentada y doble canal (comités de empresa y secciones sindicales) de participación en las empresas, con las consiguientes debilidades (efecto *free rider*, que desincentiva la afiliación) y fortalezas (amplia representatividad, cobertura universal de la negociación colectiva, legitimidad social) del modelo.

Por su parte, los países del antiguo bloque soviético, afectados por una profunda crisis estructural, se caracterizan por su débil regulación normativa e institucional de las relaciones laborales, lo que dificulta ampliar significativamente la cobertura de la intervención sindical, altamente fragmentada además, a través de los procesos de representación y negociación colectiva.

CUADRO 1. Estructura y cobertura de la representación de los trabajadores en la empresa

ESTRUCTURA					
C O B E R T U R A	Canal único			Doble canal	
	Puro	Flexible	+ SSE	+ CTE	Mixto
Alta	SE	FI	DK BE – LU	NL	ES - FR
Media	IE – PL		IT – SK	DE – AT SI	
Baja	CY	UK – MT EE – LV LT- CZ		HU	PT - EL

Fuente: Comisión Europea: *Industrial Relations in Europe, 2006-2010*.

EIRO: Information and consultation practice across Europe (2011). Elaboración propia

Si nos centramos finalmente en el análisis comparado de la estructura y cobertura de los diferentes modelos de representación y participación de los trabajadores en la empresa (*cuadro 1*), los informes de la Comisión Europea (2006-2010) y del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO, 2011) distinguen entre canal único *puro* (intervención directa y exclusiva del sindicato) y *flexible* (posible elección o designación por el sindicato de una representación de alcance general) y, en el caso de sistema de *doble canal*, entre aquellos con prevalencia de la sección sindical (SSE), del comité de empresa (CTE) o mixta, como en el caso español, que se sitúa, como ya se ha indicado, en la franja alta de la cobertura representativa.

II. REVISIÓN CRÍTICA Y DEFENSA DE LA LEGITIMIDAD SINDICAL

La evaluación del sindicalismo español ha generado ya una abundante literatura en la que se entrecruzan objetivos, presupuestos teóricos, metodologías y resultados muy diferentes, de los que aquí nos centraremos sólo en los relacionados con su modelo de representación, objeto de análisis y revisión crítica desde perspectivas jurídicas, sindicales y económicas.

Desde el primero de dichos enfoques se ponen de manifiesto las disfunciones y paradojas del que se define como «modelo sindical no sindical» (Lahera, 2010:29), en el que el reparto de competencias en los centros de trabajo entre las instituciones

de representación unitaria y los sindicatos confiere a las primeras una posición predominante, en términos de fuente de legitimación y capacidad de negociación, como no ocurre en ningún otro sistema de relaciones laborales de nuestro entorno (Ojeda Avilés, 2005:345), lo que genera consecuencias jurídicas y sociales potencialmente negativas, tales como la rebaja de los niveles de protección legal de la acción sindical en la empresa, la dinámica de confrontación y electoralismo que enfrenta y desgasta a los sindicatos concurrentes y, sobre todo, la desincentivación de la afiliación como resultado del llamado efecto *free rider*.

Se trata de un tópico de la teoría clásica de la elección racional (Olson, 1992), según la cual la decisión de afiliarse a un sindicato se explica en términos de maximización de la utilidad y relación coste/beneficios, lo que plantea la paradoja del gorrón (*free rider*), según la cual en un colectivo que comparte intereses siempre existe una fracción considerable de individuos para quienes el esfuerzo (*coste*) de la acción a realizar para proteger dichos intereses (la acción sindical, en este caso) es mayor que la esperanza de obtener resultados significativos de dicha acción (*beneficios*), puesto que el beneficio es público (lo reciben también quienes no se movilizan en defensa de los intereses comunes), mientras que los costes son siempre individuales.

En el modelo español, efectivamente, los beneficios de la concertación social, la negociación colectiva e, incluso, la intervención puntual de los representantes sindicales en la empresa, son de aplicación universal, mientras que los costes son asumidos en exclusiva por las organizaciones sindicales, sus afiliados y representantes, lo que al menos en una primera fase, y aún hoy en demasiados casos, operaba como barrera de entrada a la afiliación, dada la beligerancia antisindical de muchas empresas y organizaciones, especialmente disuasoria para los estatus contractuales más frágiles y precarios.

Desde el ámbito sindical se plantea también la necesidad de sindicalizar la representación y reforzar la presencia e intervención directa del sindicato en la empresa, asumiendo mayores niveles de visibilidad y competencia, planteándose, en algunos casos, la necesidad de revisar profundamente un modelo que se considera contradictorio y disfuncional (López Bulla, 2008).

Con todo, la corriente mayoritaria en los dos ámbitos citados (jurídico y sindical), coincide en plantear la reforma y optimización del modelo más que su modificación sustantiva, por entender que se trata de un sistema consolidado en su estructura y funcionalidad y de resultados cuanto menos ambivalentes, pues si bien puede

desincentivar genéricamente la afiliación directa, también es cierto que no sólo amplía el área de influencia sindical y su legitimación democrática sino que incluso puede estar contribuyendo a la expansión afiliativa en empresas y sectores concretos de notable implantación representativa, tal y como parece deducirse de la siguiente correlación extraída de la ECVT (*tabla 16*) y que planteamos como hipótesis para ulteriores investigaciones.

TABLA 16. *Relaciones entre afiliación y representación sindical*

Existencia de estructuras de Representación Legal de los Trabajadores (RLT)		AFILIACIÓN		TOTAL
		SÍ	NO	
SÍ	% con RLT	30,1	69,9	100,0
	% afiliados	80,0	46,1	52,8
NO	% con RLT	8,9	91,1	100,0
	% afiliados	17,2	43,6	38,3
Ns/Nc	% con RLT	6,4	93,6	100,0
	% afiliados	2,8	10,3	8,8
TOTAL	% con RLT	19,9	80,1	100,0
	% afiliados	100,0	100,0	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2009.

Parece existir, pues, una correlación positiva entre ambas variables, de manera que la tasa de afiliación (media del 19,9%) asciende hasta el 30,1% en las empresas que cuentan con instancias representativas electas y desciende al 8,9% en las que no disponen de ellas, siendo esta variable la que mayor influencia tiene entre los determinantes de la afiliación (Köhler y Calleja, 2011)

La correlación opera, asimismo, en la dirección complementaria a la anterior, de manera que la cobertura de la representación (media del 52,8%) aumenta entre los afiliados y desciende entre quienes no lo están (80 y 46,1 por cien, respectivamente).

Aun con matices y gradaciones diferentes, los análisis críticos de juristas y sindicalistas coinciden en su voluntad reformadora del modelo, orientada a desactivar

sus posibles disfunciones, equilibrar las competencias entre los dos canales de representación y optimizar la cobertura y eficacia de la misma.

Por su parte, la línea argumental de un sector de analistas económicos agrupados en torno a FEDEA, con amplia cobertura académica, institucional y mediática, parece apuntar a las bases mismas del modelo de representación sindical e, incluso, del propio sistema de relaciones laborales hasta ahora vigente, a cuya legislación protectora, estructura de negociación colectiva y de intervención sindical se imputa gran parte de responsabilidad por la segmentación del mercado de trabajo y el crecimiento mismo del paro.

Los analistas de FEDEA (Bentolila, 2010; Dolado *et al*, 2010) parten de la *modelización* del comportamiento de los sindicatos como grupo de presión y defensa de los intereses de sus afiliados, establecida inicialmente por los padres de la teoría *insider-outsider* (Lindbeck y Snower, 1988) para el caso norteamericano, caracterizado por un contexto económico, institucional y sindical muy diferente al europeo (Malo, 2002:131).

La secuencia discursiva prosigue con la impugnación de la representatividad de los sindicatos españoles, que unas veces definen como «otorgada desde arriba» (Bentolila, 2010) y otras «obtenida con muy poquita cosa» (Felgueroso, 2010)⁶, y la imputación de su exclusiva y excluyente defensa de los *insiders* (trabajadores centrales, con contrato permanente, en grandes empresas, etc.) (Dolado *et al*, 2010), mediante convenios «... que han destruido muchos empleos», por lo que acaban proponiendo una reforma desreguladora de las relaciones laborales, incluyendo su cobertura legal y modelo de representación sindical.

Se trata de una ofensiva académica/mediática orientada a responsabilizar de la dualidad del mercado de trabajo español y del aumento del paro a la intervención sindical y la legislación laboral garantista, argumentos que la propia OCDE considera insostenibles, tal y como consta en su informe *Employment Outlook 2006* (OCDE, 2006: 212), y que no se corresponden con las estrategias inclusivas (Cerviño, 2003) y solidarias (Coscubiela, 2011) del sindicalismo español.

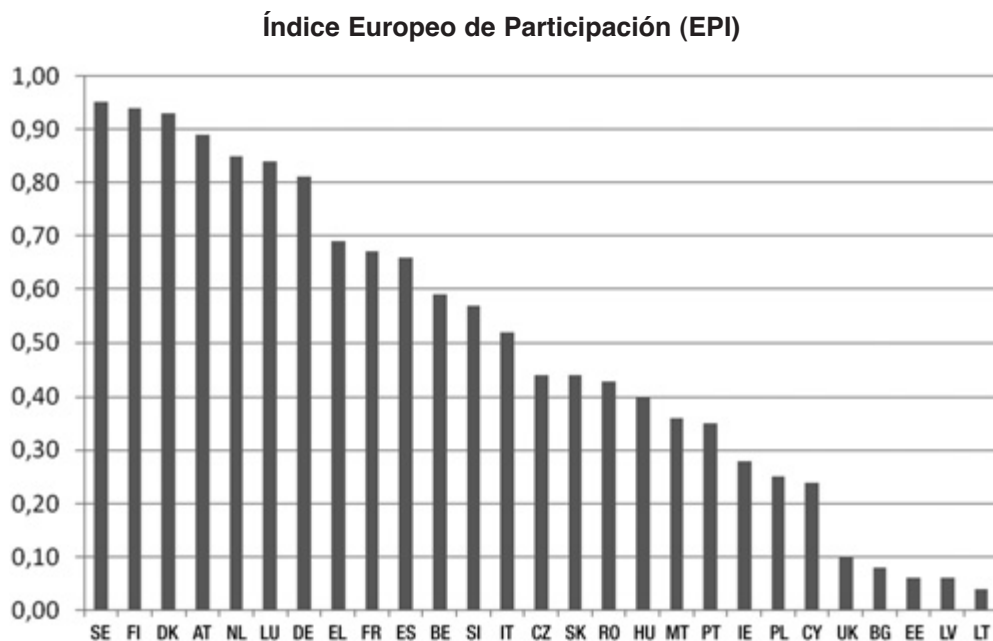
Finalmente, con objeto de evaluar el impacto de la intervención sindical en las relaciones laborales y el propio desarrollo económico, el *Instituto Sindical Europeo* (ETUI) ha elaborado un Índice Europeo de Participación (EPI, *vid. gráfica 1*) que

⁶ F. Felgueroso, *Sindicatos para el siglo XXI*, <http://www.fedeablogs.net/economia/?p=4435>

combina las principales dimensiones colectivas de la misma (afiliación, representación, participación y cobertura negocial) y sitúa a nuestro país en la franja medio-alta de la escala (0,66).

En la primera edición del *Benchmarking Working Europe*, correspondiente a 2010 (*tabla 17*), se analizan las relaciones entre el EPI y los principales indicadores de la *Estrategia Europea de Empleo* (PIB, productividad, empleo, inversión en I+D), mientras que en su segunda edición (*tabla 18*) se hace lo propio respecto de los indicadores de la *Estrategia 2020* (PIB, empleo, educación, exclusión social, consumo energético, etc.)

GRÁFICA 1



Fuente: *European Trade Unions Institute (ETUI)*, 2009.

TABLA 17. *Participación de los trabajadores vs indicadores Estrategia de Lisboa 2010*

Indicador	Países con alto nivel de participación	Países con bajo nivel de participación
PIB per cápita-poder adquisitivo (UE-27=100)	116,5	104,5
Productividad por empleado (UE-27=100)	113,9	103,6
Tasa de empleo (en %)	67,6	64,7
Inversión en I+D (% del PIB)	2,3	1,4

Fuente: ETUI, *Benchmarking Working Europe*, 2009.TABLA 18. *Participación de los trabajadores vs indicadores Estrategia «Europa 2020»*

Indicador	Países con alto nivel de participación	Países con bajo nivel de participación
Tasa de empleo población de 20-64 años	72,1	67,4
Inversión en I+D (% del PIB)	2,2	1,4
Energía renovable (% sobre consumo)	12,3	6,1
Tasa de abandono escolar	14,0	16,1
Población con estudios superiores (30-34 años)	36,6	31,1
Población en riesgo de pobreza o exclusión	19,1	25,4

Fuente: ETUI, *Benchmarking Working Europe*, 2010.

En ambos casos se pone de manifiesto la existencia de una importante correlación positiva entre el índice de participación y los principales indicadores socioeconómicos, lo que permite reivindicar la contribución decisiva del sindicalismo al desarrollo de la competitividad económica y la cohesión social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALÓS, R. (2007) *Mercat, classe i persona en les relacions laborals. Entre la individualitat i l'acció col·lectiva*. Tesis Doctoral. Barcelona: UAB.

- BENEYTO, P. (2008) «El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 26, págs. 57-88.
- (2010a) «Afiliación y representación sindical en España: Expansión y límites», en: E. Llopis, J. Fernández y J. Aragón (coords.), *Anuario 2010*. Madrid: Fundación 1.º de Mayo, págs. 327-350.
- (2010b) «Afiliación y representación sindical en Europa. Últimos datos y estudios comparados», en *Estudios de la Fundación*, n.º 37 Fundación 1.º de Mayo.
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio37.pdf>
- BENTOLILA, S. (2010) *Sindicatos para el siglo XXI*. Madrid: FEDEA.
<http://www.fedeablogs.net/economia/?p=4435>
- BOUQUIN, S., LEONARDI, S. y MOORE, S. (2007) «Employee representation and voice in small and medium-sized enterprises», en *Transfer. European Review of Labour and Research*, 13 (1), págs. 13-26.
- CERVIÑO, E. (2000) *Trade union strategies towards atypical workers*. Madrid: Instituto Juan March <http://aei.pitt.edu/749/1/ICCervino.pdf>
- COMISIÓN EUROPEA (2010) *Industrial Relations in Europe 2010*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea.
- (2008a) *Industrial Relations in Europe 2008*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea.
- (2008b) *Employee representatives in an enlarged Europe*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea, vols. I y II.
- (2006) *Industrial Relations in Europe 2006*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea.
- COSCUBIELA, J. (2011) «Legitimidad y utilidad sindical, hoy», en *Revista de Estudios-Fundación 1.º de Mayo*, n.º 25, págs. 7-11.
- DOLADO, J. J. y FELGUEROSO, F. (2010) *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Madrid: FEDEA http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=755
- DUFOUR, C. et al. (2010) «Rethinking collective representation», en *Transfer: European Review of Labour and Research*, n.º 16, págs. 299-306.
- ETUI *Benchmarking Working Europe 2011*. Brussels.
<http://www.etui.org/research/Publications/Regular-publications/Benchmarking-Working-Europe/Benchmarking-Working-Europe-2011>

- (2009) *Benchmarking Working Europe 2009*.
<http://www.etui.org/research/Publications/Regular-publications/Benchmarking-Working-Europe/Benchmarking-Working-Europe-2009>
 - (2005) *Représentation des travailleurs dans l'Union Européenne*. Bruselas: ETUI
<http://www.sda-asbl.org/testiPdf/Francais.pdf>
 - (2004a) *Les systems de représentation des travailleurs dans les entreprises en Europe*. Bruselas: SDA-ASE. <http://www.sda-asbl.org/testiPdf/Francais.pdf>
 - (2004b) *Representatividad de los sindicatos del sector público en Europa*.
- FERNER, A. y HYMAN, R. (dirs.) (2002) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- FERREIRO, J. *et al.* (2004) «Teoría *Insider-Outsider* y temporalidad en el mercado de trabajo español», en *Revista del Ministerio de Trabajo*, N.º 51, págs. 31-53.
- FULTON, L. (2011) *Worker representation in Europe*. Bruxelles: ETUI.
- GARCÍA MURCIA, J. (1987) *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- HEGE, A. (2000) «La représentativité syndicale, sa reconnaissance, son renouvellement», en *Chronique Internationales de l'IRES*, n.º 66, págs. 113-123.
- KLUGE, N. y GOLD, M. (2010) *In the Union and on the board: Experiences of board-level employee representatives across Europe*. Bruxelles: ETUI.
- KÖHLER, J. D. y CALLEJA, J. P. (2010) «Organizing heterogeneity: challenges for the Spanish trade unions» en *Transfer*, 16(4), págs. 541-557.
- LAHERA, J. (2010) «El modelo español de representantes de los trabajadores en la empresa: Funciones y disfunciones», en Valdés Da-Ré, F. y Molero, M.^a L. (dirs.), *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Fundación Largo Caballero.
- LINDBECK, A. y SNOWER, D. (1988) *The Insider/Outsider Theory of employment and unemployment*. MIT Press, Cambridge.
- LÓPEZ BULLA, J. L. y BAYLOS, A. (2008) «Hoy, ¿tienen sentido los comités de empresa?», en *La Factoría*, n.º 35-36.
- MALO, M. A. (2002) «Elecciones sindicales y comportamiento de los sindicatos españoles: una propuesta», en García Laso, A. y Sanguinetti, W. (eds.), *Sindicatos y cambios económicos y sociales*. Salamanca: Ediciones de la Universidad, págs. 119-131.

- MARTÍNEZ LUCIO, M. (2002) «España: Regular el empleo y la fragmentación social», en Ferner, A. y Hyman, R. (dirs.) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo, págs. 547-585.
- NAVARRO, V. (2010) *Los sindicatos llevan razón*. <http://www.vnavarro.org/?p=4398>
- OCDE (2006) *Employment Outlook 2006*.
http://www.oecd.org/document/38/0,3343,en_2649_33927_36261286_1_1_1_1,00.html#table
- OJEDA AVILÉS, A. (2005) «La representación unitaria: el *faux ami*», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 58, págs. 343-364.
- OLSON, M. (1992) *La lógica de la acción colectiva*. México: Limusa.
- PALOMEQUE, M. C. (2010) «Una caracterización del sistema sindical español», en E. Llopis, J. Fernández y J. Aragón (coords.), *Anuario 2010*. Madrid: Fundación 1.º de Mayo, págs. 351-370.
- PITXER, J. y SÁNCHEZ, A. (2008) «Estrategias sindicales y modelo económico español», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 67, págs. 83-108.
- REGINI, M. (2003) «I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino del sindacati europei», *Stato e Mercato*, 67: 83-108.
- (2001) «I dilemmi del sindacato del 2000: più rappresentanza per avere influenza o viceversa?», en *Quaderni di Rassegna Sindicale*, n.º 4.
- REHFELDT, U. (2000) «La représentativité: Dimensions politiques et historiques Du débat théorique», en *Chronique Internationale de l'IRES*, n.º 66, págs. 9-16.
- ROJO TORRECILLA, E. (1990) «Las tareas pendientes», en *Política y Sociedad*, n.º 5, págs. 31-44.
- SCHEUER, S. (2011) «Union membership variation in Europe: A tem-country comparative analysis», en *European Journal of Industrial Relations*, 17 (I), págs. 57-73.

Rosario Gallardo

Democracia sindical interna
y formas de participación



Lavanderas de La Varenne, hacia 1865. Martín Rico y Ortega.

La Constitución Española reconoce a los sindicatos como genuinos representantes de todos los trabajadores, tanto frente al empresario en la defensa del interés laboral, como en la negociación política con el gobierno y los poderes públicos sobre materias económicas y sociales. En consonancia, es exigente con ellos y les requiere ser democráticos como condición básica para la asunción de tales competencias.

Esta exigencia de democracia se proyecta sobre la vertiente organizativa y funcional de la vida interna, sin incluir la actuación externa. Se considera la participación como la plasmación esencial de la idea de democracia, por lo que se destaca la necesidad de que los sindicatos establezcan reglas y procedimientos que permitan a los afiliados participar en la vida organizativa, tanto en las decisiones del grupo como en la elección de dirigentes y representantes.

INTRODUCCIÓN

NUESTRA Constitución reclama a los sindicatos una estructura y un funcionamiento democráticos. La razón que explica tal exigencia está en el mismo texto, que eleva a estas formaciones sociales al rango de instituciones básicas del Estado social y democrático de derecho, en cuanto que contribuyen a la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran. En este sentido es significativa su ubicación estratégica en el Título Preliminar, junto a los partidos políticos (art. 6 CE), al igual que el contenido del art. 7 CE que reconoce al sindicato como genuino representante, no voluntario, de todos los trabajadores (afiliados y no afiliados) tanto frente al empresario en la defensa del interés laboral, como en la negociación política con el gobierno y los poderes públicos sobre las materias económicas y sociales. En consonancia con el nuevo papel que asume el sindicato como representante de la ciudadanía social, no extraña que la Constitución sea exigente con ellos y no se limite a afirmar la libertad de creación y actividad, sino que les requiera ser democráticos como condición básica para la asunción de tales competencias.

Aun cuando la norma fundamental demanda a los sindicatos la democracia, emplear este concepto no resulta fácil. En primer lugar por la misma noción de «democracia», ambigua y cargada de valores difusos, que implica, como ha llegado a sostener algún autor, «no solamente que no exista una definición aceptada por todos, sino que el intento de formularla encuentra resistencia por todas partes» (Sartori, 1988: 22). Pero más incierta se hace aún cuando se reclama de los sindicatos, pues no es banal recordar la dificultad que tiene aplicar un vocablo de origen político —que esencialmente define un modelo de gobierno y determinadas formas de relación entre el Estado y la sociedad— a los sindicatos, que no son una sociedad sino formaciones sociales definidas tempranamente por el Tribunal Constitucional como organizaciones «de carácter social no públicas que cumplen fines de interés general», en cuanto representan a un grupo socialmente relevante (entre otras, SSTC 2 de febrero de 1981, 18/1984 de 7 de febrero y 20/1985 de 14 de febrero).

Otro obstáculo es la elevada dosis de relatividad histórica e ideológica que contiene la idea de democracia (Rodríguez-Piñero, 1985: 11). Basta fijarse en nuestra historia inmediata para ver los distintos significados que ha tenido el término «democracia» referido al sindicato. Durante el franquismo tuvo un doble significado, primero como expresión de libertad o, mejor, si se quiere, de recuperación de las libertades sindicales que le habían sido expropiadas por el régimen dictatorial. En segundo lugar, referido directamente al sindicato se utilizó como valor, más que como método, reservando el calificativo de democrático para el naciente movimiento sindical todavía clandestino, autónomo y orientado a la defensa de los trabajadores y de las libertades; en contraste con el sindicato vertical, intervenido por el Estado, donde estaban forzosamente encuadrados trabajadores y empresarios y que, por los valores en que se inspiraba, era considerado no democrático. A partir de la Constitución del 78 su uso se trastoca, para exigirla a unos sindicatos que por definición y vocación venían siendo considerados democráticos.

Y por último, pero no por ello menos importante, es la variedad de sindicatos que se pretende que sean democráticos. Entiendo que no se puede hablar en los mismos términos de democracia en un sindicato de oficio o categoría, que representa única y exclusivamente el interés profesional de un colectivo (pilotos, maquinistas, controladores, etc.,) y cuyo tamaño favorece una dinámica operativa basada en métodos de democracia directa, que en una confederación sindical interprofesional, articulada mediante una estructura amplia y compleja que requiere que la participación de los afiliados pase por fórmulas representativas y escalonadas.

La suma de todos estos factores impide partir de un concepto único de democracia sindical y, del mismo modo, imposibilitan evaluar el grado de cumplimiento del mandato constitucional en abstracto. En coherencia con ello, en este artículo analizaré la participación, en las dos confederaciones españolas más representativas, CCOO y UGT, como plasmación de la idea de democracia que exige la Constitución en la estructura y funcionamiento de los sindicatos.

EL ALCANCE Y CONTENIDO DE LA EXIGENCIA CONSTITUCIONAL DE DEMOCRACIA SINDICAL

Antes de entrar en el tema es necesario hacer algunas consideraciones previas sobre el alcance y contenido del mandato constitucional que el texto no concreta. En este punto, el primer interrogante que se abre es si la exigencia de un funcionamiento democrático alcanza solo a la vida interna del sindicato o hay que entender

que está incluida la actuación externa. En mi opinión, sin dejar de reconocer que existen momentos de conexión entre ambos ámbitos, parece claro que el deber que establece el art. 7 CE se proyecta sobre la vertiente organizativa y funcional de la vida interna, sin incluir la actuación externa. No obstante, en un sentido político la idea de democracia va más allá justificando la necesidad de legitimación del sindicato como representante. Pero una cosa es la necesidad de que se prevean fórmulas que permitan medir el grado de consenso e incluso de disenso de los representados con los representantes y, otra muy distinta, las técnicas que se usan para la medición, las cuales están más ligadas a la tradición y a la historia del sistema sindical de cada país que a razones de democracia.

En términos de comparación. En Italia por ejemplo, en el sector privado, el legislador ha seguido una práctica abstencionista a la hora de determinar reglas que verifiquen el nivel de consenso entre los sindicatos y sus representados, éste finalmente lo precisará la capacidad y fuerza de cada sindicato en tanto grupo de presión; tal opción de política legislativa se toma por entender que es más respetuosa con la autonomía de las organizaciones sindicales. En el otro lado de la balanza, y por contraste, está el modelo español caracterizado por una fuerte intervención legislativa. Nuestro sistema, que proyecta el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, verifica la implantación de los sindicatos cada cuatro años, a través de las llamadas elecciones sindicales que se realizan en todas las empresas con más de cinco trabajadores. Las elecciones tienen una doble finalidad: de un lado elegir los trabajadores a sus representantes y de otro medir el grado de representatividad sindical de cada organización. La segunda función permite revisar periódicamente el grado de consenso y de disenso de los representados con los sujetos que los representan. Una verificación importante en la que participa un gran número de trabajadores.

Es verdad que la técnica de la representatividad no es perfecta, de hecho deja fuera a una parte de las fuerzas del trabajo: desempleados, trabajadores de pequeñas empresas y microempresas de cinco o menos empleados, que aumenta constantemente con la aparición de nuevas formas de trabajo (trabajadores autónomos económicamente dependientes), con el redimensionamiento de la empresa a la baja para hacerlas más competitivas e, incluso en estos últimos tiempos, con el «trabajo negro». Se trata de un problema que hay que afrontar y al que se puede dar soluciones desde los mismos sindicatos, introduciendo en los estatutos de rama y/o de territorio el uso del referéndum o de otros medios de participación directa que permitirían medir la voluntad del conjunto de trabajadores ante situaciones especiales y decisiones trascendentes que afecten a todos; en definitiva, acercando la representación a la representatividad.

No es el momento de extenderse más en esta cuestión, que será tratada con mayor amplitud por otros autores en la publicación. Pero no quería dejar pasar la ocasión de puntualizar los límites de la exigencia constitucional a los sindicatos, entre otras razones por la estrecha relación que tiene con ciertas opiniones que se están vertiendo desde posiciones interesadas, cuestionando la legitimidad de los agentes sociales y en particular del sindicato, para representar el interés general en los procesos de diálogo y concertación social que están abiertos; los argumentos ya conocidos son siempre los mismos: la baja afiliación y la falta de democracia.

Retomando el tema que nos ocupa, ahora ya sobre el contenido, queda por concretar cuáles son las reglas de democracia para que se pueda entender cumplido el mandato constitucional a los sindicatos. En términos legales, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante LOLS) es la que hoy por hoy desarrolla el precepto y establece las reglas mínimas que deben cumplir los sindicatos, aunque en puridad hay que decir que el legislador infraconstitucional más que imponer reglas concretas lo que hace es identificar, a lo largo de su articulado, los momentos centrales que deberán regirse por principios democráticos. En particular, el art. 4.2 marca unas líneas para la configuración del aparato organizativo imponiendo que en los estatutos figure como mínimo la mención a los órganos de gobierno, representación y administración que deberán funcionar con arreglo a principios democráticos, sin dejar claro cuáles son. Identifica igualmente el momento de designación de los representantes y dirigentes sindicales e impone el régimen de provisión electiva de los cargos [arts 2.1.a) y 4.2.c)]; ésta es la única regla, pero lo suficientemente abierta, para que los sindicatos opten entre los diversos procedimientos.

De igual forma, la ley requiere que ciertas decisiones que entiende trascendentes para el sindicato, como son las que afectan a la continuidad de la organización o a la modificación de los estatutos, se tomen conforme a criterios democráticos [art. 4.2.d)]. Por último, reconoce una serie de derechos al afiliado que tratarían de asegurar la participación en los tres momentos de la vida organizativa: en el de entrada, para el que se establece la obligación de que los estatutos contemplen los requisitos y el procedimiento necesarios para la adquisición de la condición de afiliado [art. 4.2.d)]; durante la permanencia, que se concreta en los derechos de elección libre de sus representantes dentro del sindicato [art. 2.1.c)] y a recibir una adecuada información sobre la gestión de los fondos [art. 4.2.e)]. Y a la salida, el derecho de los afiliados a conocer las causas y el procedimiento de sanción y expulsión.

Con tan escueta regulación, que determina pocas cargas para el sindicato y ciertos derechos que aseguran la participación del afiliado en la vida interna, se establece

un suelo mínimo o unas condiciones de partida que corresponde desarrollar a los estatutos de los sindicatos. Esta manera prudente de abordar la exigencia constitucional ha sido interpretada en algunas ocasiones como un indicador de falta de sensibilidad o, incluso, de desinterés del legislador hacia el tema, cuando su razón de ser es otra muy distinta: la de dar una respuesta coherente a la necesidad de compatibilizar dicha exigencia con la garantía de otros derechos constitucionales con los que guarda una estrecha relación, como son la libertad de creación y el derecho de autoorganización reconocidos en los artículos 7 y 28 CE.

DEMOCRACIA - PARTICIPACIÓN

Un lugar común entre las investigaciones que se han hecho sobre el tema es considerar la participación como plasmación esencial de la idea de democracia, por ello convergen en destacar la necesidad de que los sindicatos establezcan reglas y procedimientos que permitan a los afiliados participar en la vida organizativa, pero divergen en dónde ponen el acento. Así, por ejemplo para Held la participación debe darse en las decisiones que son importantes para todos, esto es en la definición de las políticas y de los fines del sindicato (Held, 1991 :33); por su parte Weiss considera que ésta debe ser entendida no tanto como unas condiciones para poder participar, sino como un sistema «que consienta el acceso a los procedimientos decisionales a los destinatarios de las mismas en todos los niveles organizativos» (Weiss, 1986:13); otros, en cambio, mantienen que el carácter democrático de los sindicatos no lo marca por sí sola la participación, lo realmente importante es el nivel en el que se desarrolla (vertical-horizontal).

Algunos autores también afrontan la participación desde una concepción tecnocrática de democracia y consideran que el momento crítico de la participación es el de la elección de los dirigentes y representantes, y apuntan diversas reglas para activarla: la necesidad de que existan procedimientos de revocación, limitar el número de reelecciones de los dirigentes (Rodríguez-Piñero, 1985:16). Desde otra perspectiva, están los que sostienen que todo ello debe completarse con el reconocimiento de grupos de oposición dentro del sindicato.

Como ponen de manifiesto las teorías a las que escuetamente he hecho referencia, la participación y sus distintas manifestaciones influyen con diversa intensidad en el nivel de democracia; sin embargo, y aunque todos son aspectos relevantes, la participación —y por tanto la democracia— debe ser considerada como un fenómeno poliédrico que impide ponderarla en razón de un solo elemento si no se quiere

caer en generalizaciones desorientadoras, ya que por ejemplo un sindicato podría ser participativo en la toma de decisiones y, por el contrario, presentar ciertas características oligárquicas en el método de elección y revocación de su dirigentes, o incluso, tener un método democrático para la elección de los dirigentes sin que ello asegure que la organización es democrática. Por ello, entiendo que reducir su valoración a un dato único sería excesivamente simplificador, a la vez que comporta una idea empobrecida y degradada de la complejidad de la democracia cuando se proyecta sobre las organizaciones sindicales. En mi opinión, entre los elementos que han ido saliendo (participación de los afiliados en las decisiones del grupo, el empleo de procedimientos democráticos en la elección de sus dirigentes y representantes, y el reconocimiento del disenso interno) no se da una relación excluyente: todos son necesarios y contribuyen con mayor o menor fuerza a desarrollar la idea de democracia dentro de cada sindicato.

Centrándome en ese triple plano seguidamente paso a examinar cómo los regulan las dos grandes confederaciones españolas, CCOO y UGT, y en las dos dimensiones que lo integran: la colectiva organizativa y la individual.

La participación de los afiliados en las decisiones del grupo

Los estatutos resultan un instrumento clave para ver el nivel de participación a la que aspira cada sindicato. No obstante, cabe advertir que los contenidos y reglas están claramente influidos por el enfoque de democracia que tiene cada sindicato y que repite a grandes rasgos las tesis que anteriormente vimos entre los investigadores. En líneas generales, los sindicatos españoles en su ordenación interna siguen la idea de entender la democracia sobre todo como problema de participación, por lo que se esmeran en desarrollar reglas de formación de los órganos de representación, dirección y administración junto con otras que la ordenan a lo largo de la vida endosindical, concediendo una menor importancia a los temas del control del poder, como veremos más adelante.

Es claro que la democracia es un tema que formalmente preocupa a los sindicatos que estamos examinando; en CCOO alcanza niveles definitorios, incluyendo el principio democrático entre los que inspiran a la Confederación, el cual según se recoge expresa «fundamentalmente el más amplio ejercicio de la participación de los afiliados», insistiendo que «las asambleas de afiliados, el funcionamiento democrático de los órganos de la CS de CCOO y el respeto de sus decisiones tomadas por mayoría», son las bases de un sindicato que se define como democrático. Igualmente UGT, en

el art. 3.1, confirma que «la Confederación y las federaciones agrupadas en ella están estructuradas democráticamente. La democracia es la regla absoluta de funcionamiento». Con tan elocuentes manifestaciones confirman que la democracia sindical es un postulado básico de sus organizaciones, que ha de estar detrás de cada actuación y presente en la vida interna a través de derechos individuales que a los afiliados se conceden, y de la autonomía de las organizaciones inferiores, de modo que sea una organización «de» los afiliados y no «para» los afiliados.

Así pues, en la evaluación de la democracia de cada sindicato va a tener un gran peso la forma de intervenir del afiliado y de las organizaciones en la formación del gobierno y de la voluntad colectiva. Aunque, en general, es conocido el organigrama sindical, quizás no esté de más repasarlo brevemente para comprobar cómo concretan los aspectos anteriores. El cuadro organizativo de los dos sindicatos más representativos españoles es muy parecido, tanto desde el punto de vista horizontal como vertical. La organización de la confederación de sindicatos descansa sobre estructuras provinciales o locales de organización simple (asambleas y comisiones ejecutivas) para, a través de Confederación de Nacionalidad o la Unión Regional (CCOO) y la Unión de Comunidades Autónomas (UGT), que reúne a ambas estructuras, integrarse en la Confederación Nacional. A su vez, ese cuadro se irá completando, tomando forma de red, con las organizaciones de rama o actividad.

El diseño y la forma de funcionamiento de dichas organizaciones se puede definir como piramidal, al colocar en el vértice organizativo a los órganos confederales. El esquema es análogo en ambas organizaciones y lo integra, en primer lugar, el Congreso que es el órgano calificado como soberano, compuesto por representaciones plurales de las diferentes organizaciones miembros (verticales y horizontales). Este momento trascendental para la vida organizativa tiene como función explícita marcar las directrices o políticas generales de actuación, el nombramiento y remoción de sus órganos dirigentes, el control de las finanzas y de la actuación de la comisión de garantías, la modificación de estatutos y, en caso oportuno, la decisión de disolución del ente; aspectos todos ellos claves para cualquier sindicato. A su vez, cumple otras funciones importantes; en épocas conflictivas verifica el nivel de consenso o de disenso de los afiliados y las organizaciones con la dirección, como se puso de manifiesto en el último congreso de CCOO. Y en tiempos de «normalidad» sirve para reforzar los vínculos de identidad organizativa hacia dentro e igualmente reafirmar su presencia de organización representativa en el escenario socio-político en el que se mueve (Regalia, 1983: 14).

En segundo lugar, el Comité Confederal o el Consejo son órganos delegados del Congreso, al que sustituyen entre convocatorias. Con carácter general su com-

posición está presidida por las reglas de proporcionalidad y representatividad, de tal forma que sus miembros vienen seleccionados por un triple criterio: en representación de las distintas organizaciones donde son elegidos expresamente, de acuerdo con el número que les corresponda según cotizaciones; miembros natos, que son normalmente titulares de funciones ejecutivas en la confederación o en niveles inferiores; finalmente los seleccionados por situaciones especiales. En CCOO este órgano está integrado por miembros *ad hoc* sólo parcialmente y por miembros natos, en UGT estos últimos son normalmente titulares de funciones ejecutivas en la confederación o a niveles inferiores.

Por último, la Comisión Ejecutiva, órgano elegido por el Congreso, se encarga de la gestión diaria de la Confederación; debe rendir cuentas ante el Congreso y, entre uno y otro, ante el Consejo o el Comité Confederal. Las competencias integradas en la compleja administración del ente se descomponen normalmente en órganos delegados (Secretarios, en el caso de UGT, o Secretariado —órgano colegiado— en CCOO), responsables en las distintas áreas ante la Comisión Ejecutiva y el Congreso. El nombramiento de los secretarios ha de realizarse entre miembros de la Comisión Ejecutiva¹.

De lo dicho, cabe concluir que el tipo de organización piramidal favorece la concentración de los niveles decisorios y de poder que operan bajo criterios democráticos (Landa Zapiraín, 1996, p: 323) porque esa forma de distribución del poder coloca en la cúspide al Congreso o la asamblea, que es la que ostenta la mayor virtualidad representativa; además en los órganos están representados los diversos intereses de las organizaciones territoriales y de rama, y por tanto de los afiliados que integran la Confederación. Y por último, porque la elección de los dirigentes que son captados en todos los niveles está sometida a una forma electoral de selección, que legitima su posición dentro y fuera del sindicato.

Desde el punto de vista formal es irreproachable el ajuste de la organización a las reglas y métodos democráticos, pero desde el plano funcional los problemas que se abren no son pocos. Uno es el eterno de compaginar la necesidad de cuadros profesionales con el peligro de burocratización que lleva la permanencia larga en los puestos de dirección; en la medida en que los sindicatos han ido asumiendo más responsabi-

¹ Entre el vértice organizativo, CCOO incluye al Comité Confederal, órgano de dirección y coordinación, del que forman parte la Ejecutiva, el Secretario General y las Secretarías generales de todas las organizaciones de rama y de territorio. Sus principales funciones son la elaboración de propuestas de política general y el seguimiento del diálogo social, negociación colectiva, gestión de recursos confederales y fusiones federativas.

dades y complejizándose su actividad, la necesidad de dirigentes mejor preparados técnica y prácticamente se ha hecho mayor y más difícil su sustitución. Tal situación, que en principio no es incompatible con la democracia, con el tiempo puede favorecer la burocratización y las tendencias oligárquicas, salvo que se tomen medidas para evitarlo.

Con este sentido se han hecho un conjunto de proposiciones, que tienen su origen en estudios de la democracia interna de los partidos, y que en gran parte están recogidas en las normas internas de los dos sindicatos; como por ejemplo la periodicidad de los cargos (el plazo es el de los Congresos, cada 4 años) o la posibilidad de revocación del cargo (que podrá hacerse por los mismos que lo eligieron o por sanción disciplinaria, respetando las formas y procedimientos previstos en los estatutos). El resto de reglas lo compone la limitación de mandatos, que hasta ahora solo contempla CCOO para el cargo de Secretario General (que no podrá ser elegido por más de tres mandatos), y la fijación de un régimen de incompatibilidades que impida simultanear o concentrar cargos en una misma persona. Control que está implícito para los órganos confederales, en cuanto que se requiere dedicación exclusiva a los miembros, y explícito para las organizaciones intermedias: entre algunos cargos de las organizaciones de rama y territorio. Por razón de imparcialidad también se establecen incompatibilidades entre miembros de la Comisión de Control de Finanzas y de la Comisión de Garantías con cargos de dirección. En fin, el cuadro se cierra con las incompatibilidades externas entre puestos de dirección y un listado de cargos políticos. Por todo ello parece, pues, que el mejor camino para atajar ese problema tendrá que venir reforzando los controles de los órganos a los que tienen que rendir cuentas.

Otro problema delicado es consecuencia de la distancia tan amplia que hay en estas marcoorganizaciones entre la cúspide y las organizaciones de base, lo que provoca que la participación de los afiliados en la toma de decisiones se convierta en una información de hechos consumados. Con ello no quiero decir que los órganos dirigentes tengan que consultar cualquier decisión, que razones de operatividad y de responsabilidad impedirían; me refiero a los procesos de intercambio político que acarreen sacrificios para los trabajadores, como está ocurriendo. En tales circunstancias, la participación en las decisiones debería recorrer toda la organización, primero en un sentido descendente y después ascendente. Ese camino es el que corresponde a un proceso de formación de una voluntad colectiva democrática, además de una garantía del acierto de las mismas, por la correspondencia con los intereses de sus representados.

Descendiendo al plano individual, la participación se materializa en dos momentos, el de la toma de decisiones y el de la elección de dirigentes y representantes;

este último, por su trascendencia, lo examinaremos en detalle más adelante. En lo que respecta al primero los estatutos le prestan poca atención, simplemente reconocen el derecho genérico de todo afiliado a participar «en la organización y en todos los procesos orgánicos respetando los principios de igualdad y no discriminación» (art. 58 UGT) o en «cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otras para las que haya sido elegido o elegida» (art. 10. CCOO), señalando que se hará desde el ámbito respectivo. Así, y de conformidad con la estructura compleja que tienen los sindicatos que estamos analizando, la participación será de forma directa en el ámbito en el que esté encuadrado, y representativa en los superiores.

A pesar de la parquedad estatutaria, entiendo que la exigencia de adaptar el funcionamiento a criterios democráticos que impone el art. 7 CE informa todos los momentos de la vida endosindical, e impone para estos momentos unas mínimas formalidades que alcanzan a la toma de decisiones y que obligan al reconocimiento de derechos que garanticen la igualdad en los mismos.

La participación en la elección de dirigentes y representantes

Otro momento básico para la participación es el de la elección de dirigentes y representantes que, como ya se dijo, está condicionado por las obligaciones de democracia interna que impone la LOLS, en las que incluye «la provisión electiva de los cargos» [art. 4.2.c)] y el derecho del afiliado a «elegir libremente a sus representantes» [art. 2.c)]. La regla es lo suficientemente abierta para que los sindicatos puedan elegir entre los diversos procedimientos, pero con la prohibición de recurrir a la cooptación o a la representación directa en la designación de los miembros de los órganos de dirección y representación. Reglas formales que cumplen los estatutos, que incluyen como derechos del afiliado «ser candidato y elector en los procesos electorales internos» (art. 70 UGT). Detallando más cada uno de los momentos de elección, CCOO reconoce en el art. 10 que el afiliado podrá «ser elector y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la sección sindical (...). Presentarse como candidato o los órganos de la confederación como de cualquier otro dentro de la estructura sindical de CCOO (...). De presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los Congresos o Conferencias que se convoquen en el ámbito de encuadramiento». De modo que el derecho individual a ser elector y elegible se garantiza con algunas restricciones: que se haga desde el ámbito de encuadramiento, tener cierta antigüedad en la afiliación, o que no exista incompatibilidad con el cargo al que se presenta.

No cabe entender discriminatorias las cláusulas que exigen una edad o cierta antigüedad en la afiliación para acceder a determinados cargos (esta condición es frecuente encontrarla para ocupar puestos de dirección y administración, especialmente en los órganos confederales²) ni, desde luego, las que fijan cuotas para incentivar la participación de la mujer en los puestos de dirección³, o aquellas otras que reconocen la participación a sectores subrepresentados. Son causas objetivas y razonables que están justificadas por motivos de responsabilidad y conocimiento del ámbito organizativo, en definitiva para el cumplimiento de las funciones. Más discutible, desde el plano de la legalidad, es la condición de estar al corriente del pago, pues a mi juicio los derechos de participación, intrínsecos a la condición de afiliado, sólo podrán ser limitados previa sanción que suspenda el derecho de afiliación o le retire del cargo.

Ahora bien, una cosa es el respeto del modo de elección de los dirigentes y representantes como condición mínima de democracia y otra distinta las formas de ejercicio de esos derechos que avalan y caracterizan la participación en una organización sindical. Condiciones que sin ser obligatorias jurídicamente no dejan de ser necesarias para garantizar un procedimiento democrático, y que por tanto señalan el nivel de democraticidad de cada sindicato. Aquí la información, los canales de comunicación que favorezcan el intercambio de opiniones, e incluso el debate entre los afiliados o entre éstos y la dirección, de suerte que los interesados puedan expresar sus pareceres con un juicio claro al respecto, son imprescindibles, al igual que el uso de los medios de comunicación internos. En dicho momento también la intervención en la elaboración de las listas es un presupuesto que fomenta la participación, impidiendo que el afiliado tenga un papel marginal, de mero ejecutor de los deseos de la dirección, además de crear condiciones de igualdad en el ejercicio de los derechos a elegir y ser elegido. Condición que a veces no se da entre el que está dentro del aparato organizativo y maneja los recursos y el que está fuera.

La manifestación del disenso en la organización

El disenso quizá sea uno de los temas más delicados a la hora de afrontar la democracia interna de un sindicato. Esto es así porque se tiende a identificar la acep-

² UGT requiere una afiliación ininterrumpida de al menos 4 años de antigüedad para el cargo de Secretario General o para ser miembro de la Comisión Ejecutiva (art. 40); se exige el mismo tiempo, sin especificar la continuidad o no de la afiliación, para ambos cargos en CCOO. Este requisito se flexibiliza (a 6 meses) e incluso desaparece cuando se trata de órganos inferiores.

³ Las referencias a la cuota se pueden ver en el art. 11 CCOO y el art. 31 UGT.

tación de las discrepancias y su manifestación dentro del grupo como una garantía de participación y, por tanto, una condición básica de democracia. Son numerosas las tesis que sostienen la necesidad de que existan grupos de oposición o tendencias organizadas como condición para que exista la democracia en el seno de los sindicatos (entre otros Lipset, Trow y Coleman, 1989: 123; Allen, 1954: 63 y 228; Kahn-Freund, 1997: 380-381). En torno a estos razonamientos que vinculan democracia con la necesidad de crear grupos intermedios entre el individuo y el poder grupal, hay que tener en cuenta que dichas opiniones son mayoritariamente de autores anglosajones, esto es, corresponden a países en los que se ha venido permitiendo cláusulas que vinculan el empleo o la aplicación del convenio colectivo con la afiliación sindical. De manera que el peso que tiene la aceptación del disenso interno cambiará sobremanera según las características del sistema sindical en el que nos situemos.

En países como el nuestro entiendo que este requisito no es imprescindible como condición de democracia y menos aún una exigencia jurídica, pues la existencia de una pluralidad sindical y la libertad de afiliación garantizada en su vertiente positiva (derecho a afiliarse al sindicato de su elección) y negativa (a no afiliarse cuando lo considere oportuno) como derecho fundamental en nuestra Constitución, permite en la práctica la salida en masa de los afiliados de un sindicato y su ingreso en otro, o incluso la constitución de un nuevo sindicato, sin que ello afecte a su trabajo o a las condiciones fijadas en el convenio colectivo. Quizá porque existe tal posibilidad extrema, siempre abierta, de desafiliación en masa, los sindicatos españoles son más partidarios de recurrir a fórmulas que favorezcan la recomposición interna del conflicto y buscar la cohesión e integridad del grupo que a aceptar sus manifestaciones de forma organizada.

Ambas Confederaciones coinciden en permitir el disenso individual —que puede canalizarse a través de los derechos de expresión— y la libertad de opinión dentro de sus órganos, y en prohibir las fracciones. Y divergen en admitir manifestaciones de pluralidad interna; sólo en los estatutos de CCOO aparece en el art. 12 la posibilidad de actuación colectiva de sus miembros a través de dos vías. Una mediante coaliciones momentáneas o puntuales que se tendrán en cuenta si sobrepasan el apoyo del 10% del colectivo en el que aparecen, en cuyo caso podrán presentar listas a las elecciones para los cargos ejecutivos, proponer enmiendas a las resoluciones de los Congresos, incluido el confederal, que podrán ser defendidas separadamente de las mayoritarias en el Pleno (art. 12.2). La otra, posibilitando la formación de corrientes con nombre y organizadas en el seno del sindicato, siempre que se respete la unidad interna de la Confederación y se acaten los acuerdos adoptados por sus

órganos generales. Como requisitos formales se exige que sea aprobada su existencia por el Congreso ordinario o extraordinario de la Confederación, a propuesta de la mayoría simple del Consejo, o de un cuarto de las federaciones estatales, o de un cuarto de las confederaciones de nacionalidad o uniones regionales.

Con ello el estatuto reconoce una dimensión colectiva del disenso, pero los poderes concedidos a las corrientes son escasos: éstas no pueden formar parte de los órganos de la Confederación como tal tendencia, ni pueden tener portavoces propios, ni generan disciplina de voto; tampoco han de ser una organización dentro de la organización. Y solamente se les reconoce para el cumplimiento de sus fines el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones confederales, lo que en resumidas cuentas es solo consecuencia de la manifestación de la libertad de expresión. Por otro lado, esas restricciones resultan inoperantes en buena parte, porque si las corrientes tienen respaldo de la base podrán presentar candidaturas para los órganos de representación y gobierno, y los representantes que salgan, en pura lógica representativa, deberán responder a sus representados. Tales circunstancias empujan a los componentes de las tendencias, si no a vulnerar los estatutos, sí a actuar en los límites de la legalidad estatutaria, por lo que sería interesante que CCOO revisara sus estatutos y resolviera esta situación anómala para la existencia y reconocimiento del disenso interno.

Para concluir, y parafraseando a Rodríguez-Piñero, decir que la democracia sindical no es un punto de partida sino una meta que exige al sindicato revisarse continuamente para corregir los problemas antiguos y afrontar los nuevos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLEN, V. (1954): *Power in Trade Unions: A Study of Their Organization in Great Britain*. London, Longman.

GALLARDO MOYA, R. (1996): *Democracia sindical interna: un análisis jurídico*. Madrid, Ed. Trotta.

HELD, (1991): *Modelos de democracia*. Madrid, Ed. Alianza.

KAHN-FREUND, (1997): *Trabajo y Derecho*. Madrid: Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.

«La idea della democrazia nel sindacato italiano». Ponencia presentada al Consiglio Nazionale delle Ricerche (1983). Roma, Fundación Giacomo Brodolini.

- LANDA ZAPIRAÍN, J. P., (1996): *Democracia sindical interna (Régimen jurídico de la organización y funcionamiento de los sindicatos)*. Madrid, Ed. Civitas.
- LIPSET, TROW y COLEMAN, (1989): *La democracia sindical. Política interna del Sindicato Tipográfico Internacional*. Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- REGALIA, I., (1983): «Consenso e responsabilità nel funzionamento del sindacato». Ponencia presentada al Consiglio Nazionale delle Ricerche. Roma, Fundación Giacomo Brodolini.
- RODRÍGUEZ PIÑERO-BRAVO Y FERRER, M., (1985): «La estructura y funcionamiento democrático de los sindicatos». Monográfico sobre el proyecto de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, RFDUC, n.º 7.
- ROMAGNOLI, G., (1983): «La democrazia sindacale in Italia: problemi di ricerca» Ponencia presentada al Consiglio Nazionale delle Ricerche. Roma, Fundación Giacomo Brodolini.
- SARTORI, G., (1998): *La teoría de la democracia. El debate contemporáneo*. Madrid, Ed. Alianza.

Teresa Torns
Carolina Recio

**Las mujeres y el sindicalismo:
avances y retos ante las transformaciones
laborales y sociales**



En el Sena, s. f. Martín Rico y Ortega.

La historia del sindicalismo no se puede entender sin la historia de las mujeres de los sindicatos. Una historia muchas veces silenciada y que ha estado marcada por luces y sombras. Sombras procedentes de la propia historia del movimiento obrero que, con posterioridad, han continuado gracias al mal maridaje entre el sindicalismo y el feminismo. Las luces deben buscarse en las contribuciones que las sindicalistas, siempre presentes pero insuficientemente reconocidas, han aportado a los sindicatos. Este texto propone llevar a cabo un breve análisis sobre estas y otras cuestiones, con una mirada de género. Es decir, tras referir unos breves apuntes sobre la historia sindical y las mujeres, pretende destacar cuales han sido los logros conseguidos y las resistencias encontradas. Se ofrecen, por último, algunas reflexiones sobre los retos de futuro.

«Las mujeres permanecen, en gran medida, en esa “zona gris” de la memoria colectiva, cuesta que afloren sus acciones, como sujetos autónomos, y su protagonismo habitualmente suele rayar en los “olvidos”»
(Borrell 2001: 11)

1. INTRODUCCIÓN

LAS teóricas del feminismo suelen diferenciarse según sean partidarias de la lógica de la redistribución o se amparen bajo la lógica del reconocimiento. Las primeras suelen encuadrarse a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mientras que las segundas suelen destacar la diferencia que confiere valor a la identidad femenina. Todas ellas provienen del resurgir del feminismo contemporáneo, que renació tras los movimientos sociales de 1968. Y comparten un cierto alejamiento o desinterés por el movimiento sindical. Los orígenes de clase de buena parte de las pioneras del feminismo explicarían, en parte, el porqué de tal situación. Pero sería incorrecto atribuir las dificultades que habitualmente envuelven la cotidianidad de las mujeres en los sindicatos a esa falta de interés o a esos orígenes de clase de las feministas. Por el contrario, parece más oportuno tratar de encontrar pistas explicativas de tales dificultades en la propia lógica que acompañó los comienzos y ha presidido la consolidación del movimiento sindical. Una lógica que algunas estudiosas no dudan en calificar de máxima expresión de la hegemonía masculina. Hegemonía que atraviesa la figura del obrero industrial, pilar sobre el que se ha edificado el movimiento obrero y sindical, que ha contribuido a enmascarar la presencia y las aportaciones de las mujeres de los sindicatos. Todo ello ha ayudado a dibujar una zona gris en una memoria colectiva que, a día de hoy, se resquebraja gracias a una mayor presencia femenina en las organizaciones sindicales.

Si se trata de encontrar certezas plausibles, sorprende que las relaciones entre las mujeres y el sindicalismo sean un objeto poco estudiado en la literatura académica, salvo en el caso de la historia del trabajo de las mujeres. De nuevo, aquí, las razones de tal ausencia tal vez deban rastrearse en el mayoritario protagonismo

masculino de los especialistas en el mundo laboral y sindical. Científicos sociales pertenecientes, en su mayoría, al campo del derecho y la economía y, en menor medida, a la sociología. Ámbitos considerados como los más prestigiados de esas especialidades y que, por ello, cuentan con una menor presencia de científicas sociales. Menor presencia que explicaría, en parte, la relativa escasez de estudios sobre los sindicatos desde la perspectiva de género. O el porqué no suelen estudiarse los condicionantes estructurales que limitan la presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión sindical. Problemáticas que en este texto se plantean con el objetivo de aprovechar la oportunidad que esta vez se nos ha brindado a quienes firmamos este escrito, y que desean contribuir a realizar un pequeño balance sobre los avances y los retos del movimiento sindical, desde una perspectiva de género.

El texto propone llevar a cabo un pequeño balance, a manera de apuntes para la reflexión, con una mirada de género que destaque las aportaciones y dificultades de las mujeres en el sindicato, precisando que el interés quedará fijado en las mujeres sindicalistas pero que no por ello nos hemos olvidado de las mujeres de los sindicalistas. Mujeres que, en sus atribuciones de madres, esposas e hijas, han contribuido y contribuyen con su trabajo doméstico y de cuidado a que los hombres del sindicato puedan formar parte activa de la organización sindical y de sus luchas. Una historia y una problemática de la que, sin lugar a dudas, también forman parte los olvidos y que aquí sólo se añade a modo de especia para que el guiso final no quede sin sabor. El escrito sólo pretende, tras referir unos breves apuntes sobre la historia sindical y las mujeres, destacar cuales han sido los logros conseguidos y las resistencias encontradas. Por último, se ofrecen unas reflexiones acerca de los retos de futuro que deberán afrontar.

2. UN POCO DE HISTORIA

Los olvidos marcan la historia de las mujeres y el sindicalismo, tal como se cuenta en la cita que encabeza este texto. Tales olvidos se constatan, en primer lugar, viendo como las luchas sindicales protagonizadas por mujeres han sido habitualmente silenciadas¹. Algunas especialistas hablan de la presencia ignorada de las mujeres en las organizaciones sindicales. Y dan cuenta de cómo los análisis de las estructuras y estrategias sindicales se han realizado desde una mirada masculina, que tiende a confundir lo masculino con lo universal.

¹ Un ejemplo actual de ello sería el silencio mediático sobre uno de los antecedentes de la «Revolución de Egipto» de 2011: una huelga iniciada en 2006 por 3000 mujeres trabajadoras en la industria textil en la ciudad de Mahalla. La huelga iniciada por las mujeres tuvo gran éxito y fue el preludio de los posteriores movimientos sociales.

En segundo lugar, puede afirmarse que parte de esos olvidos encuentra su raíz en la falsedad que encierra la creencia generalizada, entre los especialistas españoles, en la existencia de una «reciente incorporación de la mujer al mundo laboral». Creencia que algunas especialistas llevamos advirtiendo (Torns *et al.* 2007) con escaso éxito, pero que ha adquirido la consistencia de un mito que no tiene en cuenta ni la existencia de las asalariadas en la industria textil o tabacalera, ni las mujeres del servicio doméstico, por sólo citar algunos ejemplos cercanos (Borderías 2007; Nash 2010; Sarasúa 1994, Candela 1997). Y que tampoco considera al trabajo doméstico y de cuidado que, realizado por las mujeres adultas de las familias, permitió y permite la mayor disponibilidad laboral de los adultos masculinos y su mayor dedicación al trabajo sindical. Mito similar al de los análisis del movimiento obrero y sindical que se basan en la premisa de una fuerte resistencia femenina a la participación en los sindicatos.

Esos olvidos se fundan, asimismo, en la omisión del papel pionero que las sindicalistas tuvieron en la vindicación de las políticas de igualdad de oportunidades², en el mundo laboral. Han sido las historiadoras del trabajo quienes han puesto foco sobre el trabajo sindical desarrollado por mujeres, desde el inicio del movimiento obrero en el siglo XIX, tarea que han continuado las mujeres sindicalistas, en las Secretarías de la Mujer o en otras instancias similares. Mujeres que con su labor cotidiana hacen patente la mejora de las condiciones laborales de las mujeres asalariadas y del conjunto de la clase obrera. Ruth Milkman (1985) nos recuerda que fueron las mujeres y no las cúpulas sindicales quienes iniciaron el camino para poder estar presentes en los sindicatos, y las que lucharon por introducir los «temas de las mujeres» en el ideario sindical. Luchas que no fueron fáciles, tal como atestiguan las dificultades con las que tropiezan todavía las iniciativas de aquellas mujeres que quieren unir la lucha sindical con la feminista.

Otros estudios históricos han puesto de manifiesto cómo la lucha de esas mujeres se libró, asimismo, para introducir las reivindicaciones feministas en las demandas de la clase obrera. Acciones que no siempre fueron bien acogidas, por parte de sus compañeros de clase. Los estudios de Enrech (2010) sobre el sindicalismo en la industria textil, muestran cómo esos sindicatos realizaron una lucha constante para excluir a las mujeres de las fábricas. Y cómo, aunque ese rechazo no fue ho-

² Ver Nash (2010). El libro recoge la experiencia de las luchas por la mejora de las condiciones de empleo femeninas, en nuestro país. Por ejemplo, se relata la lucha contra la discriminación salarial de las mujeres de *Jaeger Ibérica*, en la década de los 80. Luchas similares a las acaecidas en *Puig* y relatadas por (Izquierdo, 1998). O por las mujeres de *Galletas Fontaneda* en Aguilar de Campo, contra el cierre empresarial.

mogéneo³, existió el eslogan sindical: «mujeres fuera de la fábrica». Lema defendido por los compañeros de clase que, en realidad, no hacían más que preservar un modelo familiar patriarcal, basado en el pacto «hombre cabeza de familia/mujer ama de casa». Pacto que, en la actualidad, está todavía incrustado en el imaginario colectivo de nuestra sociedad, a pesar del tiempo transcurrido. Y que, en aquel momento, sirvió para justificar la defensa a ultranza de la presencia hegemónica de los hombres en la actividad fabril. Una lucha masculina contra el empleo femenino en el textil que otras historiadoras han reconocido, también, en la industria del hierro (Calle de la, 2008).

En Europa, la legitimidad del discurso de las mujeres sindicalistas cambió de rumbo después de la II Guerra Mundial. Y si bien durante los años treinta del siglo XX las ideas feministas se integraron en el movimiento obrero, el final de ese período bélico representó el regreso al discurso sindical hegemónicamente masculino. En España, el franquismo supuso, además de la represión y el intento de aniquilamiento del movimiento obrero, la interrupción de las presencias femeninas, pudiendo decirse que la lucha sindical de las mujeres se mantuvo constante pero transformó sus formas. Pilar Díaz describe la presencia femenina en los sindicatos durante el franquismo de la siguiente forma: «*[las mujeres sindicalistas] son el “capital emocional”, el sustento, pero el modelo organizativo sigue estando muy masculinizado. Ellas son el “movimiento social” ellos están en la “dirección política”*» (Díaz 2006: 106). Las mujeres, las más de las veces, adoptaron el papel de acompañantes. Papel que procedía de la ideología de la domesticidad (Nash, 1993), nacida en el siglo XIX para convertirlas en el «ángel del hogar», y que el franquismo consolidó (Díaz 2008). Así se explica que, al final de los años 70, muchas esposas de obreros industriales colaboraran activamente en la lucha por la defensa del empleo de sus maridos⁴, reproduciendo el *status quo* del hombre ganador del pan-mujer ama de casa, a pesar de que muchas de ellas fueran amas de casa con una importante presencia en la economía sumergida.

Las décadas de los años 60 y 70 fueron claves para avanzar en las reivindicaciones feministas. A ello contribuyó la reclamación de una mayor presencia de mujeres en los sindicatos y condujo a la creación de las Secretarías de la Mujer o ins-

³ Este rechazo no tuvo la misma intensidad en Catalunya. En las grandes industrias o en las tecnológicamente más avanzadas, el conflicto no fue tan grande ya que no se producía una competencia de género tan clara por los puestos de trabajo.

⁴ Mary Nash (2010) relata la lucha de las esposas de los trabajadores de Motor Ibérica y de Roca en el año 1976. En ambos casos, protagonizaron manifestaciones y encierros para reivindicar el mantenimiento del puesto de trabajo de sus maridos.

tancias parecidas, en la organización de los sindicatos. El impulso para su creación provenía del debate sobre la necesidad de incorporar las demandas del movimiento feminista en los programas y estrategias sindicales, siendo la creación de la Secretaría de la Mujer de CCOO a escala estatal en 1978 un ejemplo pionero que, de una manera u otra, fue seguido por la mayor parte de los sindicatos de clase en España.

Como resumen de estos apuntes históricos, debe señalarse que los olvidos mencionados se han ido resquebrajando en estos últimos años. La grieta se ha ido abriendo a medida que la historia sindical ha requerido ser reconstruida desde la perspectiva de género. Las estudiosas del trabajo femenino y el interés de las mujeres sindicalistas por recuperar la historia de sus luchas, han sido quienes han facilitado la restitución de ese olvidado o ignorado rostro femenino⁵. Así ha sido posible saber cuántas mujeres han estado presentes en ese movimiento y poner en claro cómo dicha presencia no ha sido tan reconocida como la masculina, porque ellas no suelen ocupar ni la primera línea ni los órganos de poder sindical (Mendoza 1998). Se ha facilitado el conocimiento de cómo la mayoría de esos inconvenientes nacen de la incomprensión que el discurso feminista sufre dentro de la propia estructura sindical. Situación que no hace sino recordar que el sindicalismo y el feminismo forman una malavenida pareja, con raíces en la propia tradición marxista (Torns 1991). Y que, a la vez, explica el peso que todavía juega la ideología patriarcal para interpretar la desigual situación que hombres y mujeres tienen en el mundo laboral y en la sociedad.

3. LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES AL SINDICALISMO

Hoy en día es innegable que el escenario actual de las mujeres en el sindicato ha cambiado, pues ya no se discute la presencia sindical de las mujeres y la igualdad de oportunidades forma parte del discurso sindical (Munro 1999; Yates 2010). No obstante, esa mayor presencia femenina en los sindicatos coincide con un contexto de precarización de sus condiciones de empleo, que imponen nuevos límites a la acción sindical. Las mujeres están, ahora, acompañadas por otros colectivos especialmente vulnerables, como son las personas jóvenes y las inmigradas. Y ese contexto de precariedad es, además, un escenario donde las transformaciones de los mercados de trabajo —flexibilización y desregulación de las condiciones de em-

⁵ Ver, como ejemplo, la colección *Biografías Obreras. Fonts Orals i militància sindical (1939-1978*, coordinado por Javier T. Hurtado y Cristina Borderías. Dos de las monografías están dedicadas a biografías femeninas de militantes de Comisiones Obreras.

pleo— tienen importantes efectos sobre la capacidad sindical para movilizar a la población asalariada, tal como señalan especialistas cercanos (Blanco 2004; Miguélez 1999). En España, la afiliación sindical es, en la actualidad, baja, situándose en torno al 17%, un porcentaje que para las mujeres aún es menor. En el 2009, era del 15% para las mujeres y del 18,8% para los hombres⁶.

No obstante, en ese panorama relativamente hostil, la presencia femenina en los sindicatos no se detiene sino que aumenta paulatinamente. Análisis recientes indican que la afiliación sindical crece entre los jóvenes, las mujeres y el sector servicios, en general. Y que la industria, ámbito por excelencia de la acción sindical, pierde afiliación, en parte por los procesos descritos anteriormente pero también por la pérdida de peso de la actividad industrial⁷. Sin embargo, la mayor afiliación femenina no supone la mayor presencia de mujeres, especialmente en los puestos de decisión y poder. Las cúpulas sindicales siguen teniendo rostro masculino⁸ o, en otras palabras, el techo de cristal también existe en el sindicato. Así, cabe decir que las estructuras sindicales presentan la misma infrarrepresentación femenina que los ámbitos de decisión de otras instituciones, Administración Pública, universidades, partidos políticos, empresas públicas y privadas. Tal situación se refleja en una encuesta realizada en 2002 por el *European Trade Union Confederation* (ETUC) a los principales sindicatos europeos. La encuesta, que da cifras sobre el volumen de personas afiliadas a los sindicatos, permite observar como, en España, las afiliadas sólo suponen un porcentaje cercano al 30%, (30% en el caso de UGT, 34% en el caso de CCOO y 33% en el caso de ELA-STV). Y que estos porcentajes son todavía menores cuando se trata de delegadas en los congresos sindicales: UGT (19%) y CCOO (23%).

Cynthia Cockburn (1995) recuerda que para reconocer mejor los logros de las mujeres en el sindicato es preciso fijar la mirada sobre el alcance del discurso feminista en las proclamas sindicales. Todo ello sin menospreciar la importancia de continuar cuantificando cuántas mujeres hay en el sindicato. Pero, como bien precisa esta socióloga, no basta con ello sino que es indispensable que la organización sindical adopte la transversalidad de género⁹. Esto exige centrar la atención

⁶ Ver la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVTL), del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

⁷ Ver Jódar, Pere (2009), *La diversitat en el sindicat. Trets demogràfics i ocupacionals, valors i participació de l'afiliació a CCOO de Catalunya*, Barcelona, CERES.

⁸ Los sindicatos mayoritarios UGT y CCOO tienen cada uno 11 Secretarías Generales, responsables de las Federaciones Sectoriales. Ninguna de ellas cuenta con una mujer como Secretaria General.

⁹ Transversalidad de género que, hoy en día, es preconizada por todas las políticas impulsadas desde la UE, como *gender mainstreaming*. Propuesta tan llena de interés como de difícil realización.

sobre el alcance de la igualdad de oportunidades en el sindicato y ser capaces de analizar si tal propuesta ha logrado traspasar el núcleo duro de la práctica y el discurso sindical.

Otras especialistas apuntan a que el incremento de la presencia femenina en los sindicatos ha facilitado los discursos y las prácticas sobre la igualdad de oportunidades en el conjunto de la actividad sindical (Ardura; Silvera 2001). Y contabilizan como resultados positivos el que los sindicatos hayan incorporado la problemática de las mujeres, introduciendo cuestiones que van más allá del ámbito estrictamente laboral-profesional. Así, los principales logros provendrían del empeño por redefinir el discurso sindical, sacándolo del ámbito exclusivo del mundo laboral e introduciendo aspectos relacionados con la exclusión social y la calidad de vida. Y, por encima de todo, planteando una visión del trabajo no sólo circunscrito al ámbito laboral, y capaz de interrelacionar la vida laboral con aspectos de la vida social y familiar (Le Quentrec y Rieu 2002). Otras autoras apuntan que esa visión positiva debe moderarse, dada la existencia de una notoria tensión sobre el lugar que debe ocupar el discurso y la práctica de la igualdad de oportunidades en la estructura sindical. Tensión que se expresa en el debate acerca de la creación de departamentos y secretarías específicas de la mujer, y que llega a su cota máxima en el debate sobre la adopción de la igualdad entre hombres y mujeres, en el conjunto del discurso y de la acción sindical (Guillaume 2007).

3.1. La Igualdad de Oportunidades y los sindicatos

Otro indicador importante de los logros alcanzados es la mayor presencia de la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Y en este punto bien puede decirse que España es un país pionero. De ello da fe la existencia de un marco legislativo y los estudios que han realizado balances sobre el impacto de las políticas de igualdad. Esos balances consideran el poder de la negociación colectiva a la hora de perpetuar o modificar las situaciones de discriminación laboral que afectan a las mujeres¹⁰. En este escenario, la ley española de Igualdad, aprobada en 2007, ha significado un punto de inflexión, puesto que reconoce el papel de la negociación colectiva como el mecanismo principal para afianzar las mejoras en materia de igualdad. Un logro que dichos balances apuntan como efecto positivo

¹⁰ Ver, como ejemplo, las propuestas surgidas desde las mujeres sindicalistas para combatir las discriminaciones indirectas, tales como la discriminación salarial o el acoso sexual, así como el aprendizaje de los cambios de enfoque que desde los primeros planes de igualdad han conducido al reclamo del ya citado *mainstreaming* (en la nota n.º 9), pasando por las acciones positivas.

de la ley de Igualdad en el discurso general de la organización sindical. Así, observan cómo los sindicatos han adaptado su discurso a una perspectiva de transversalidad de género, capaz de superar la idea de que la conciliación fuese la única política posible de igualdad¹¹.

De hecho, tal como muestran otros análisis (Sanz 2011), un importante número de convenios colectivos, firmados después de la aprobación de esta ley, incorporan ya cláusulas relacionadas con la igualdad en las empresas, bien mediante el reconocimiento de medidas específicas, bien mediante el compromiso de realizar un Plan de Igualdad. Una situación que con anterioridad a la aprobación de dicha ley sólo se daba en los convenios colectivos de ámbito superior. De modo similar, también se ha comprobado que los convenios firmados en el ámbito estatal expresan, con mayor claridad, el reconocimiento, la garantía y la protección de derechos, en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar (Otaegui 2004).

No obstante, el conjunto de los logros coexiste con la constatación de las dificultades. Así, los estudios y balances mencionados coinciden, también, en reconocer el impacto limitado de los nuevos marcos normativos, favorables a la igualdad, en los procesos de negociación colectiva. Limitación que se amplía hasta hacer notar las escasas medidas introducidas en las empresas y la difícil viabilidad y concreción de los Planes de Igualdad en las mismas¹².

4. LAS DIFICULTADES DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS

La principal dificultad con la que tropiezan las mujeres en los sindicatos es la subrepresentación femenina que atraviesa toda la organización sindical, tal como constatan la mayoría de mujeres afiliadas y delegadas en el día a día de su vida sindical, más allá de los datos y los escasos estudios existentes. Subrepresentación que se da tanto en la afiliación como en la escasa participación en la propia estructura organizativa (Munro 1999), siendo esto último particularmente notable en los ámbitos de máximo poder y decisión, incluso en aquellas federaciones o empresas donde la feminización del empleo es mayoritaria. Pero, más allá de esas contabilidades, debe constatare como inconveniente la escasa existencia de balances o análisis

¹¹ Este hallazgo forma parte de los resultados de la investigación todavía en curso «*El cambio del modelo de empleo en España (TRANSMODE)*». Está financiada por el Ministerio de Ciencia e Innovación (Plan Nacional I+D+I 2008-2011, CSO2008-01321) y realizada por los miembros del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT).

¹² Ver, por ejemplo, el informe *Análisis de medidas y Planes de Igualdad en la negociación colectiva* realizado por el Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva de UGT [Disponible en: <http://www.ugt.es/Mujer/LIBROPLANESDEIGUALDAD-UGT.pdf>]

que ahonden en el porqué de la ausencia de mujeres, al igual que sucede con otros colectivos.

Las posibles razones explicativas de esta baja representación femenina no hacen sino reiterar algunos de los factores ya señalados en párrafos precedentes. A saber, la persistencia de una división sexual del trabajo y la hegemonía de un modelo masculino de entender el sindicato y la participación sindical. En primer lugar, se constata la existencia de un claro paralelismo entre la posición subordinada que ocupan las mujeres en el mercado laboral y su posición y relación con la estructura sindical. Como es conocido, el colectivo femenino protagoniza la precariedad laboral, lo que les supone empleos precarios, bajos salarios, temporalidad, tiempo parcial e informalidad (Torns 2011). Situación que, tal como recuerda Blanco (2004), redundaría en las posibilidades de llevar a cabo acción sindical alguna, pudiendo significar que la lucha sindical conduzca a la pérdida del puesto de trabajo. O que en sectores de actividad muy feminizados, como el pequeño comercio, los servicios personales, el servicio doméstico, etc., las posibilidades de afiliarse y actuar colectivamente tropiecen con mayores trabas (Mendoza 1998; Munro 1999 y 2001; Ardura; Silvera 2001; Le Quentrec; Rieu 2002; ETUC 2003).

Según tales análisis, esta posición precaria de las mujeres en el mercado de trabajo es la que refuerza su invisibilidad y la que reproduce su posición de debilidad en las propias organizaciones sindicales. Le Quentrec y Rieu (2002) señalan, además, que esa menor presencia femenina en las estructuras sindicales puede explicarse por los problemas que tienen los colectivos minoritarios para convertirse en colectivos decisivos en las estructuras de poder. Y aluden a las resistencias masculinas sobre la presencia femenina en los sindicatos, nunca del todo desaparecidas, como un elemento más a tener en cuenta en los análisis sobre tales ausencias femeninas y tales presencias masculinas. De tal modo que puede decirse que la segregación horizontal y vertical que explica la posición de las mujeres en el mercado laboral tiene, también, su reflejo en su posición sindical (Guillaume 2007).

Un segundo bloque de dificultades procede de la doble presencia femenina, Situación que las obliga a asumir, a la vez y de manera simultánea, el tiempo y el trabajo —en el empleo y en el hogar-familia— y les resta tiempo de dedicación a la «militancia» sindical (Mendoza 1998). Falta de tiempo que, posteriormente, las encuestas europeas de usos sociales del tiempo no han hecho más que refrendar¹³. Según todas

¹³ Ver los datos de EUROSTAT o los procedentes de las encuestas ECVT. En España pueden consultarse los análisis realizados por especialistas como M.^a Ángeles Durán o Cristina Carrasco.

las mediciones realizadas, a día de hoy, las mujeres asalariadas tienen asignada una mayor carga total de trabajo, ya que se encargan casi de forma exclusiva del trabajo doméstico y de cuidado, mientras que la no participación en la realización de esta carga rígida y cotidiana de trabajo sigue siendo la norma masculina de presencia en el hogar. Ello implica que también se da una falta de participación de los sindicalistas en el trabajo doméstico y de cuidado. Absentismo masculino tolerado socialmente que, en este caso, utiliza el activismo o la militancia sindical como excusa.

Algunos balances refieren que es el papel de cuidadoras el que más incide sobre la falta de disponibilidad femenina, precisándose que tal falta de disponibilidad afecta a la participación sindical (Mendoza 1998; Munro 1999; Ardura; Silvera 2001). Tales análisis también observan cómo esta ausencia sindical femenina se ve reforzada por las formas de trabajo y organización de los propios sindicatos, ya que, muy a menudo, se rigen por modelos de organización propios de los tiempos de vida masculinos. Es decir, por un régimen de plena disponibilidad en y para el ámbito público (Munro 1999; Le Quentrec y Rieu 2002). Algunas autoras han hecho notar que el modelo de carrera sindical se sigue centrando en un modelo de hegemonía masculina, basada en un estar excesivamente presente en las instituciones. Excesos de presencia que niegan o invisibilizan otras formas de estar y actuar, más vinculadas a las maneras de vivir en femenino (Guillaume 2007).

Ampliando ese mismo tipo de argumentos, puede decirse que las dificultades que mejor explican la menor presencia femenina en las organizaciones sindicales proceden de la propia cultura sindical. Maneras de hacer y de pensar en las que persiste un imaginario colectivo, favorecedor del discurso y las prácticas cotidianas del sujeto masculino, con las que las mujeres, en especial las más jóvenes, no se sienten identificadas. En demasiadas ocasiones esa cultura sindical asocia la figura del sindicalista con la del obrero industrial, a pesar de que los últimos análisis sobre afiliación indican que es un perfil típico en claro declive, dados los cambios antes señalados. Pero, a pesar de ello, los colectivos que no se ajustan a este modelo encuentran serias dificultades para identificarse con la cultura sindical hegemónica. Siendo así que las reivindicaciones feministas cuentan todavía, transcurrida la primera década del siglo XXI, con dificultades para su legitimación en un contexto culturalmente definido desde la óptica masculina. De nuevo, Le Quentrec y Rieu (2002) reiteran que todavía es posible encontrar ciertas resistencias masculinas hacia la presencia femenina y a que ésta sea aceptada en igualdad de condiciones. Resistencias que si bien encuentran su traducción en la acción global de los sindicatos, se ponen verdaderamente de manifiesto al ver como la igualdad de oportunidades no forma parte del núcleo duro de los temas de la negociación colectiva.

Todo ello, a pesar de las propuestas de las instituciones europeas y de los avances en las normativas nacionales sobre la igualdad de oportunidades. Escasa permeabilidad que, en una situación de crisis económica como la actual, provoca que, por ejemplo, los discursos sindicales se centren prioritariamente en el mantenimiento del empleo (en la industria del automóvil o en la obra pública, por sólo citar ejemplos cercanos) y no vean la necesidad de reclamar una mayor creación de empleo en los servicios de atención a la dependencia. O que otras reivindicaciones, relativas a la igualdad de oportunidades, queden en un segundo plano, como pudieran ser cuestiones relativas a: la ampliación del permiso de paternidad u otros permisos de atención y cuidado a personas dependientes, la regulación de la jornada laboral diaria y no en clave anual, la reducción del tiempo de trabajo para toda la población ocupada y la no aceptación de las horas extra, la revisión de las categorías profesionales, capaz de combatir la discriminación salarial o la inclusión de medidas efectivas para combatir el acoso sexual, por sólo citar algunos ejemplos.

En esta misma tesitura, otras especialistas nos recuerdan que las dificultades pueden agruparse, en cuarto lugar, en torno a la idea de que las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades, si bien han alcanzado un grado de corrección política, no han calado, de manera efectiva, ni en el discurso ni en las demandas sindicales. Anne Munro apunta que el nivel de discurso igualitario es excesivamente generalista y encuentra trabas verdaderamente infranqueables en el día a día de la lucha sindical, en las propias empresas. Ya que, muchas veces, los problemas derivados de la igualdad de oportunidades no son identificados como tales, ni en el propio lugar de trabajo, ni por las propias mujeres.

Sin embargo, es cierto que estas dificultades no pueden etiquetarse de homogéneas ya que existen federaciones sindicales donde la presencia femenina es mayoritaria o donde hay una mayor tradición sindical y el poder de negociación es mayor. Por ejemplo, es el caso de los sindicatos de la Administración Pública que, además de estar más feminizados, en gran medida por la mayor tasa de ocupación femenina en el sector, también cuentan con canales de participación sindical más reconocidos. Y porque en el sector público ser sindicalmente activa no penaliza tanto como en el sector privado, dadas las condiciones de estabilidad de buena parte de la población ocupada, salvo que no se trate de personas jóvenes. La misma autora apunta a una posible diferencia, en clave de clase social, que explicaría también esas mayores facilidades de las mujeres en la Administración Pública. Es decir, por lo general, las mujeres profesionales de clase media parecen haber introducido más fácilmente este tipo de demandas «igualitarias» en los procesos de negociación colectiva, mientras que las mujeres de sectores mucho más precarios del mercado laboral han tenido

peor suerte en materia de igualdad y negociación colectiva. Argumento que avalaría el relativo éxito mediático que tienen las reivindicaciones a favor de luchar contra el «techo de cristal», que afecta a las mejor situadas en el mercado de trabajo, así como el silencio que acompaña las medidas a favor de hacer desaparecer el «suelo pegajoso» que atrapa a la mayoría de las asalariadas, en la actualidad.

5. NUEVOS RETOS

A modo de conclusión de lo hasta aquí enumerado puede decirse que las mujeres y el sindicalismo no constituyen una excepción, en lo que concierne a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Es decir, aunque dadas las características del movimiento obrero y sindical se pudiera pensar lo contrario, la igualdad de oportunidades entre géneros encuentra notables dificultades en el mundo sindical. Probablemente porque, en el fondo, no es posible esperar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea realmente efectiva en un sistema capitalista que genera desigualdades, de manera intrínseca.

Aun así, merece la pena actuar a favor de la igualdad de las mujeres en el mundo sindical porque parece cuando menos impropio que quienes desde sus orígenes se organizaron, como mínimo, para lograr mejores condiciones de vida y trabajo, no atiendan a sus compañeras de clase. No sólo en lo que atañe a las condiciones laborales sino, y eso es algo demasiadas veces ignorado por la acción sindical, en lo que afecta a las condiciones de vida cotidiana. El sindicato debiera recordar que para que el mercado de trabajo exista, haya empleo en condiciones decentes y la distribución de la riqueza sea posible se requiere que alguien realice cotidianamente el trabajo doméstico y de cuidado. Trabajo que suelen realizar mayoritariamente las mujeres, cada día, sin salario ni reconocimiento. O cuando tales retribuciones existen, el salario y las condiciones laborales están demasiado cerca de la esclavitud y las desigualdades sociales se acrecientan. Una situación que la mayoría de los sindicalistas deberían reconocer, sin necesidad de apelar a los análisis especializados. Y de la que, salvo excepciones, pueden darse cuenta sin salir de casa, pues, demasiadas veces, también contribuyen a que la división sexual del trabajo persista.

Pero una vez más, el saber y las prácticas de las mujeres saben ir más allá de quejas y reivindicaciones. Con ese fin se han relatado las dificultades que deben afrontar las mujeres en las organizaciones sindicales, pues su solución forma parte de los retos de futuro que tienen planteados los sindicatos. Comenzar por un buen diagnóstico suele ser un excelente punto de partida, y estos breves apuntes sobre

las mujeres y el sindicalismo han mostrado muchas de las aportaciones que el colectivo femenino ha supuesto para la organización sindical. No hay sino que perseverar y no resignarse¹⁴. Además, sería iluso pensar que el sindicalismo no se ha transformado siguiendo el ritmo de los cambios sociales derivados de la propia transformación del mercado de trabajo, y que no va a poder seguir haciéndolo.

Así las cosas, quienes conforman la estructura organizativa deberían pensar en mecanismos que permitieran una mayor permeabilidad para acoger a los colectivos que se ajustan mal a sus maneras de hacer y de pensar. El persistente aumento de la presencia femenina en el sindicato es un hecho que, por otra parte, no supone una gran novedad. Ellas están desde los orígenes del sindicato, tal como nos han enseñado las historiadoras del trabajo, y son el colectivo que peores salarios y condiciones laborales han padecido y padecen. Hoy en día, en esta sociedad cada vez más envejecida, jóvenes y personas inmigradas están, asimismo, en parecidas o peores condiciones. La acción sindical debe, pues, encontrar nuevos caminos y promover la presencia de nuevos sujetos en su lucha. Esos retos de futuro deben ser capaces, además, de pensar en alternativas donde la sostenibilidad de la vida sea posible sin que las soluciones ideadas sólo sirvan para que se «salve» este pequeño rincón del mundo. Ante estos retos, las organizaciones sindicales pueden y deben contar, una vez más, con las propuestas de las mujeres feministas de izquierda, ya que, por suerte, muchas de ellas están dentro o muy cerca de los sindicatos. En estos tiempos de crisis, el futuro sindical va a necesitar de las mujeres, al igual que las necesitó en sus comienzos.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARDURA, Anita; SILVERA, Rachel (2001), «L'égalité hommes/femmes: quelles stratégies syndicales?», *Revue de l'IREs*, n.º 37(3), pp. 93-118.

BORRELL, Mónica (2002), «Mujeres, Trabajo y Sindicalismo en Cataluña (1939-1978). Militancia sindical y fuentes orales», en VVAA, *Un acercamiento a los estudios de género. II Encuentro de Mujeres Sindicalistas de CCOO*», Valencia, Germania, pp.

BORDERÍAS, Cristina (2007), *Género y Políticas del Trabajo en la España contemporánea: 1836-1936*, Barcelona, Icaria-Universitat de Barcelona.

¹⁴ El título de las memorias de la feminista Gisèle Halimi, abogada fundadora del grupo *Choisir* y con una gran tradición en defensa de los derechos de las mujeres en Francia, lleva por título *Ne vous resignez jamais* y fue publicado en París, Plon, 2009.

- BLANCO, Juan. (2004), «El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 22 (2), p. 93-115.
- CALLE, M.^a Dolores (de la) (2008), «De las sociedades de oficio al sindicalismo de masas» en Rosa María Capel, *Cien años trabajando por la igualdad*, Madrid, Fundación Largo Caballero- UGT- Instituto de la Mujer, pp. 71-116.
- CANDELA, Paloma (1997). *Cigarreras madrileñas. Trabajo y vida (1888-1927)*, Madrid, Tecnos.
- CAPEL, Rosa Maria (dir.) (2008), *Cien años trabajando por la Igualdad*, Madrid, Fundación Largo Caballero-UGT-Instituto de la Mujer.
- COCKBURN, Cynthia (1995), «Women's Access to European Industrial Relations», *European Industrial Relations Review*, n.º 1 (2), pp.171-189.
- COMISIONES OBRERAS (2007), *Trabajadora: Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)*, Madrid,
- COMISSIONS OBRERES (2001), *Sindicat d'homes i dones: com fer sindicalisme de i per als homes i les dones*, Barcelona, CONC
- CERES (1992), *Dones, sindicalisme i mercat de Treball*, Barcelona, CERES.
- CONTREPOIS, Sylvie (2006), « France: un accès inégale et partiel aux différentes sphères de la représentation syndicale», n.º 19 (1), pp.25-45.
- DÍAZ, Pilar (2006), «Disidencias y marginaciones de las mujeres en el sindicalismo español», *Sociología del Trabajo*, n.º 56, p.101-116.
- DÍAZ, Pilar (2008) «El trabajo de las mujeres durante la dictadura franquista», en Rosa María Capel, *Cien años trabajando por la igualdad*, Madrid, Fundación Largo Caballero-Instituto de la Mujer, pp. 167-181.
- DUGUET, Emmanuel.; PETTIT, Pascale (2009), «La présence syndicale réduit-elle la discrimination salariale à l'encontre des femmes? Un examen sur l'année 2002», *Revue d'Economie Politique*, n.º 3, pp.401-450.
- DUNEZAT, Xavier (2006), «Syndicalisme et domination masculine en France: parcours bibliographique féministe», *Recherches Féministes*, n.º 19 (19), pp. 69-96.
- ENRECH, Carles (2010), «El sindicalismo textil: entre la solidaridad y la exclusión», *Historia Social*, n.º 68, pp. 89-113.
- ETUC (2003), *Women in Trade Union: making the difference*, ETUC
- GUILLAUME, Cécile (2007), «Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation», *Politix*, n.º 2, pp. 39-63.

- IZQUIERDO, M.^a Jesús (dir.) (1998), *Aguantando el tipo. Desigualdad social y discriminación salarial. Las luchas de mujeres trabajadoras*. Barcelona, Diputació de Barcelona-Àrea de Serveis Socials.
- KIRTON, Gill (2006), «Alternative and parallel career paths for women: the case of trade union participation», *Women, employment and society*, n.º 20 (1), pp.47-65.
- LE QUENTREC, Yannick; RIEU, Annie (2002), «Femmes élues et syndicalistes: une participation sous contraintes», *Lien social et Politiques*, n.º 47, pp. 109-125.
- MENDOZA, Rocio (1998), *La presencia de les dones al sindicat. Formes de participació i vivències sindicals*, Barcelona, Secretaria de la Dona de Comissions Obreres-Institut Català de les Dones.
- MIGUÉLEZ, Faustino (1999), «Presente y futuro del sindicalismo en España», en Miguélez, Fausto; Prieto, Carlos (dirs.-coords.), *Las relaciones de empleo en España*, pp. 191-212.
- MILKMAN, Ruth (1985) «Women workers, feminism and the labor movement since 1960», en Ruth Milkman (ed.), *Women, work and protest: A century of U.S. Women's Labor History (1985)*, Nueva York, Routledge & Kegan, pp. 301-322.
- MUNRO, Anne (2001), «A feminist Trade Union Agenda? The continued significance of class, gender and race», *Gender, Work and Organization*, n.º 8 (4), pp.454-471.
- NASH, Mary (1993), «Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX». Duby, Georges; Perrot, Michelle, *Historia de las Mujeres*, Madrid, Taurus.
- NASH, Mary (2010), *Treballadores: un segle de treball femení a Catalunya*, Barcelona, Departament de Treball-Generalitat de Catalunya.
- OTAEGUI, Amaya (2004), «Igualdad y no discriminación en función de género: estudio específico de la conciliación de la vida familiar y profesional y del acoso sexual», en Escudero, Ricardo J., *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. Valencia, Tirant lo Blanch.
- SANZ, Esmeralda (2011), «El avance de los planes de igualdad en la negociación colectiva», *Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad*, 5, pp. 41-48. [Disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/ObMujer05.pdf>]
- SARASUA, Carmen (1994). *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño*. Madrid, Siglo XXI.
- SILVERA, Rachel (2001), *The challenge of mainstreaming for trade unions in Europe*, Luxemburg, European Commission.

- SILVERA, Rachel (2006), «Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme? L'exemple de six pays européens», *Recherches féministes*, n.º 19 (1), pp. 47-67.
- TORNS, Teresa (1991), «Trabajo, mujer y clase obrera» en *Trabajo y clase obrera hoy*, Madrid, Fund. Investigaciones Marxistas.
- TORNS, Teresa (2011) «Las mujeres y el empleo en España: ¿un futuro venturoso?» en FOREM *Retos y oportunidades para la igualdad de género*, Madrid, FOREM, pp. 29-48.
- TORNS, Teresa *et al.* (2007), *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*, Barcelona, Institut Català de les Dones.
- YATES, Charlotte (2010), «Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes: comment le cadrage d'un problème modèle une stratégie syndicale», *Revue de l'IRES*, 65 (2), pp. 133-151.

Carmen Bravo

La transversalidad de género
en la acción sindical.
Presente y futuro



La riva degli Schiavoni in Venecia, 1873. Martín Rico y Ortega.

La transversalidad de género en la acción sindical es la principal herramienta del sindicalismo de clase para afrontar las desigualdades por razón de sexo en el ámbito laboral. Junto a ella, son necesarias dos estrategias: la acción positiva y el llamado «empoderamiento» de las mujeres.

Los sindicatos han de comprometerse con la promoción de las sindicalistas a la capacitación necesaria para la actuación en todos los ámbitos del trabajo sindical, de manera que la participación de mujeres sea efectiva en la toma de decisiones, en la política y en las actividades sindicales, y se alcance la paridad en los cargos directivos de todos los niveles orgánicos y de todas las estructuras.

LA transversalidad de género en la acción sindical constituye la principal herramienta adoptada formalmente por el sindicalismo de clase para afrontar las desigualdades por razón de sexo en el ámbito laboral. Permite detectar las persistentes brechas laborales de género, establecer de forma integrada en todos los niveles del trabajo sindical las diferentes medidas y estrategias para corregirlas y erradicarlas y evaluar sus resultados, así como incrementar la participación de las trabajadoras en las estructuras sindicales, hacia la representación paritaria.

El principal obstáculo en el avance de las políticas de igualdad de género y no discriminación continúa hallándose en la arraigada división sexual del trabajo, ese reparto socialmente establecido de tareas en función del sexo que ha asignado a las mujeres el cuidado de las personas de manera preferente, cuando no exclusiva, en tanto que ha especializado a los hombres para el trabajo productivo.

Así se desprende de los informes periódicos elaborados por las diferentes entidades especializadas, desde la Confederación Sindical Internacional (CSI) a la Comisión Europea, por citar dos instituciones significativas.

«Una causa importante de la sobrerrepresentación de las mujeres en las filas de los trabajadores con empleo precario guarda relación con las dificultades a las que se enfrentan debido a las responsabilidades del cuidado de los hijos y las tareas del hogar», señala el informe de la CSI publicado en marzo de 2011, *Vivir con inseguridad económica. Mujeres y trabajo precario*.

«La maternidad limita las tasas de empleo femenino, y en el hogar las mujeres siguen trabajando más horas, sin salario, que los hombres... Aún hoy, el impacto de los hijos en la participación en el mercado laboral es muy diferente para las mujeres y para los hombres, porque las mujeres siguen llevando sobre sus hombros una parte desproporcionada de las responsabilidades que entraña la vida de una familia», se afirma en la *Estrategia europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, adoptada por la Comisión Europea en septiembre de 2010.

Mientras continúe el mandato social que atribuye a las mujeres el cuidado familiar y que legitima el alejamiento de los hombres de la corresponsabilidad, mientras continúe inalterada la división sexual del trabajo como el modelo social referencial y hegemónico, no reprobado social y culturalmente, funcionando como dispositivo principal que ordena los tiempos de vida (familiar y personal) y laboral, mientras no logremos derrumbar las barreras que separan tajantemente por pasadizos diferentes a mujeres y hombres en sus oportunidades de empleo y en sus responsabilidades de cuidado, no conseguiremos mejorar sustancialmente el acceso y condiciones laborales de las mujeres, en particular, y de la clase trabajadora en su conjunto.

LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y LA CORRESPONSABILIDAD

El ajuste en la conceptualización del trabajo, introducido por la perspectiva de género en los años ochenta del pasado siglo (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994), ha permitido que ampliemos la noción de trabajo, incorporando tanto el trabajo reproductivo (actividades del hogar y cuidado de familiares, menores, mayores, dependientes...) como el productivo (producción de bienes y servicios). Conocemos las implicaciones del trabajo reproductivo (feminizado, no remunerado, invisibilizado) y su interrelación con el trabajo productivo, esto es, el empleo, y con el manejo diferencial del uso del tiempo.

Este ajuste y ampliación del concepto de trabajo requiere también, correlativamente, de ajustes y extensión de derechos laborales y de protección social para las necesidades de la heterogénea población trabajadora, desde una perspectiva igualitaria, como exigen las sociedades democráticas, y por tanto también de ajustes y extensión de las plataformas reivindicativas por parte de las organizaciones sindicales de clase.

Esta clarificación conceptual también se ha integrado en las organizaciones sindicales internacionales de clase, fruto de la incorporación del análisis de género. La CSI, en su *Carta de derechos de la mujer trabajadora* (2008), reclama: «A la hora de encontrar soluciones para lograr una auténtica igualdad entre hombres y mujeres resulta crucial integrar una redefinición de los conceptos de tiempo y de trabajo según una perspectiva de género, y desde un punto de vista más humanista del empleo del tiempo de trabajo y de las relaciones laborales. La definición que se da a estos conceptos determina el valor acordado al trabajo realizado hoy en día mayoritariamente por las mujeres».

La inmovilidad de esta división sexual del trabajo, no cuestionada tampoco en la práctica de las relaciones laborales, la convierte en distribuidora de oportunidades desiguales a mujeres y hombres en los ámbitos del empleo y de los recursos públicos y sociales.

Además, la división sexual del trabajo actúa como legitimadora de la carencia masculina de corresponsabilidad, define de forma desigual los trabajos de mujeres y hombres, desvalorizando los realizados por mujeres, y por tanto influye en la valoración social y económica desigual de actividades y labores que determinan, en gran medida, las desigualdades en el empleo y la discriminación laboral, de manera expresa la discriminación salarial.

La necesidad de abordar la superación de los obstáculos al logro de la igualdad de género viene determinada por la coincidencia en el diagnóstico respecto a las características de persistencia de las desigualdades de género en la participación y en las tasas de desempleo, a pesar de los mejores resultados formativos alcanzados por las mujeres, y de la permanencia de las múltiples desventajas en el acceso al empleo, asociadas a los roles sociales que asignan a las mujeres la responsabilidad del cuidado de las personas del entorno familiar y la realización del trabajo doméstico.

PERMANENCIA DE IMPORTANTES FACTORES DE DESIGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORAS

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres sigue siendo una característica notable en casi todas las economías, incluidas las industrializadas, donde se presupone que disponen de un marco legislativo antidiscriminatorio. Los contratos a tiempo parcial recaen sobre las mujeres en un 83% y están asociados a empleos de baja cualificación, menor salario, menor cotización a la Seguridad Social y menores oportunidades de promoción profesional. Tampoco se traducen en mejoras en la adecuación de los tiempos de trabajo y de atención familiar, porque las mujeres no optan a ellos voluntariamente sino por falta de otras oportunidades.

El contrato a tiempo parcial, en definitiva, es uno de los más importantes factores de desigualdad laboral y retributiva, por su precarización y segregación. Aun cuando la Directiva Comunitaria 97/81 sobre trabajo a tiempo parcial decreta la igualdad de trato, se sigue constatando una continua discriminación salarial en la brecha de los salarios por horas entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo

completo. Es necesaria la actuación sindical para la correcta aplicación de la Directiva sobre trabajo a tiempo parcial.

Algunos de los sectores de actividad (segregación sectorial/laboral) donde trabajan más mujeres (comercio, hostelería o servicios) presentan los salarios medios más bajos y unas elevadas diferencias salariales entre sexos. La diferente distribución por ramas dentro de cada sector y las diferencias salariales existentes entre cada rama, explican en gran medida la mayor brecha salarial en industria y servicios.

Por grupo de ocupación (segregación ocupacional) las mujeres trabajan en mayor medida en las ocupaciones peor remuneradas (trabajadores no cualificados, dependientes, restauración, comercio y servicios personales). La brecha salarial entre sexos se produce en todas las ocupaciones, indistintamente de su mayor o menor cualificación.

«Las capacidades y los empleos de las mujeres han sido históricamente infravalorados y la brecha salarial de género se sitúa en cerca del 22%», dijeron las organizaciones sindicales integrantes de la CSI en el congreso de Vancouver, concluyendo *«debe adoptarse un enfoque transversal respecto al género»*.

El compromiso en la lucha contra las diferencias salariales entre mujeres y hombres se refuerza en el Programa de Acción del XII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos, de Atenas, con el compromiso de alcanzar los objetivos definidos en la *Carta para la integración de la dimensión de género* aprobada en el Congreso de Sevilla (2007).

DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO SE IRRADIAN VARIAS LÍNEAS DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO QUE SE RETROALIMENTAN CIRCULARMENTE

Analizar la situación sociolaboral de mujeres y hombres a la luz de esta dimensión de género nos faculta para corroborar lo que ya sabíamos a partir de las demandas y necesidades formuladas por las trabajadoras y las sindicalistas: cómo de la veta de la división sexual del trabajo se irradian varias líneas de discriminación de género que se retroalimentan circularmente.

Podríamos decir, tomando un *leit motiv* del debate feminista de los años ochenta, que el «enemigo principal» de la igualdad laboral de las mujeres es precisamente

la férrea implantación de esta ancestral división sexual del trabajo, que permanece inamovible, anclada en el centro mismo de la vida social y económica como un magma primigenio.

De esta veta de la división sexual del trabajo surgen las mayores dificultades en el acceso, permanencia y condiciones de las mujeres en el empleo, las dificultades derivadas de la falta de servicios y recursos de conciliación, junto a la ausencia de corresponsabilidad de sus compañeros y la permanencia de una visión estereotipada vigente en empresas y empleadores/as que cuestiona sus capacidades laborales en tanto les adjudica la prioridad del cuidado familiar.

Son causa y efecto de trayectorias laborales muchas veces discontinuas, de precariedad en su participación laboral, lo que a su vez refuerza esa visión estereotipada de trabajadoras «de segunda», no cualificadas, prescindibles, quedando excluidas o al menos alejadas muchas veces del empleo regulado, del empleo de calidad, y de la cobertura de derechos y normativas laborales y de protección social que han tomado como sujeto de referencia el trabajador-tipo, un trabajador varón con jornada, salario, carrera profesional ascendente, protección social correspondiente, dedicado exclusivamente al trabajo productivo y que se inhibe de sus responsabilidades familiares de cuidado.

Esto pone de manifiesto que las medidas adoptadas hasta ahora para superar los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no han conseguido neutralizar los efectos de la división sexual del trabajo, quedando esta cuestión como reto pendiente para una efectiva transformación que logre erradicar la desigualdad laboral por razón de género desde la acción sindical.

A este yacimiento de discriminaciones de género que es la permanencia de la división sexual del trabajo, que se manifiesta a veces de forma más explícita (como los despidos de embarazadas, las solicitudes de excedencia por cuidado feminizadas o los abandonos de la actividad laboral de las mujeres debido a la misma razón), a veces de forma más soterrada (imposiciones de jornadas a tiempo parcial a las mujeres, peores condiciones laborales en sectores feminizados), se puede y se debe dar respuesta sindical con la implantación intensa y generalizada de una estrategia integral de enorme potencialidad, como es la transversalidad de género en la acción sindical.

El Congreso Mundial de la CSI, reunido en Vancouver, encontró alarmante que a pesar de los esfuerzos de sus sindicatos y organizaciones integrantes para repre-

sentar mejor a las mujeres en sus estructuras y políticas, *«la plena integración de las perspectivas de género en la toma de decisiones, las políticas y las actividades sindicales sigue siendo inadecuada. Los sindicatos tienen una responsabilidad básica, y deben tomar la iniciativa en la lucha por conseguir la igualdad de género en el lugar de trabajo, en sus políticas, en sus propias estructuras y en la sociedad y exhorta a todas las afiliadas a dar prioridad y garantizar la sindicalización de mujeres, así como la promoción de mujeres en cargos directivos y en todas las estructuras sindicales»*.

La Confederación Europea de Sindicatos en su XII Congreso también refuerza esta estrategia responsabilizando a todos sus sindicatos afiliados de incluir la dimensión de género en todas sus resoluciones, políticas, actividades y acciones, al tiempo que fortalece las estructuras para la igualdad de género responsabilizando a una secretaría de la dirección sindical de su desarrollo.

La Confederación Sindical Internacional, en el Informe de marzo de 2011 anteriormente citado, insiste en que los sindicatos deben *«asumir el reto de organizar a los trabajadores y trabajadoras con formas inseguras de empleo»*, manifestando de forma contundente: que los sindicatos deben adaptar sus estrategias de organización a estos obstáculos. Esto requiere que los sindicatos han de dar mucha más importancia a la transversalidad de género en sus programas de acción sindical, al ser las mujeres las personas que se encuentran mayoritariamente en el trabajo sin derechos y en la economía sumergida. Junto a la transversalidad de género, reforzarán las estrategias complementarias de mantenimiento de acciones y estructuras sindicales específicas de igualdad de género, por una parte, y de crecimiento en participación y protagonismo de las sindicalistas en la acción y en la organización sindical, por otro.

Porque la transversalidad de género no va sola, va de la mano de dos estrategias compañeras de viaje: la acción positiva y el llamado «empoderamiento» de las mujeres. Los sindicatos han de comprometerse con la promoción del acceso de las sindicalistas a la capacitación necesaria para la actuación en todos los ámbitos del trabajo sindical, como mejor estrategia de la transversalidad de género en la acción sindical de manera que la participación de mujeres sea efectiva en la toma de decisiones, en la política y en las actividades sindicales, y alcanzar la paridad en los cargos directivos de todos los niveles orgánicos y de todas las estructuras.

Desde esos ámbitos se debe impulsar el avance hacia la igualdad laboral de género detectando las brechas de género que persisten y elaborando medidas para corregir, erradicar y, en su caso, prevenir su aparición.

LA CRISIS ECONÓMICA Y DE EMPLEO HA AGRANDADO LAS DESIGUALDADES, HA SOCAVADO LOS DERECHOS Y HA AUMENTADO EL EMPOBRECIMIENTO DE LAS MUJERES

Durante la última década, hasta 2008, se experimentó un crecimiento constante del empleo, especialmente entre las mujeres. Sin embargo, la creación del mismo estuvo caracterizada por contratos temporales, a tiempo parcial o de duración determinada, todos ellos factores que definen la precariedad del mercado laboral con empleos de baja calidad que son asignados mayoritariamente a las mujeres. El periodo de crecimiento económico no se tradujo en una reducción significativa de las desigualdades por razón de género.

La globalización de la crisis ha impuesto la desregulación de los mercados de trabajo y la reducción de los costes salariales que, junto a la reducción de los servicios públicos y la disminución de la protección social, se convierten en poderosos factores de aumento de las desigualdades. Las desigualdades de género y la posición claramente desfavorable de las mujeres en el espacio social, político y económico presentes antes de la crisis, han hecho que la misma tenga efectos extraordinariamente negativos sobre sus importantes desigualdades.

La crisis y su globalización está afectando de manera desigual a todo el mundo, también lo hace con hombres y mujeres. La crisis económica y de empleo ha agrandado las desigualdades, ha socavado los derechos y ha aumentado el empobrecimiento de las mujeres. Este aumento de las desigualdades amenaza la cohesión y la justicia social, incrementa la feminización de la pobreza y pone en riesgo su autonomía, lo que, junto a los estereotipos sexistas, fomenta la desigualdad y la violencia contra las mujeres. Ello nos compromete sindicalmente a realizar análisis de género de ese impacto diferenciado y su relación con la aplicación subsiguiente de las políticas de género.

La crisis está teniendo efectos diversos, complejos y de gran alcance, que están afectando al núcleo de la organización del trabajo y de las relaciones laborales colectivas, con la pretensión empresarial de reordenarlo en un nuevo modelo individualizado, carente de la fortaleza sindical colectiva garante de los derechos laborales. Ante este desafío algunos autores (Taberna y Rodríguez) proponen una profunda reflexión desde el ámbito sindical para abordar lo que está en juego, como son la supervivencia de un modelo de relaciones laborales solidario y la propia viabilidad del sindicalismo de clase. En la búsqueda de estrategias capaces de mover hacia el sindicalismo a trabajadoras y trabajadores que se incorporan al mer-

cado de trabajo desde posiciones de vida y experiencias biográficas alejadas de la historia del movimiento obrero, Taberna y Rodríguez llaman a reconsiderar la rigidez actual de las estructuras organizativas sindicales adaptándolas a las expectativas de vida y de trabajo de las personas y a la nueva realidad del tejido productivo, para lo que es necesario un sindicato de redes reforzadas por nudos de solidaridad y colectividad para imbricarse en ese complejo entramado que presenta el actual mercado de trabajo.

En un modelo productivo especulativo y contrario a la regulación de derechos laborales, ante el reto de adecuar nuestras fortalezas sindicales al logro de empleo con derechos y vida digna, igualdad y no discriminación, resulta crítico integrar en la acción sindical una redefinición de los conceptos de tiempo y de trabajo con perspectiva de género. Una redefinición que revise el empleo del tiempo de trabajo y de las relaciones laborales desde un concepto más humanista, atendiendo a intereses de clase y de género como estrategia para la resolución del conflicto que se plantea entre la división sexual del trabajo y los derechos laborales y de ciudadanía.

Entre las tareas preferentes de la agenda sindical ha de estar presente la defensa del valor social y económico que representan los sectores productivos y de servicios, públicos y privados, con mayoría femenina en sus plantillas. España ocupa ya uno de los lugares con mayores índices de desigualdad en las condiciones laborales y de discriminación salarial con respecto al resto de países de la Unión Europea, por ello las acciones dirigidas a la contención del ensanchamiento de las brechas de desigualdad laboral para las trabajadoras han de tener carácter transversal, actuando en todos los componentes del empleo.

En definitiva, se trata de integrar el objetivo de igualdad de género en cada acción sindical, de forma sistematizada y evaluable, estableciendo prioridades y objetivos estratégicos, apretando el paso desde las organizaciones sindicales de clase para que se acelere la marcha hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo, en el sindicalismo, y en la democracia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO, Cristina; y ALEMANY, Carmen (1994); *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona. FUHEM. ICARIA, 1994. CES (2007); *Carta de la CES sobre integración de la dimensión de género en los sindicatos. Congresos 2007 y 2011*.

COMISIÓN EUROPEA (2010); *COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN. EUROPA 2020
Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.*

COMISIÓN EUROPEA (2010); *Estrategia europea para la igualdad entre mujeres y
hombres 2010-2015.*

CSI (2008); *Carta de derechos de la mujer trabajadora.*

CSI (2010); *Decisiones adoptadas por el 2º Congreso Mundial de la CSI.*

CSI (2011); *Vivir con inseguridad económica. Mujeres y trabajo precario.*

OIT (2011); Documento Día Internacional de la Mujer 2011. *La recuperación de la
crisis también ha de beneficiar a la mujer.*

TABERNA, Félix y RODRÍGUEZ, Manolo (2011); «¿Dónde está la empresa? El des-
vanecimiento del trabajo», en *Frente al capital impaciente*, Editorial Fundación
1.º de Mayo, Madrid.

Pere Jódar
Ramón Alós

**Sobre la percepción social
de los sindicatos**



Clase de costura, s. f. Martín Rico y Ortega.

El artículo comenta algunos resultados de la Encuesta CERES 2008, representativa de la afiliación de CCOO de Catalunya, en los que se reflejan algunos importantes cambios que afectan al sindicato y su afiliación. Estos cambios muestran la adaptación organizativa a los nuevos contextos del trabajo y de la empresa, al mismo tiempo que resaltan algunas dificultades que limitan la participación y el compromiso sindical. Finalmente, los resultados obtenidos para los afiliados se comparan con lo que ofrece la ECVT del Ministerio de Trabajo e Inmigración para el conjunto de asalariados de España.

INTRODUCCIÓN

HAY algunas cuestiones del sentido común o de la opinión establecida sobre los sindicatos que merecen ser corregidas y puntualizadas, porque quizás a fuerza de repetir qué son y cómo son los sindicatos, ayudemos a rebajar el grado de desinformación existente. Efectivamente, antes, durante y después de la huelga general del 29 de septiembre de 2010 pudimos asistir a una vasta ceremonia de la confusión mediante la cual finalmente los culpables de la crisis no son los orondos banqueros, ni los lucrados inversionistas, tampoco los defraudadores, ni los corruptos. No, la causa de la crisis son los mercados de trabajo rígidos y protegidos, los ciudadanos de a pie que han vivido por encima de sus posibilidades, los asalariados que quieren condiciones de vida y trabajo dignas y, cómo no, unos sindicatos poco o nada representativos, sumamente corporativos y anclados en prácticas monopolistas propias del pasado; y que, además, no hacen ningún esfuerzo por adaptarse a los nuevos tiempos.

Pues bien, en 2009 publicamos los resultados de una encuesta (CERES, 2008; ver Jódar *et al.*, 2009) representativa de un segmento de la afiliación de CCOO, la correspondiente a Catalunya, y allí se reflejaba que los sindicatos han cambiado profundamente. Queremos así rendir cuentas, por un lado, hacia la capacidad de adaptación de las organizaciones representativas de los trabajadores, hoy más necesarias y funcionales que nunca ante la ofensiva del pensamiento único, y, por otro, dar voz a la opinión o percepción que tienen los afiliados sobre el sindicato, para contrastarla con la de los asalariados españoles.

El artículo se estructura en torno a cuatro aspectos. El primero es la capacidad de transformación y cambio de los sindicatos; un segundo es la percepción de los asalariados españoles sobre los sindicatos; también abordaremos la percepción de los afiliados sindicales, de la que, como acabamos de comentar, tenemos abundante información; finalmente, en las conclusiones, analizaremos el cambio que se produce en la percepción de los miembros del sindicato, haciendo énfasis en el impacto del cambio generacional en la implicación sindical.

EL SINDICATO SE TRANSFORMA

El sindicalismo español es de los pocos sistemas que ha incrementado sus efectivos en las últimas décadas (Beneyto, 2008) y este crecimiento se relaciona con una intensa transformación. El primer cambio notable es que el sindicato es ahora diverso y esto es de destacar (Jódar *et al.*, 2009). Efectivamente, en el apogeo de las sociedades desarrolladas basadas en la industria (y en el denominado taylorismo-fordismo), la clientela sindical se reducía al trabajador tipo (el obrero masa, como se le conocía); es decir, un hombre autóctono, de edad madura, casado y con hijos, obrero manual poco o semi-cualificado, de bajo nivel de estudios y empleado en una empresa industrial de tamaño medio o grande, con contrato fijo y a tiempo completo y relativa antigüedad en la empresa. Esta uniformidad entre los asociados, con pautas similares de reivindicación y de acción, ha dado paso a una fuerte heterogeneidad.

El sindicato está ahora formado por personas que proceden de la industria y de los servicios, que son hombres y mujeres, de orígenes geográficos diferentes, manuales y no manuales, cualificados y no cualificados, directivos, técnicos y peones, de alto y bajo nivel de estudios, con contrato fijo principalmente, pero también temporal y a tiempo parcial, con trayectoria laboral estable la mayoría, aunque crecen significativamente aquellos con baja antigüedad en la empresa y caminos profesionales más inciertos. Ciertamente, a los sindicatos les cuesta más consolidar la afiliación de los jóvenes (entran muchos, pero también salen bastantes) y, no obstante, también se observa un cambio generacional importante que abordaremos un poco más adelante. Pero veamos esta transformación de forma resumida mediante la información contenida en la tabla siguiente.

Cuadro 1. Cambios en la composición de la afiliación 1992-2008

Afiliados/as:	1992	2008
Servicios	49,1%	61,9%
Mujeres	24,4%	36,5%
Extranjeros	1,0%	7,8%
Estudios superiores	8,6%	23,0%
Empresas < 100 empleados	57,2%	70,2%
Trabajo a tiempo parcial	4,6%	11,8%
Directivos y técnicos	16,2%	29,6%
Miembros de otras asociaciones	38,2%	50,9%

Fuente: Encuesta CERES 2008. CCOO Catalunya.

Este repaso apresurado permite observar que el sindicato en 16 años ha variado de forma bastante profunda y que se ha adaptado a la nueva sociedad de servicios, no sólo por los individuos y grupos que representa, sino también por las ocupaciones de sus miembros o, incluso, por su ajuste a las transformaciones del tejido productivo (más presencia en pequeñas empresas).

El segundo cambio a destacar es el generacional y —aquí hemos distinguido entre los afiliados antes de 1998 y después de 1998— es esta comparación la que nos permite observar algunas tendencias de fondo; por ejemplo, la que afecta a los jóvenes, o a los precarios y que, asimismo, nos permitirá matizar más adelante el objeto del artículo, que no es otro que la percepción social sobre los sindicatos. Pero veamos primero algunas características que muestran el mencionado relevo.

CUADRO 2. *Cambios en la composición de la afiliación
Por cohortes de afiliación (hasta y después de 1998)*

Afiliados/as:	Cohortes de afiliación	
	Hasta 1998	Después de 1998
Servicios	60,2%	62,5%
Mujeres	31,5%	40,1%
Edad < 35 años	5,0%	36,7%
Extranjeros	2,4%	12,6%
Estudios superiores	17,1%	25,1%
Empresas < 50 empleados	40,0%	49,0%
Desempleo últimos 5 años	10,0%	29,0%
Trabajo temporal	6,0%	13,0%,
Cambio de actividad, últimos 5 años	14,0%	28,5%
Antigüedad en empresa < 9 años	26,1%	71,0%
Ingresos < 1.200 €	32,5%	44,4%
Edad promedio de alta en el sindicato	29 años	35 ½ años
Experiencia laboral media en el momento del alta afiliativa (desde el primer empleo)	11 ½ años	17 años

Fuente: Encuesta CERES 2008. CCOO Catalunya.

La comparación de las cohortes anterior y posterior a 1998 pone negro sobre blanco el paulatino incremento de la presencia de mujeres, la incorporación de jóvenes y de extranjeros, de personas con mayor nivel educativo. Asimismo, el sindicato,

aunque sobre todo representa a los trabajadores indefinidos y a los de tiempo completo, también incorpora a desempleados, trabajadores temporales, asalariados con trayectorias inciertas y de bajo nivel de ingresos. El problema no es que estos colectivos de asalariados no se acerquen al sindicato; el problema real, aunque aquí no vamos a ahondar en él, es que si bien los segmentos más vulnerables de los trabajadores se afilian, la capacidad de retenerlos que tienen las organizaciones sindicales es relativamente baja.

En general se puede decir que los trabajadores afiliados tienen algunas ventajas relativas sobre el resto de asalariados. Por ejemplo, están más presentes en empresas de tipo medio y grande, también en el sector público; tienen mayor estabilidad contractual y atesoran mayor antigüedad en sus empresas. Asimismo, el nivel de ingresos es mayor, puesto que el 39,9% de los afiliados tiene unos ingresos de hasta 1.200€ en el año 2008, frente al 56,4% de los asalariados en esta situación (ECVT 2008). Del mismo modo, el 87,4% de los afiliados confirma que tiene convenio colectivo, frente al 35% de los asalariados; o el 78% de los afiliados afirma que en su empresa o centro de trabajo hay alguna forma de representación de los trabajadores (individual o colectiva; unitaria o sindical) frente al 51% en el caso del total de los asalariados (ECVT 2008)¹. Pero no son diferencias abismales; los sindicalistas no cobran 50, 100, 200 o más veces lo que cobran los asalariados, como sí lo hacen los directivos y financieros que los critican por ejercer su función. Incluso podríamos atrevernos a decir que la capacidad negociadora por ser afiliado sólo reporta una pequeña ventaja comparativa (que incluso es posible que hayan adquirido antes de afiliarse, puesto que el estudio muestra que los asalariados entran a formar parte de la organización cuando alcanzan cierta estabilidad laboral; en este sentido, ver las dos últimas filas de la tabla anterior), quizás no suficientemente atractiva para aumentar la cuota de asociacionismo; ello es así dada la negociación colectiva española *erga omnes* y por la forma en que se estructura la representación de los asalariados en los centros de trabajo. De este modo, los incentivos de atracción de afiliados en un sistema sindical como el español se centran más en la funcionalidad, en los valores, en la sociabilidad y menos en la instrumentalidad.

¹ Otras ventajas relativas de los sindicalistas es que trabajan en empresas con estilos de gestión algo más cercanos al compromiso que a la confrontación con los representantes de los trabajadores. Por ejemplo, el 78% de los afiliados trabaja en empresas con servicio de personal o de recursos humanos; el 64% recibe formación por parte de la empresa, mientras este porcentaje se reduce al 53% entre el conjunto de los asalariados. Aunque de todos modos, el 47% de las empresas en que trabajan les informa adecuadamente, mientras un 31% no lo hace nunca y un 40% de las empresas acepta el sindicato, pero sólo el 29% busca la colaboración y un 14% es contraria (ECVT 2008 y Encuesta CERES 2008).

Otro elemento destacable y quizás bastante explicativo del porqué finalmente los sindicatos españoles resisten (e incluso incrementan afiliación), es que sus miembros están fuertemente arraigados en la sociedad. Antes hemos visto que el 50% de los afiliados en 2008 participa en otras asociaciones, de muy diferente tipo: políticas, culturales, religiosas, deportivas, alcanzando una participación asociativa que es superior a la del conjunto de la población. Y otro argumento que se une al anterior es que se observa una elevada intensidad de redes sociales y familiares entre la afiliación a CCOO en Catalunya. Así, el 70% de los entrevistados afirma tener compañeros, amigos o vecinos afiliados y una proporción aún más elevada tiene algún familiar afiliado (para un 45%, un pariente cercano como los padres o la pareja). En este apartado, una conclusión clara es que existe una relación significativa e importante entre el hecho de estar afiliado y el entorno social al que se pertenece (familia, amigos, vecinos, compañeros de trabajo); constituye, por tanto, una vía de actuación sobre la percepción social de los sindicatos.

ALGUNAS OPINIONES DE LOS ASALARIADOS ESPAÑOLES SOBRE EL SINDICATO²

Comenzaremos con la comparación de algunos indicadores de satisfacción en el trabajo (condiciones de trabajo y de ocupación) de dichos asalariados, con algunas variables de valoración sobre los sindicatos, y sobre una de sus principales funciones en un sistema de relaciones laborales como el español, que no es otra que aquella relacionada con los procedimientos destinados a llevar hacia delante la negociación colectiva y establecer, así, convenios que regulen la calidad de vida laboral. En la tabla que sigue se observa que la satisfacción con el convenio colectivo es de las más bajas, un 5,8 (en una escala de 0, nula, a 10, muy alta) frente al 7 o más que alcanzan aspectos de organización del trabajo, de relación con los superiores, o de jornada y de estabilidad laboral; aunque también cabe decir que sólo el 35,1% de los asalariados (encuestados en la ECVT 2008) reconoce estar afectado por un convenio colectivo (frente al 46,6% que dice que no y el 18,3% que lo desconoce). La opinión sobre el sindicato alcanza valores aún más reducidos; aunque la formulación de las preguntas es un poco paradójica³ y, de hecho, la más clara es la primera; es decir, si el sindicato representa o defiende sus intereses, y aquí el sindicato aprueba.

² Para confeccionar este apartado nos hemos basado en la encuesta de condiciones de vida y trabajo de los asalariados españoles (ECVT) que implementa el Ministerio de Trabajo. Para poder comparar con nuestra encuesta hemos elegido el año 2008; aunque la referencia de nuestra encuesta es Cataluña y, en cambio, para la ECVT recogeremos resultados para toda España.

³ Creemos necesario hacer algunas objeciones a la formulación de las preguntas, por su ambigüedad y, quizás también, por un cierto sesgo. La pregunta que incluye la ECVT en concreto es: «Volumen de actividad sindical en su empresa». Nuestra primera objeción es que el volumen de la actividad sindical

No sucede lo mismo en el resto, lo que nos llevaría a sostener que existe una percepción negativa de los asalariados españoles sobre el sindicato y sobre una de sus principales funciones: la negociación colectiva.

CUADRO 3. *Nivel medio de satisfacción de los asalariados con diferentes aspectos laborales y sindicales (*)*

Actividad desarrollada	7,7
Autonomía/independencia	7,6
Desarrollo personal	7,6
Salud y seguridad en su puesto de trabajo	7,4
Estabilidad en su puesto de trabajo	7,2
Motivación	7,2
Organización del trabajo	7,2
Vacaciones y permisos	7,2
Valoración de sus superiores jerárquicos	7,2
Jornada	7,1
Participación en las decisiones sobre las tareas desarrolladas	7,0
Tiempo de descanso durante la jornada	6,7
Flexibilidad horaria	6,4
Salario	6,0
Formación proporcionada por la empresa	5,2
Posibilidad de promociones	5,0
Ayudas sociales proporcionadas por la empresa	2,9
Convenio colectivo o estatuto de regulación	5,8
Representación y defensa de sus intereses por los sindicatos	5,1
Volumen de actividad sindical en su empresa	4,8
Beneficios laborales que se obtienen por el hecho de estar afiliado	3,8
Beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en su empresa	4,4
N	2.194

(*) Promedio de valoraciones de 0 —nula— a 10 —muy alta—; Fuente: ECVT, 2008.

en la empresa se valora poco, tal vez porque no existe dicha actividad, porque se reclama más acción o porque ésta es deficiente; pero no necesariamente esto es un problema del sindicato, sino del contexto (pequeña empresa, sectores no sindicalizados). La segunda objeción: que el sindicato obtenga pocos beneficios en la empresa puede estar indicando que no es corporativo defendiendo exclusivamente sus propios intereses y, en cambio, que obtenga muchos beneficios puede indicar una acción egoísta; tercera objeción: que se obtenga poco beneficio del hecho de estar afiliado nos puede estar indicando de nuevo que, dado el sistema de relaciones laborales español (elecciones sindicales para elegir representantes y convenio colectivo *erga omnes*), no hay diferencia entre afiliados y no afiliados.

Pero también hemos comparado estas opiniones de los asalariados respecto de sus organizaciones representativas, con la afiliación sindical. En conjunto, los afiliados actuales valoran positivamente los diferentes indicadores sindicales expuestos y sólo valoran negativamente los beneficios que obtienen los afiliados. Mientras tanto, los que habían estado afiliados valoran peor, aunque ligeramente, los diferentes aspectos sindicales sometidos a su consideración, en relación a los que nunca han sido miembros.

CUADRO 4. *Satisfacción con el convenio y valoración del sindicato según sea o no miembro*
Valoración de la acción del sindicato

Afiliado	Satisfacción convenio	Representación y defensa	Actividad empresa	Beneficios afiliados	Beneficios sindicatos	N
Ahora	6,0	5,9	5,7	4,2	5,0	1.568
Antes	6,1	4,5	4,2	3,0	3,8	829
Nunca	5,8	4,7	4,3	3,8	4,1	5.954

Significación 0,000, V de Cramer 0,099. Fuente: ECVT, 2008.

Se obtiene una nueva matización si introducimos aspectos concretos del convenio. De manera que el papel del convenio (y en cierta manera del sindicato) es muy bien valorado en el caso de la promoción de la igualdad entre sexo (un incentivo de valores) y en el acuerdo sobre las vacaciones y días libres (un incentivo instrumental). Pero, en general, todos los aspectos están por encima de la satisfacción general sobre el efecto de los convenios, excepto el salario y complementos salariales y prestaciones sociales (salario indirecto). Aquí, además la diferencia de valoración entre los afiliados y los no afiliados se reduce.

CUADRO 5. *Relación entre aspectos del convenio y la afiliación sindical de los asalariados*
Promedio de valoración

Valoración aspectos del convenio	Total	Afiliado actual	Afiliado antes	No afiliado
Regulación de su jornada laboral	6,4	6,5	6,5	6,3
Salario y complementos salariales	5,8	5,9	5,8	5,7
Salud y seguridad en el trabajo	6,7	6,7	6,8	6,7
Clasificación profesional	6,2	6,1	6,3	6,2
Promoción de igualdad entre sexos	7,1	7,2	7,1	7,0
Vacaciones y días libres	7,2	7,3	7,4	7,0
Complementos a prestaciones sociales	5,3	5,5	5,6	5,2
Formación profesional	6,0	6,0	6,2	5,9
Satisfacción convenio	5,8	6,0	6,1	5,8
N	2.194	1.568	829	5.954

Nota: Todos los cruces son significativos (0.000) y las V de Cramer oscilan entre 0,138 y 0,189.
Fuente: ECVT, 2008.

Para efectuar una última comprobación en relación a la percepción que los asalariados tienen de los sindicatos, hemos comparado las variables de valoración con algunas características substantivas de los trabajadores. De este modo obtenemos que, aunque la relación es estadísticamente significativa (0.000), no hay diferencias en la valoración sobre el papel de defensa y protección del sindicato entre fijos y temporales (5 aproximadamente de promedio, en la escala de 0 a 10), tampoco entre los asalariados que tienen o no tienen convenio; y, en cambio, allá donde hay representación sindical la valoración es positiva, y donde no hay es negativa. También donde hay representación y convenio se valora positivamente el volumen de la actividad sindical. Sin embargo, la valoración sobre las ventajas de estar afiliado o del propio sindicato son negativas en todos los casos. El género o la edad no influyen significativamente en la valoración o percepción de los asalariados españoles sobre el conjunto de los sindicatos.

ACTITUDES, VALORES, OPINIONES DE LOS AFILIADOS⁴

Tal como hemos apuntado anteriormente, se puede observar en el esquema siguiente que los miembros del sindicato analizado se afiliaron, sobre todo, por los valores sociales y laborales que representa el sindicato, pero hay otras cinco motivaciones con importante promedio de acuerdo entre los entrevistados y que son de tipo identitario, como «todos los trabajadores deberían estar afiliados»; de tipo funcional, como «necesidad de protección ante la empresa», «ayuda ante los problemas de trabajo» y «asesoramiento legal»; o de carácter más instrumental, como «mejora de las condiciones de empleo». Aquí, no obstante, se observa que los miembros con trayectorias laborales precarias encontraron mayor incentivo en la defensa y protección que les aporta un sindicato al que se afiliaron por iniciativa propia. Por su parte, los miembros de más edad y antigüedad sindical se identifican más por incentivos identitarios y de sociabilidad y se afiliaron al sindicato por medio de un delegado o compañero de la empresa. Finalmente, los incentivos instrumentales atraen tanto a los afiliados con capacidad negociadora (antigüedad afiliativa, cargo sindical, convenio de empresa), como a los afiliados con menores ingresos y con jornada parcial, también extranjeros. Algo similar se detecta en cuanto al incentivo de defensa vinculado al asesoramiento legal, sólo que el punto de partida (salario y condiciones de trabajo) es muy dispar.

En cuanto a las prioridades individuales de demanda y reivindicación (ver cuadro 6), los afiliados ponen, en general, más énfasis en acciones destinadas

⁴ Nuevamente nos basamos en la Encuesta a CCOO de Catalunya de 2008.

a la mejora de la retribución y el sueldo, seguidas de la estabilidad en el puesto de trabajo y la salud en el trabajo; medidas todas ellas, excepto la última, claramente instrumentales. Hay un grupo significativo de afiliados que, asimismo, da menor importancia al ambiente de trabajo y a la relación con sus compañeros, a la autonomía en la realización de las tareas y al control del horario de trabajo y que, por tanto, reafirma este componente instrumental. En cambio, si ponemos sobre el papel la opinión de los afiliados sobre la política de acción del sindicato, vemos que por lo que se refiere a la política del sindicato hay más acuerdo en priorizar elementos no instrumentales, o más solidarios, como la no-discriminación por motivos de sexo o de origen, seguidos de la estabilidad en el empleo y la mejora de la salud. Las tres primeras claramente solidarias y la cuarta también con un contenido no estrictamente instrumental; y son, en este caso, y precisamente, algunas de las líneas de acción instrumentales las que reciben más desacuerdo.

La percepción que tienen del sindicato los afiliados, se complementa (ver el cuadro 6) con las razones apuntadas por los entrevistados para explicar el por qué sus compañeros de trabajo no se afilian y son, por este orden: los trabajadores no tienen interés, obtienen los mismos beneficios tanto si están afiliados como si no, y porque no conocen la propuesta sindical.

Los afiliados con trayectorias precarias apuntan razones de no afiliación del tipo: miedo a la represalia de la empresa, a la falta de actividad sindical en la empresa (más los que trabajan en pequeñas empresas), a la falta de capacidad del sindicato para fomentar la afiliación, pero también mencionan que los sindicatos sólo defienden a los trabajadores fijos y que los trabajadores desconocen las propuestas sindicales. Los afiliados con trayectorias laborales estables apuntan como razones de no afiliación que se obtienen los mismos beneficios (así lo expresan más los afiliados de los servicios) o que les puede perjudicar su carrera profesional.

Por otra parte, la opinión de los afiliados sobre las relaciones entre sindicato y gobierno es más bien crítica; el 45% afirma que la organización hace poco esfuerzo o ninguno para ser independiente de gobiernos y partidos políticos, frente al 18,6% que afirma que hace bastante o mucho esfuerzo. No obstante, la actitud que el sindicato mantiene hacia la patronal es juzgada de manera algo más severa; así, el 63,6% opina que el sindicato debería de ser más exigente, mientras que sólo el 19,9% opina que mantiene una actitud adecuada, y un 16,5% piensa que debería de ser más negociador y más flexible con la patronal.

CUADRO 6. Variables de la encuesta CERES 2008 dedicadas a motivaciones, opiniones y actitudes (Valores medios, escala 1-5)⁵

Incentivos	Prioridad en reivindicaciones	Acuerdo con acción del sindicato	Motivos afiliación	Motivos no afiliación compañeros
Instrumentales	Mejoras en retribución y salario 4,1	Incrementos salariales 3,4	Mejora salario y retribuciones 3,0	Obtienen los mismos beneficios que afiliados 3,3
	Mejorar el sistema de promoción 3,4	Promoción profesional de los trabajadores 3,4	Algunos de sus servicios me interesaban 1,9	Cuota afiliación muy cara 2,3
	Reducción jornada de trabajo 3,6	Reducción jornada y acción sobre tiempo 3,3	Mejorar condiciones de trabajo 3,6	Podría perjudicar la carrera profesional 2,4
	Control horario de trabajo 3,3			No representa bien sus intereses en la empresa 2,7
	Autonomía en organización del trabajo 3,2	Control innovación tecnológica y organización trabajo 3,4		
Funcionales	Seguridad e higiene entorno saludable 3,9	Formación reciclaje de los trabajadores 3,6	Posibilidades de mejorar la formación 2,4	
	La estabilidad en el puesto de trabajo 4,0	Limitación y control de contratos temporales 3,4		Los sindicatos defienden sólo a los fijos 1,8
		Defensa puestos de trabajo estables 3,7		
	Colaboración dirección y trabajadores 3,5	Participación en negociación convenio 3,4	Protección ante política laboral empresa 3,6	Por posibles represalias de la empresa 2,6
		Mejora salarios más bajos 3,4	Apoyo problemas del trabajo 3,5	Asesoramiento legal 3,5
Identidad Solidaridad	No discriminación sexo, etnia o edad 3,8	No discriminación o defensa inmigrantes 3,8		Mucha gente contraria a la afiliación sindical 2,7
	Integración social desfavorecidos 3,7	No discriminación por razones de sexo 3,8	Todos los trabajadores deben de estar afiliados 3,5	Los sindicatos no fomentan la afiliación 2,4
			Valores sociales y laborales del sindicato 3,8	Falta de interés de los trabajadores 3,5
Relacionales	Ambiente y relación con compañeros 3,2		Muchos compañeros de trabajo estaban afiliados 2,7	No conocen la propuesta de los sindicatos 2,9
		Participación afiliados en decisiones del sindicato 3,4	Se afilió por otras razones no mencionadas	No hay actividad sindical en su empresa 2,5
		La unidad de acción con otros sindicatos 3,3		Desacuerdo con sindicalistas empresa 2,5

Fuente: Encuesta CERES 2008.

⁵ En la primera columna se recogen los cuatro grandes conjuntos de incentivos sindicales distinguidos por la teoría. Las cuatro columnas siguientes recogen la respuesta a sendas preguntas de la encuesta en las que los entrevistados muestran su preferencia, en una escala de valoración de 1 (baja prioridad, acuerdo o motivación) a 5 (mucha prioridad, acuerdo o motivación). En las filas se han situado las prioridades, acuerdos o motivaciones en función de su carácter instrumental, funcional, etc. Los recuadros marcan las variables que tienen mayor relación entre sí.

Un 33% de los entrevistados ejerce o ha ejercido alguna responsabilidad sindical; es decir, que una tercera parte de los afiliados ha adquirido en algún momento un mayor compromiso con la organización. Asumir responsabilidad en la empresa es la puerta de entrada de la nueva afiliación a la estructura organizativa del sindicato, aunque la adquisición de responsabilidad está directamente relacionada con la permanencia en el sindicato. Entre los cargos se encuentra a faltar: jóvenes, mujeres, extranjeros, trabajadores con trayectorias laborales más precarias o inciertas; aunque con respecto a una encuesta realizada diez años antes (1998) se ha avanzado en la incorporación de algunos de estos colectivos en la estructura funcional del sindicato. También destaca que, entre los cuadros más altos, aumenta notablemente el nivel de estudios.

En la encuesta a CCOO de Catalunya también se propusieron algunas preguntas de opinión sobre el papel del sindicato y de los sindicalistas. En general, los que apuntan en mayor medida que estar afiliado es beneficioso son los hombres, de mayor edad, cualificados de la industria, sin autonomía en su puesto de trabajo, que trabajan en empresas con estructura de personal, con convenio de sector con pacto de mejora o bien convenio de empresa, también con salario de convenio y afiliados antes de 1998. Para estos afiliados, que se corresponden con el asalariado tipo de la etapa industrial, el sindicato les identifica con el movimiento obrero, les permite opinar sobre el funcionamiento de la misma organización y su puesto de trabajo; asimismo, les permite estar en contacto con otra gente, sentirse respetados y hasta influir en la empresa.

Estos afiliados contrastan con los que cuestionan los beneficios de estar sindicado, opinión que se corresponde con un perfil bastante homogéneo de afiliados maduros, mujeres, trabajadores no manuales, con autonomía en el trabajo, con estructura de personal en la empresa pero no en el centro de trabajo, con convenio de sector sin pacto de mejora (u otras regulaciones) y que perciben el salario mínimo, o se afiliaron después de 1998. Para estos afiliados, más cercanos a la sociedad de servicios (y con condiciones de trabajo muy dispares), el sindicato no implica la identificación, ni aporta las ventajas citadas al final del párrafo anterior.

En referencia a la participación activa en el sindicato hay diferentes conclusiones relevantes, en parte reflejadas en la tabla anterior. Los afiliados han sido convocados a reuniones una media de una o dos veces a lo largo del último año; pero tampoco es menos preciable el 18% que ha sido convocado tres o cuatro veces. La diferencia entre los más convocados y los no convocados, en el período considerado, es que los primeros se sitúan en el segmento central de empleo y también del sindicato, mientras que los últimos se sitúan en la periferia de ambos espacios. La convocatoria de conflictos laborales en los últimos tres años permite observar que hay un núcleo muy amplio de afiliados que están

en centros de trabajo con nula o baja acción industrial, un grupo reducido que practica una acción industrial moderada y un núcleo aún más reducido de alta movilización. Aquí la distancia entre los segmentos más movilizados y los que menos también llama la atención, puesto que los primeros pertenecen claramente a los segmentos laborales primarios independientes (por el tipo de empleo más estable, nivel de estudios más elevado, mayores posibilidades de autonomía en su trabajo y de promoción en el empleo), mientras los segundos están en las antípodas de estas características. Es necesario resaltar que cuando los afiliados son convocados, participan (ver cuadro siguiente) y que la capacidad de convocatoria del sindicato se relaciona con la participación efectiva de los afiliados.

CUADRO 7. *Acciones sindicales. Convocatoria sindical y participación de los afiliados*

Tipo de acciones sindicales	Convocatoria	Participación (a menudo o siempre)
Reuniones:		
Sindicato empresa	51,4%	51,4%
Trabajadores empresa	42,8%	42,8%
Unión del sindicato	25,2%	25,2%
Federación del sindicato	25,3%	25,3%
Referéndum	26,3%	90,5%
Elecciones sindicales	75,6%	75,6%
Conflictos	28,9%	88,9%

Fuente: Encuesta CERES 2008. CCOO Catalunya.

Otro elemento importante de la percepción que tienen los afiliados sobre el sindicato se refiere a la forma concreta de ejercer la representación. Por ejemplo, la preferencia de los afiliados sobre el órgano de representación de los trabajadores coloca en primer lugar el sindicato, después el órgano formal unitario y, finalmente, ya muy distanciado de los anteriores, la asamblea. Debe remarcarse que para el 79% de los afiliados ocupados, en sus centros de trabajo hay una forma de representación unitaria, y que los órganos de prevención de riesgos o la sección sindical están presentes en casi el 68% de los casos; de nuevo, la dimensión de la empresa, las posibilidades de institucionalización y, por tanto, la capacidad y los medios de convocatoria se relacionan para dar cuenta de la participación. Pero lo más importante es cómo se distribuye la preferencia según el colectivo de afiliados. De manera que los más débiles ocupacionalmente (jóvenes, mujeres, inmigrantes) prefieren el sindicato al comité de empresa, ya que el primero garantiza más la protección. Por el contrario, los afiliados con más capacidad negociadora y buena posición de empleo prefieren al comité de empresa.

Los afiliados conocen bastante a los delegados de personal y/o representantes del comité de empresa o junta de personal de su empresa o administración pública. También opinan que tienen facilidades para comunicarse con ellos. La opinión en general sobre sus representantes es buena, se les consulta al mismo tiempo que son consultados por ellos. Asimismo, el 58% de los afiliados nos informa de que los responsables del sindicato no han pasado por la empresa en los últimos doce meses y el otro 42% nos dice que sí, y hasta el 21% afirma que dos o más veces; no obstante, el porcentaje de visitas de responsables externos del sindicato ha bajado substancialmente con respecto a los resultados obtenidos en el estudio de 1998. Entre los que opinan que tienen más problemas de comunicación o reciben menos visitas de cuadros del sindicato, hallamos de nuevo los afiliados más débiles o periféricos.

Cuando los afiliados tienen un conflicto o un problema en forma de queja o demanda, la mayoría recurre a menudo o siempre al sindicato (un 52%), seguido del comité de empresa o los delegados (un 40%), pero también es importante el recurso al superior inmediato (un 37%), mientras que el director o el responsable de recursos humanos sólo es utilizado por el 12%. Por tanto, queda claro que, desde el punto de vista de la solución de problemas, hay bastante confianza en el sindicato.

En definitiva, se observa que la percepción de los afiliados sobre el sindicato es la de una organización en la que confían; que, en general, les resulta útil y en la que, además, participan, compartiendo buena parte de sus objetivos. Aunque la situación laboral y el grado de implicación orgánica permite distinguir diferentes segmentos de opinión y de activismo.

CONCLUSIONES

Una primera conclusión nos lleva a destacar el crecimiento afiliativo del sindicato junto a una transformación en sus bases, con la incorporación de trabajadores de los servicios, con ocupaciones no manuales y mayor nivel educativo; también sobresale la mayor presencia de mujeres, técnicos, profesionales, inmigrantes. Asimismo ha aumentado la presencia de colectivos precarios, en la medida en que han avanzado los contratos atípicos en nuestro país, aunque el sindicato tiene menor capacidad de retenerlos. Esta dificultad de permanencia y de estabilidad de los colectivos laborales más débiles no se debe a una descompensada situación de privilegio de los afiliados, sino a los desequilibrios del mercado de trabajo español —debidos en buena parte a la excesiva protección que rodea a las empresas y al entorno monopolista y financiero, que no facilita la competitividad—. Estos rasgos

son dominantes en nuestro modelo empresarial y tienen claras repercusiones en el empleo (Banyuls *et al.*, 2009), aunque nuestros gobernantes se empeñen en reformar exclusivamente a la parte trabajadora.

Los sindicatos españoles están firmemente vinculados al tejido asociativo y forman parte de un denso entramado de relaciones sociales personales y familiares que contribuyen a apoyarlos y a asegurar su pervivencia.

Sin embargo, resulta paradójico que, en general, los trabajadores españoles, excepto los actuales afiliados, suspendan mediante su valoración las tareas de representación y defensa o las ventajas que les aportan las organizaciones sindicales. Todo ello a pesar de que aprueban la negociación colectiva —que es una de las funciones principales de los sindicatos españoles— cualificando a una buena parte de sus contenidos con un notable. No obstante, la valoración del sindicato mejora entre los asalariados que trabajan en empresas donde hay representación sindical; el desconocimiento, junto con la desinformación interesada es un factor a tener en cuenta. Este ha de ser un verdadero caballo de batalla sindical: ¿cómo combatir la desindicalización de las empresas grandes y medias, y cómo aumentar su presencia institucional en el tejido de la pequeña empresa y la micro empresa?

Por lo que respecta a conclusiones sobre los colectivos afiliados, destacamos que la baja participación y el no ejercicio de cargos están muy vinculados con características laborales no centrales de los afiliados, es decir, diferentes de las del grueso tradicional de la afiliación. No obstante, entre los nuevos colectivos es donde localizamos más predisposición a ocupar futuras responsabilidades sindicales. De aquí surge la necesidad de una reflexión sobre la puesta en marcha de instrumentos de organización y de participación adecuados o adaptados a los nuevos colectivos y a sus circunstancias personales y familiares, ocupacionales y sindicales.

La presencia institucional de órganos representativos, así como la convocatoria de reuniones, movilizaciones y votaciones se relaciona positivamente con más activismo y mayor participación de los afiliados; por tanto la activación de la movilización y de la participación puede ser una forma de consolidar la afiliación más reciente, a pesar de sus características más diferenciadas y heterogéneas. Asimismo, hay confianza en el sindicato por parte de estos miembros laboralmente más débiles o menos centrales, y los problemas de su participación se centran en factores personales y familiares relacionados sobre todo con la distribución de los tiempos y poco con el sindicato. Quizá convendrían estrategias de mayor proximidad personal entre la estructura y la base de afiliación a los efectos de consolidar la permanencia de los miembros y de asegurar su participación.

CUADRO 8. *El cambio generacional en el sindicato. Afiliados antes y después de 1998*

	Antes 1998	Después 1998
Convocatorias-oportunidades		
Voto elecciones	86,4%	69,7%
Referéndum	26,8%	24,7%
Comité empresa unitario en su empresa	87,4%	73,9%
Sección sindical CCOO en su empresa	68,6%	63,8%
Reuniones CE	52,1%	37,6%
Reuniones SSE CCOO	60,6%	45,9%
Participación		
Cargos sindicales empresa	36,8%	22,4%
Cargos sindicales empresa-estructura	15,0%	2,0%
Activismo medio-alto (asistencia reuniones y participación en conflictos)	65,1%	55,9%
Opinión; se afilia /(mucho y bastante) por:		
Compañeros	53,8%	41,2%
Identidad-valores	90,1%	77,2%
Defensa, formación	No varía	No varía
Salario	59,6%	52,0%
Órgano de representación más adecuado		
El sindicato	38,8%	43,7%
El comité de empresa	42,1%	32,4%
Asumiría cargos en:		
Comité empresa	27,6%	37,3%
Sección sindical	24,7%	33,8%

Fuente: Encuesta CERES 2008.

Las implicaciones de la distinción entre cohortes son sindicalmente relevantes, puesto que marca una frontera entre los afiliados industriales y los afiliados postindustriales, o entre los afiliados identitarios (que participaron en el final de la dictadura y en la consolidación democrática) y la afiliación actual, motivada por incentivos de índole más diversa. Esto nos permite resaltar otras diferencias, como la estabilidad, el nivel más bajo de estudios, el carácter manual, el mayor activismo sindical de los afiliados antes de 1998 con respecto a los afiliados de después. Éstos últimos cuentan con un nivel de estudios más alto, han experimentado más las incertidumbres de los mercados laborales, o constituyen colectivos más diversos (de los servicios, mujeres, jóvenes, inmigrantes, no manua-

les...) y con más dificultades por lo que se refiere a la permanencia y la participación en la vida sindical.

La observación del cambio generacional entre los miembros del sindicato refuerza el diagnóstico sobre su capacidad de renovación que, paulatinamente, atrae a nuevos colectivos con características demográficas y ocupacionales, o con aproximaciones y demandas sindicales, muy diversas. Afianzar su permanencia afiliativa y reforzar su participación futura son retos necesarios que los sindicatos ya están abordando (EIRO, 2010).

En definitiva, los sindicatos son un instrumento de equilibrio y de contrapoder, son organizaciones y por tanto están sujetos a las contradicciones de cualquier mecanismo de representación (por ejemplo, entre dirigentes y bases, o entre eficacia y democracia; o participación y burocratización), pero ejercen su función legítimamente y son voz de los asalariados afiliados y no afiliados, a los que defienden en términos económicos y sociales y a los que, de continuar la deriva neoliberal actual, quizás tengan que volver a defender en términos políticos (democracia). La capacidad de transformación y adaptación que hemos reflejado en estas páginas es un indicador de sus posibilidades de reforma de nuestras sociedades; entendida la reforma como renovación, mejora, perfeccionamiento y no como sinónimo de pérdida, ni de conservación de los privilegios de los poderosos, ni tampoco de preservación o aumento de las desigualdades existentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANYULS, J.; MIGUÉLEZ, F.; RECIO, A.; CANO, E.; LORENTE, R. (2009), «The transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?», en G. Bosch, S. Lehndorff y J. Rubery (eds.) *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. New York: Palgrave Macmillan, pp. 247-269.
- BENEYTO, P. (2008), «El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 26, n. 1: 57-88.
- JÓDAR, P.; ALÓS, R.; VIDAL, S.; ORTIZ, L.; GARRELL, D. (2009), *La diversitat en el sindicat. Trets demogràfics i ocupacionals, valors i participació de l'afiliació a CCOO de Catalunya*. Barcelona, CERES-CONC.
- EIRO (2010), *Trade union strategies to recruit new groups of workers*.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/tn0901028s.htm>.

Javier Callejo

El sindicalismo en los sondeos
de opinión: el caso del CIS



El pueblo de Chartres, s. f. Martín Rico y Ortega.

Se realiza un sintético recorrido por la presencia del sindicalismo en los trabajos que el instituto de opinión pública de referencia en España, el Centro de Investigaciones Sociológicas, ha llevado a cabo a lo largo de su historia, que está a punto de alcanzar los cincuenta años. Un tiempo histórico que ha generado contextos sociales distintos y demandas muy diferentes sobre qué preguntar a la opinión pública acerca de los sindicatos. De hecho, en el proceso se observa cómo los trabajadores y los sindicatos van pasando de ser evidentes sujetos de los estudios, centrándose exclusivamente en recoger sus opiniones —lo que ha de considerarse una excepción en la línea dominante de trabajos del CIS— a ser objeto de los sondeos, junto a otras instituciones sociales, en lo que puede considerarse una especie de normalización institucional de su papel en nuestra sociedad.

INTRODUCCIÓN

LA presencia de los actores sociales en los sondeos de opinión puede asumirse como un indicador, indirecto, de la presencia de los mismos en el debate público. Los sondeos serían el eco de ese debate público. Un eco que, a su vez, resuena en los medios de comunicación, estableciéndose la espiral de la realidad de nuestras sociedades avanzadas, confiadas en estos medios¹, de manera que lo publicado se inserta en la producción de opinión pública, que, a pesar de las críticas recibidas desde las más distintas perspectivas ideológicas —especialmente de corte elitista, empezando por nuestro Ortega y Gasset— cabe establecerlo como uno de los principales campos en la lucha por la legitimación.

En el presente estudio se aborda la presencia del trabajo y, de manera particular, el sindicalismo en los sondeos de opinión del Centro de Investigaciones Sociológicas, una institución que los lleva realizando desde el año 1963 —si bien antes como Instituto de la Opinión Pública— y que en la actualidad recoge la opinión de unos cien mil residentes en España a lo largo del año, sobre los más distintos temas. Sin duda, una referencia en nuestro país cuando se trata de la producción de la opinión pública, especialmente por la calidad de sus procedimientos y la relevancia de sus resultados.

El limitado marco de publicación de este trabajo, impide entrar en profundidad en cada uno de los estudios, de manera que se ha optado por dar prioridad en las referencias a los realizados en los últimos tres lustros. En especial, cuando es posible una perspectiva longitudinal, a través del cambio en estos quince últimos años.

Desde el punto de vista metodológico, apuntar aquí sólo un par de cuestiones para evitar repeticiones a lo largo del texto. En primer lugar, que la mayor parte de los sondeos de opinión del CIS se llevan a cabo tomando como marco la población

¹ Niklas Luhmann, *La realidad de los medios de masas*, México: Anthropos/Univ. Iberoamericana, 2000.

nacional de más de 18 años. En segundo lugar, que, salvo excepciones que se destacarán en su momento, se trata de encuestas con cuestionario estandarizado, en las que la forma de aplicación del cuestionario es personal, a través de entrevistadores y entrevistadoras, en el hogar del entrevistado.

SIGUIENDO EL RASTRO

Vinculado al Ministerio de Información y Turismo, hay que reconocer que el Instituto de Opinión Pública² (posterior CIS) nació más dedicado a buscar la opinión de los españoles con respecto al ocio —y principalmente los medios de comunicación y el turismo— que con respecto al trabajo. Sin embargo, desde el principio y hasta la pregunta en marzo de 2011 por el acuerdo para la reforma del sistema de las pensiones, la referencia al trabajo y los sindicatos, como institución, ha estado bien presente a lo largo de sus estudios.

Los estudios monográficamente dedicados al trabajo son tempranos en el CIS. Tanto que ni siquiera era tal CIS sino que aún era su antecedente IOP. Así, el estudio 1043, de diciembre de 1970 se dedica al cambio de puestos de trabajo y el pluriempleo. A pesar del número, hay que resaltar que suponía el trigésimo quinto estudio en la trayectoria del IOP y, a título anecdótico, señalar que todavía se utilizaba en el cuestionario el término *oficio*.

Con periodicidad desigual se suceden los estudios que abordan el campo laboral en los últimos años del franquismo y los primeros de la transición democrática. En 1971 se realiza un estudio monográfico (1049) sobre cuestiones laborales. Aquí ya se apunta cómo lo que principalmente preocupa consultar a la opinión pública es el grado de penetración en la misma de la fuerza sindical. Hasta se llega a establecer la diferencia entre los sindicatos franquistas (oficiales, según la denominación) y los otros, preguntando por el futuro de los mismos. Una cuestión que conllevaba el propio cuestionamiento de los referidos sindicatos oficiales. El encuestador era consciente de que un tipo de relaciones laborales llegaba a su fin. El reto metodológico era observar cuál se avecinaba y, en particular, cuál era el que se estaba gestando en la opinión de los trabajadores, cuando una parte importante de los mismos desconocía otro por propia experiencia. Era también una forma de sondear la fuerza de los sindicatos de clase.

² Maria Pilar Alcobendas Tirado, *Historia del Instituto de la Opinión Pública 1963-1977*, Madrid: CIS, 2006.

Con el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo) en ciernes, en diciembre de 1979 se realiza un estudio sobre la representatividad sindical, en los sectores industrial (estudio 1209) y de servicios (1223). Este estudio intenta aproximarse al modelo sindical más legitimado entre la opinión pública, preguntando sobre si los sindicatos han de intervenir en cuestiones que vayan más allá de lo laboral. Ya en 1980, se realiza un estudio sobre la Conciencia social, sindical y política de los trabajadores industriales en el área metropolitana de Madrid (estudio 1243) que aborda la opinión sobre el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI).

Durante los años ochenta y el principio de los noventa preocupa conocer el grado de legitimidad de los sindicatos, en medio de una notable conflictividad laboral, y en especial saber su legitimidad entre los propios trabajadores. Hay un interés por calibrar el vínculo entre trabajador y organización sindical, llegándose a realizar un estudio cualitativo en pos de tal vínculo durante el mismo año 1980. Su título es declarativo: *Análisis de la masa laboral y de la problemática de su representatividad sindical* (1261).

De carácter cuantitativo, aun cuando con tamaños muestrales reducidos, se aborda también la opinión de las otras dos partes en la representatividad laboral y la negociación colectiva, como son los empresarios y los delegados sindicales (mayo 1981: estudio 1278).

Parece que con los estudios sobre trabajadores, empresarios y delegados sindicales, el CIS pone entre paréntesis la opinión pública general —su objetivo en la gran mayoría de estudios— para adentrarse en muestras específicas de actores. Será una relativa excepción, con cierta continuidad en ese período, que se caracteriza, en lo que respecta al enfoque del campo laboral, por centrarse en poblaciones específicas. Por convenio con el Instituto de Estudios Laborales, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se realiza en 1984 el estudio *Efectos de contratación temporal en el mercado de trabajo* (1242), entre trabajadores. Más específico es aún el focalizado en los trabajadores que causan baja en las oficinas de empleo (1431). En el mismo año 1984 se desarrolla el estudio sobre la situación laboral de la mujer (1432), por convenio con el Instituto de la Mujer.

En octubre de 1985, y entre población de más de 14 años, se lleva a cabo un estudio que inaugura una importante serie: *Condiciones de vida y trabajo en España* (1484). Ya sólo el tamaño muestral total final refleja su relevancia: 63.120 entrevistas. Un estudio importante, cuya intención es registrar más una situación que una aproximación a lo que cabe entender por opinión pública. De hecho, dominan las pre-

guntas de carácter fáctico, más en busca de hechos que de opiniones, actitudes o valores. El CIS volverá a retomar este estudio en ediciones posteriores: 1991 (estudio 2261), 1999 (2368) y 2002 (2470). En un clima de pacificación, rubricado por la firma del AES entre Gobierno, CEOE y UGT, y la cesión del patrimonio sindical a las centrales más representativas, se emprende un estudio que incorpora un mayor espíritu colaborativo.

El conflicto entre PSOE y UGT desemboca en una serie de estudios que toman como objeto la opinión pública sobre los sindicatos entre octubre de 1987 (estudio 1711) —que incluía preguntas sobre la renuncia al escaño de diputado de dirigentes de la organización sindical— y noviembre de 1989. De hecho, hasta noviembre de 1988 se pregunta sobre la percepción del grado de desacuerdo entre ambas organizaciones: en 1987, el 40% mantiene que es pasajero, descendiendo hasta el 29% en noviembre de 1988, casi la misma proporción (26%) de quienes opinan que las diferencias son muy profundas y se van a mantener en el futuro, mientras que el 14% señala que van a aumentar; si bien entre el 43% (1987) y el 33% (1988) responsabilizan al Gobierno socialista del conflicto. También en este contexto se lleva a cabo un estudio cualitativo y cuantitativo (1771) sólo entre ocupados asalariados, en julio de 1988. Un conflicto que desemboca en la convocatoria de huelga general del 14 de diciembre de 1988. A pesar de toda la maquinaria puesta en juego, lo que incluye la oposición editorial de la mayor parte de los medios de comunicación del momento, el éxito de la convocatoria fue indudable. La evaluación, por parte de la opinión pública, de la misma se lleva a cabo en el barómetro del mismo diciembre de 1988, empezando el trabajo de campo apenas un par de días después (estudio 1780).

En los barómetros de los meses de noviembre y diciembre de 1993 y en enero de 1994 (con encuesta telefónica) se pregunta sobre la huelga general convocada para el 27 de enero de 1994, para estudios que buscaban la previsión de la respuesta a la convocatoria. El conflicto entre Gobierno y sindicatos utilizaba todas las armas, incluida el CIS, que lleva a cabo una encuesta telefónica (estudio 2081) por su mayor rapidez para la obtención de resultados, así como el trabajo de campo de un estudio cualitativo (2086) con tan amplios objetivos que cabe el conflicto social surgido. Pocos días antes de esa fecha llegaba al instituto que el 28% creía que tal convocatoria tenía muchas o bastantes posibilidades de éxito, mientras que el 45% las cifraba en pocas o ninguna. Los propios sondeos entraban de lleno en el campo de batalla, como máquina de deslegitimación de la convocatoria de huelga. Se llega a preguntar por el esfuerzo hecho por los sindicatos para evitar la huelga. Se buscaba poner a la opinión pública en contra de la acción de los sindicatos, cuando ésta es una manifestación de un conflicto que no se resuelve con el acuerdo. Incluso des-

pués de la huelga (estudio 2082, febrero 1994; estudio 2088, mayo 1994), además de seguir cuestionando sobre la valoración de la huelga del 27 de enero, se pregunta sobre si se cree que los intereses de empresarios y trabajadores son opuestos o los mismos.

Durante las legislaturas con el Partido Popular en el Gobierno, la preocupación por el vínculo entre trabajadores y sindicatos prácticamente desaparece en los estudios del CIS. Se focalizan los estudios hacia las actitudes ante el empleo y el trabajo (estudio 2235, de febrero de 1997) y el mercado laboral (2321, de marzo de 1999). Es el paro, que seguirá apareciendo como uno de los principales problemas del país incluso en momentos de supuesta bonanza económica, y las condiciones de los parados (estudios 2226, noviembre 1996; 2431, octubre 2001) lo que preocupa y se aborda bajo convenios con el INEM.

En junio de 2002 (estudio 2460), con otra huelga general convocada para ese mismo mes, como la cosa parece urgir, se realiza la encuesta a través de entrevista telefónica, con baterías de preguntas ya usadas ocho años antes: sobre el esfuerzo hecho por los sindicatos para evitar la convocatoria, sobre el carácter político o laboral de la misma; a lo que se añade uno sobre el temor o miedo (*sic*) que inspira la convocatoria. Otra vez la huelga pone a los sindicatos en el centro de los cuestionarios. Pasada ésta, el trabajo, las relaciones laborales y los sindicatos apenas ocuparon el primer plano de los sondeos de la opinión pública. De manera más periférica, con una batería de pocas preguntas al respecto, se observa la participación y opinión pública sobre la huelga de septiembre de 2010 (estudio 2847, octubre 2010) y sobre la reforma del sistema de pensiones (estudio 2864, marzo 2011), en cuyo acuerdo participan los sindicatos.

Relacionado y comparado con otras prácticas sociales, la referencia al trabajo ha estado presente durante todos estos años de existencia del CIS. Se ha preguntado sobre su importancia en la vida de los individuos, sobre las expectativas de cambio o sobre actitudes hacia el mismo. Incluso sobre el «drama» de tener que volver al trabajo tras el fin de semana (estudio 2442, enero de 2002), cuando parecía que el desempleo empezaba a ofrecer algún alivio. Estudios que intentan adentrarse en las transformaciones más generales de la sociedad española. Lo mismo puede decirse con relación a los sindicatos y el sindicalismo, con respecto a estudios que, de una manera u otra, se adentraban en la observación de los españoles con instituciones, asociaciones o movimientos sociales. Principalmente en aquellos en los que se ha buscado registrar el grado de implicación y participación de la ciudadanía.

EL TRABAJO

En un principio, puede decirse que el trabajo está presente en todos los estudios del CIS, en cuanto la ocupación aparece incorporada a las variables sociodemográficas. Es decir, cabe un extenso estudio longitudinal de los estudios del CIS desde esta variable. Sin embargo, como aquí se asume, el trabajo (o su carencia: paro) es algo más que una variable que distribuye a la población, con características de variable independiente, establecida bajo la hipótesis de que la relación con la ocupación es suficientemente explicativa de las diferencias con respecto a todos los objetos sociales y la sociedad en su conjunto. Es el trabajo como objeto de estudio y, por lo tanto, como factor o variable dependiente y, en general, como objeto de la opinión pública, lo que aquí interesa: como relación social, yendo incluso más allá de la reducción del foco que supone centrarse en distintas profesiones. Como foco central de los cuestionarios, la presencia del trabajo puede considerarse desigual.

Resulta paradójico observar, en estos momentos de paro, como uno de los primeros enfoques al mundo del trabajo por parte del IOP se dedica al pluriempleo. Estamos en la modernizante España de los años sesenta.

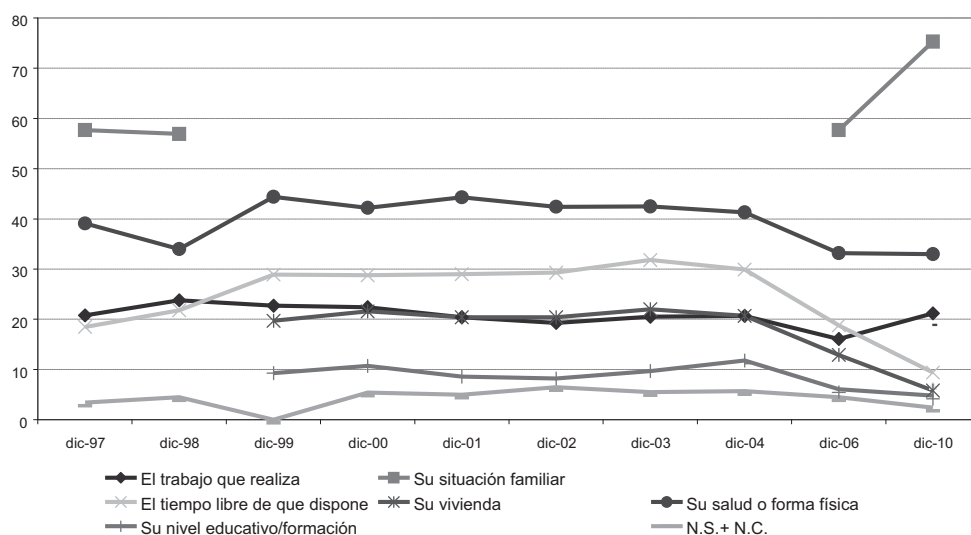
Puede decirse que el trabajo sólo ha sido considerado como problema desde su ausencia. De hecho, durante los meses que llevamos del año 2011 (enero-abril), en ninguno de los barómetros realizados el porcentaje de españoles que han señalado al paro como principal problema del país ha descendido del 80%. Sin embargo, los problemas relacionados con la calidad del empleo, apenas son señalados por más del 3% de los mayores de 18 años en este mismo período.

Cuando se pone el trabajo en relación con otros aspectos de la vida, cabe entonces introducir matices sobre la relación de los españoles con el trabajo. Más de la mitad (51%, mayo 2005) se considera bastante o muy satisfecho con el trabajo que realiza³. Un porcentaje de satisfechos que está por encima del que se refiere a otros aspectos de la vida como los ingresos del hogar o los salarios o pensiones; y por debajo de aspectos como: tiempo libre, vivienda, salud, estilo de vida, formación, relaciones de pareja y, sobre todo, familia. Puede decirse entonces que el grado de satisfacción de los españoles con el trabajo es relativo; pero el sólo hecho de disponer de un empleo hace que ese grado de satisfacción no se convierta en un pro-

³ Previamente, este grado de satisfacción se había preguntado aplicando una escala entre 1 (nada satisfecho) y 10 (totalmente satisfecho). Por ejemplo, en enero de 2002, la media en esta escala de satisfacción completada por quienes trabajan es, nada más y nada menos, que del 8,45.

blema. Es más, entre la cuarta y la quinta parte de los españoles mayores de 18 años, lo que incluye también a los no ocupados y no activos, señalan primeramente el trabajo o la profesión que se realiza como mayor fuente de satisfacción en la vida (estudios en diciembre de 1997, 1998 y 1999), lo que supone que bastante más de la mitad de los ocupados sitúen el empleo o la profesión por encima de salud, ingresos o tiempo libre como mayor fuente de satisfacción, siendo sólo superada la actividad profesional por la situación familiar (gráfico 1).

GRÁFICO 1. Aspectos de la vida personal que le producen mayor satisfacción (1997-2010)
(Porcentaje individuos)



Fuente: CIS y elaboración propia.

Alrededor de la tercera parte de los consultados que trabajan han ido señalando una mejoría en la relación con el trabajo, dentro de las expectativas para el próximo año (pregunta que se hace en los barómetros de diciembre), entre el año 2000 y el 2006. Cuando se recupera la pregunta en diciembre de 2010, con la tasa de paro en continuo crecimiento, nos encontramos con que esa expectativa positiva desciende al 28%.

La satisfacción con las condiciones de trabajo a través de los sondeos de opinión, puede considerarse relativamente alta. Es más, la proporción de satisfechos

aumenta con el incremento del paro, tal vez haciendo de la necesidad virtud o porque la propia disponibilidad de empleo se revaloriza de tal manera que impregna al contenido y condiciones del empleo, o porque los empleos que permanecen son los de mayor calidad. Así, si en mayo de 2005 dos de cada tres consultados se mostraban satisfechos con su horario laboral, son tres de cada cuatro en marzo de 2010. Si en junio de 2008, un 23,7% prolongaba su jornada laboral todos o casi todos los días y sólo un 21,9% no la prolongaba nunca, en ese mismo mes de marzo de 2010, los porcentajes respectivos eran del 18,8% y del 26,4%. Cambios que también pueden deberse a la propia evolución de la situación productiva, de manera que ésta se ralentiza, necesitándose en menor medida tal prolongación de la jornada laboral.

Si se ha tendido a recoger un relativo grado de satisfacción con el trabajo que se realiza, las expectativas a largo plazo sobre el futuro del empleo adquieren un color bien distinto en su evolución. Domina claramente una visión negativa sobre ese futuro en los últimos estudios. Es cierto que las esperanzas sobre el futuro de todos los aspectos abordados descienden. En el caso del empleo, que nunca ha gozado con favorables dibujos del futuro, se encalla en una visión casi catastrofista cuando se sitúa en la herencia que se dejará a los jóvenes del siglo XXI. En diciembre de 2010 (estudio 2856) hay más de 60 puntos porcentuales entre quienes creen que la herencia en materia de empleo será negativa y los que creen que será positiva.

LOS SINDICATOS

La opinión pública española reconoce un lugar relevante a los sindicatos en la articulación de nuestra sociedad. Es más, como se verá, es en tal articulación general, bajo su contribución a las políticas de empleo, donde principalmente se les sitúa, y menos en la representatividad concreta de los trabajadores en la empresa. Bien es cierto que nuestro actor es el conjunto de la opinión pública española, lo que incluye tanto a activos como a no activos, como, claro está, trabajadores y empresarios, afiliados (los menos) y no afiliados.

En principio, hay que señalar que el poder que se les atribuye a los sindicatos es bastante relativo. En general, domina la idea de que tienen menos del que les correspondería, lo que puede tomarse como indicador de su legitimidad. Bien es verdad que la pregunta sobre su poder ha dejado de realizarse hace veinte años (*tabla 1*).

TABLA 1. *Opinión acerca del poder de los sindicatos en España, 1987-1989*
(Porcentajes en vertical)

	10/1987	11/1988	11/1989
Demasiado poder e influencia	13,0	20,0	15,0
Menos del que deberían	38,0	31,0	31,0
El que les corresponde	20,0	20,0	24,0
No sabe	27,0	28,0	29,0
No contesta	2,0	1,0	1,0
Tamaño de muestra (N)	2.454	3.366	2.463

Fuente: CIS y elaboración propia.

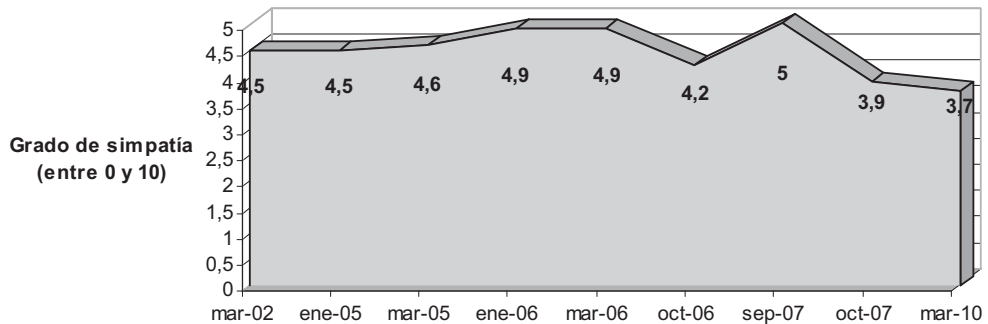
Visto retrospectivamente este poder, en 1989 (último año que se preguntó) el 35% opinaba que había aumentado en los últimos años, frente a un 16% que mantenía que había disminuido, la misma proporción que quienes opinaban que se había mantenido igual. En todo caso, parece que puede hablarse de una demanda de sindicatos fuertes. Así, más de tres de cada cuatro españoles opinan que los trabajadores necesitan sindicatos fuertes para proteger sus condiciones de trabajo y de salario: 76% en enero de 2006 y 82% en enero de 2007.

La simpatía de la opinión pública por los sindicatos se encuentra en una especie de nivel medio, entre un conjunto de movimientos y organizaciones sociales. Obtienen de media (en una escala de simpatía entre 0 y 10) el 4,6, habiéndose preguntado entre marzo de 2002 y marzo de 2010. Lejos de las bien valoradas asociaciones proderechos humanos, con una valoración media por encima del 7,3 (entre 2005 y 2010) y relativamente por encima del movimiento okupa (2,5 de media). Ahora bien, como ocurre en un sintomático proceso que afecta al conjunto de movimientos y organizaciones sociales, el grado de simpatía a los sindicatos desciende al 3,7 en marzo de 2010 (*gráfico 2*).

El grado de confianza en los sindicatos, como institución social, se ha mantenido relativamente estable a lo largo de los últimos quince años. Teniendo en cuenta a la población general mayor de 18 años, alrededor de un tercio de los españoles dice tener mucha o alguna confianza en los sindicatos (*gráfico 3*).

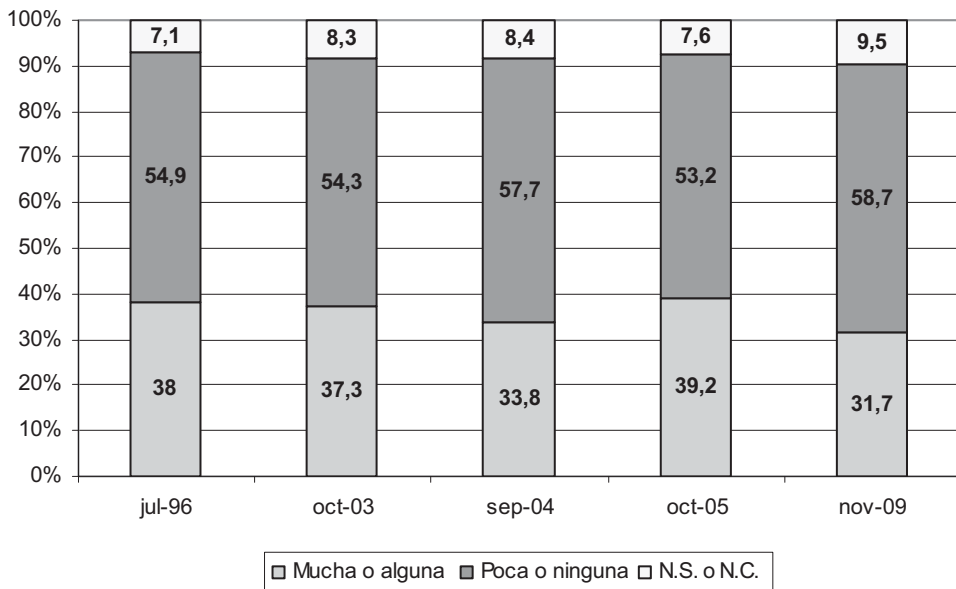
La afiliación sindical registrada a través de encuesta está mediada por la propia opinión de los entrevistados —por el hecho de que éstos deseen reconocerla cuando se les pregunta— y, por lo tanto, diferirá de otros registros, como de los que pueden

GRÁFICO 2. *Evolución grado de simpatía hacia sindicatos*



Fuente: CIS y elaboración propia.

GRÁFICO 3. *Grado de confianza en los sindicatos (Valores en porcentajes)*



Fuente: CIS y elaboración propia.

disponer las organizaciones sindicales. La observación longitudinal nos dice que ha habido aumento del peso de los que están afiliados o lo han estado dentro del conjunto de los consultados. Así, se ha pasado de un 7,3% de afiliados en el momento

de la entrevista y un 7,9% que lo habían estado antes, en abril de 1995, a un 12,1% y un 11,5% respectivamente en 2008. Es decir, se ha reducido la proporción de quienes nunca han estado afiliados, estando éstos por debajo de tres de cada cuatro consultados (*tabla 2*).

TABLA 2. *Evolución de la afiliación a los sindicatos en las encuestas, 1995-2008*
(Porcentajes en vertical)

	04/1995	01/1996	04/1997	09/2004	01/2007	06/2008
Están afiliados	7,3	6,2	6,1	8,7	8,8	12,1
Han estado afiliados	7,9	6,4	6,5	8,2	11,6	11,5
Nunca han estado afiliados	83,8	86,1	87,1	82,9	78,7	73,8
No sabe o No contesta	1,1	1,3	0,2	0,2	1	2,5
Tamaño muestra (N)	3.975	2.476	2.489	2.497	2.517	2.454

Fuente: CIS y elaboración propia.

La función que se atribuye a los sindicatos, como agente social, parece fuertemente vinculada a nuestro principal problema, el paro. En los cuatro estudios en que se pregunta por la cuestión, entre noviembre de 1988 y noviembre de 1989, sólo entre un 14% y un 19% les atribuye como principal objetivo el aumento de salario de los trabajadores. Sin embargo, entre el 59% y el 72% sitúa como su objetivo conseguir que haya más trabajo, aun a costa de que se aumente poco el salario de quienes tienen ya trabajo. Los sindicatos aparecen principalmente vinculados a las políticas macroeconómicas, a los grandes acuerdos sociales. Algo que tal vez heredan desde su participación en los Pactos de La Moncloa.

Tal proyección de los sindicatos en las políticas económicas generales parece ser su principal fuente de legitimación. Pero, a su vez, es donde mayoritariamente la opinión pública observa que la contribución de los sindicatos es escasa. Alrededor del 60% de la población (diciembre 1993 y enero 1994) mantiene que la contribución de la actuación de los sindicatos a mejorar la economía española es poca o muy poca. Sólo uno de cada cuatro opina que tal contribución es mucha o bastante, y más de la mitad (entre el 50,4% en 1993 y el 54,1% en 1994) cree que los sindicatos no ofrecen soluciones para luchar contra el paro.

La principal acción de los sindicatos que ha sido expuesta repetidamente al juicio de la opinión pública ha sido la huelga general. Pero no ha sido la única.

La primera huelga general de la democracia con un partido socialista en La Moncloa se convoca para el 14 de diciembre. El Gobierno de Felipe González mide sus fuerzas en dos estudios que se realizan durante el mes de diciembre de 1988. Tantea hasta qué punto había calado en la opinión pública el que se trataba más de una huelga política que justificada por la defensa de los intereses de los trabajadores. En parte, la estrategia parece tener éxito, pues en el segundo estudio ya el 39% de los españoles opinaba que los motivos de la convocatoria eran fundamentalmente políticos, frente a un 30% que señalaba motivos laborales y sindicales (menos de un mes antes, las proporciones respectivas eran 32% y 35%). De la misma manera, en el primero de esos estudios, el 39% justificaba la huelga, frente a un 36% que no la justificaba; mientras que en el segundo, el 37% no la ve justificada, frente a un 35%. Se había conseguido dar la vuelta en el espacio de la opinión pública.

La actuación de los sindicatos, en un momento de relativo fuerte enfrentamiento con el Gobierno del PSOE como es el primer lustro de los noventa, es apoyada por una proporción similar de la población que va entre el 27% de abril de 1992 y el 32,8% de septiembre de 1993, cuando ya se vislumbraba la posibilidad de convocatoria de una huelga general. Sin embargo, en enero de 1994, con una huelga general en ciernes, asciende al 42,5% el porcentaje de población en desacuerdo con la actuación de los sindicatos. Un porcentaje que es más del doble del registrado poco más de cien días antes (septiembre de 1993: 20,6% estaban en desacuerdo).

La convocatoria de huelga del 20 de junio de 2002 lleva al CIS a sondear la legitimidad de la misma, encontrándose con que la mitad de los entrevistados estaba de acuerdo con ella. Es más, a una cuestión como: «*Y, en la situación actual de España, ¿cree que hay motivos suficientes para convocar esta huelga general?*», se encontró con que el 54% mantenía que había muchos o bastantes motivos, a pesar de que parecían años de *vacas gordas*.

En el barómetro de octubre de 2010 se pregunta sobre la pasada huelga general del 29 de septiembre y las razones de la participación en la misma. Declaró haberla realizado el 14% de los consultados.

Los sindicatos se legitiman con los acuerdos y se deslegitiman con las huelgas generales. De hecho, a la pregunta sobre qué sindicato sale más beneficiado de la huelga general del 14 de diciembre de 1988, alrededor del 40% no sabe qué responder (estudios de noviembre de 1988). Además, un 14% dice espontáneamente que ninguno de los dos. La huelga no se concibe como fuente de beneficios para nadie, ni siquiera para los sindicatos.

CONCLUSIONES

El recorrido por las encuestas del CIS dedicadas al mundo laboral y el sindicalismo ha puesto de relieve la especial relevancia que tienen ambos temas en la primera mitad de la historia de la institución, centrándose más en las actitudes y opiniones hacia el trabajo en los años recientes. Pues bien, a pesar de las repetidas referencias a una especie de «fin del trabajo», situándolo como un aspecto marginal en el sistema de valores de los individuos, éste sigue teniendo un carácter central, si bien se valora más la propia disponibilidad de empleo que las condiciones concretas del mismo. Tal vez poniendo de relieve el carácter instrumental del mismo, su carácter de soporte para el mantenimiento u obtención de otros valores sociales; aun cuando esta cuestión habría de abordarse en trabajos más específicos que el aquí presentado.

Las encuestas sobre los sindicatos han tendido a centrarse en dos aspectos. Por un lado y desde fecha muy temprana en la historia del CIS, la calidad y fuerza del vínculo entre trabajadores y sindicatos de clase. Especialmente son sondeos para evaluar la fuerza de estas organizaciones. Por otro lado, en el grado de legitimidad de los sindicatos en el conjunto de la opinión pública española, principalmente en momentos de profundo conflicto entre Gobierno y representantes de los trabajadores, y, sobre todo, alrededor de la convocatoria de huelgas generales. De esta manera, se busca incrustar los resultados de los sondeos en el propio conflicto.

Por último, cabe establecer una evolución de la presencia del mundo laboral en las encuestas del CIS en cuatro etapas. Una primera, en la que se sondea sobre el modelo de representatividad sindical y de relaciones laborales, cuando éste se está aún negociando. En la segunda, que abarca la primera mitad de los ochenta, se profundiza en la recepción del modelo de relaciones laborales diseñado principalmente en el Estatuto de los Trabajadores, siendo una etapa caracterizada por la observación de los actores implicados (trabajadores, empresarios y delegados sindicales). La tercera etapa, a partir de 1987, se caracteriza por el conflicto entre Gobierno y organizaciones sindicales. Aun cuando podría decirse que llega hasta 2002 (huelga del 20 de junio), se extingue antes, pues a partir de la segunda mitad de los años noventa los sindicatos son enfocados como una institución social más, y se solicitará a la opinión pública la valoración o confianza en los mismos, junto a otras instituciones o movimientos sociales. Una cuarta etapa que podría definirse como de normalidad institucional, si es que tal normalidad existe.

Apuntes



Paisaje, s.f. Martín Rico y Ortega

Como un complemento a los distintos artículos de este número sobre sindicalismo, trabajo y democracia, dedicamos esta sección de Apuntes a esbozar, con unas pinceladas, un retrato de la situación del movimiento sindical en Europa.

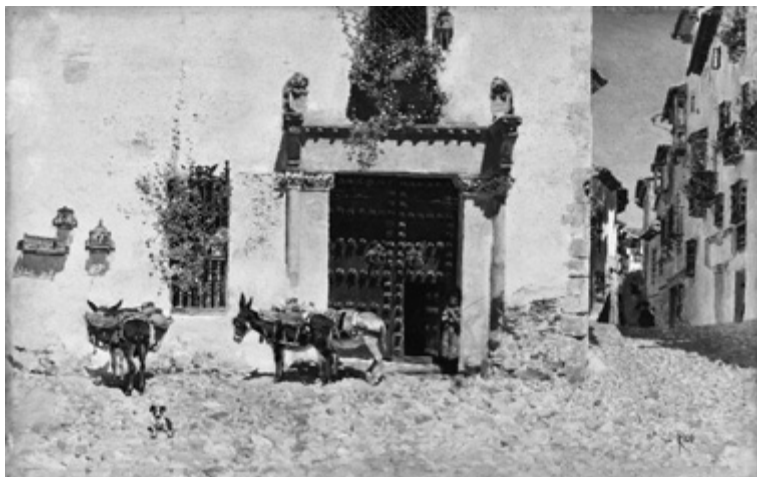
En primer lugar contamos con la contribución de Javier Doz explicando las conclusiones del reciente congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en Atenas, y en segundo lugar con las respuestas a un cuestionario enviado a varios sindicatos europeos para conocer y poder contrastar sus experiencias sobre el diálogo social, así como las respuestas sindicales a las políticas de los gobiernos nacionales y de la UE.

Hemos realizado una selección de la diversidad sindical, social y política europea, escogiendo un sindicato del norte de Europa (LO, de Suecia), uno de los países del sur o «grupo latino» (CGT, de Francia), otro de los países del Este europeo (CMKOS, de Chequia) y, finalmente, un sindicato centroeuropeo, la DGB alemana.

Los tres primeros han respondido una a una las distintas preguntas del cuestionario que se les envió, siendo sus máximos dirigentes quienes firman las respuestas: Wanja Lundby-Wedin, presidenta de LO (y también presidenta de la CES hasta el pasado congreso); Jaroslav Zavadil, presidente de CMKOS, y Bernard Thibault, secretario general de CGT. El último de los sindicatos, la DGB alemana, ha enviado un artículo —integrando las respuestas— de su presidente, Michael Sommer, que asimismo es presidente de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Javier Doz

El Congreso de la CES ante la crisis europea



Puerta de una casa en Toledo, 1871. Martín Rico y Ortega.

El XII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) se ha celebrado en uno de los momentos más difíciles —si no el que más— de la historia de la Unión Europea. También en un momento crítico para el sindicalismo europeo. Reunidos en Atenas, entre los días 16 y 19 de mayo, 558 delegados y delegadas —que representaban a 93 centrales sindicales de 38 países y 12 federaciones sectoriales europeas (con cerca de 60 millones de afiliados)— debatieron sobre el modo de enfrentarse a la crisis y sus consecuencias, así como a las políticas de austeridad y ajuste presupuestario y de reformas laborales y sociales de signo marcadamente neoliberal que las instituciones de la UE y los gobiernos europeos están impulsando a lo largo y ancho del viejo continente.

1. EL MARCO ECONÓMICO Y POLÍTICO EUROPEO

QUE la UE está viviendo uno de los momentos más bajos de sus 54 años de vida (Tratado de Roma, 1957) es una valoración cada vez más extendida entre los analistas políticos de distinto signo y no sólo una opinión de sindicalistas críticos o europeístas de izquierda.

Los primeros síntomas de la crisis europea son anteriores a la gran recesión que estalla en septiembre de 2008, a partir de la quiebra de Lehman Brothers. Podemos nombrar a algunos de ellos: división política profunda sobre la invasión de Iraq (2003); fracaso del proyecto de Constitución europea (2005); reforzamiento político del polo «UE-mercado» frente al polo «UE-comunidad política», tras la ampliación a 27 Estados miembros; tendencias a la renacionalización de las políticas, al calor del incremento de los nacionalismos en medio del aumento de los miedos de las «opiniones públicas» a los efectos de la globalización; fracaso de la Estrategia de Lisboa (2000-2010), último de los proyectos comunes de alguna relevancia; y, sobre todo, progresiva ausencia, o marginación, de cualquier tipo de propuesta con visión de futuro para hacer avanzar un proyecto de integración económica y política tan complejo y tan necesitado de objetivos comunes como es la Unión Europea. Los protagonistas de este último desierto mental son los actuales gobernantes europeos —de las instituciones de la UE y de los gobiernos nacionales—, posiblemente el peor conjunto de políticos que han coincidido en el poder desde el Tratado de Roma.

Los riesgos de la puesta en marcha de una moneda común, en la primera década del siglo XXI, sin coordinación mínimamente seria de las políticas económica y fiscal, fueron orillados por el espejismo del crecimiento económico, en particular en los países periféricos; de un crecimiento alimentado por la especulación financiera e inmobiliaria —mientras en algunos de los países centrales, como Alemania y Francia, sus economías crecían a trompicones— que parecía no hacer especialmente necesario tal reforzamiento de la coordinación de las políticas económicas. El peligro de estallido de las burbujas financiera e inmobiliaria, ambas estrechamente relacionadas, no provocaba alarma en las autoridades nacionales y europeas.

Y llegó la crisis

El panorama cambió drásticamente en 2008. La reacción frente a la quiebra del sistema financiero internacional y el comienzo de una recesión profunda de escala planetaria no la encabezó la UE. El salvamento del sistema financiero internacional, con dinero público, y la adopción de políticas keynesianas de estímulo de la demanda para que la economía mundial no cayera en una depresión equivalente a la de los años 30 del siglo XX, no partieron de la UE. La UE aceptó las políticas del G20 impulsadas, sobre todo, por el gobierno de los EEUU acompañado por los gobiernos de los países emergentes. Las conclusiones de las cumbres del G20 de Washington (noviembre de 2008), Londres (abril de 2009) y Pittsburgh (septiembre de 2009) marcaban una hoja de ruta para la salida de la crisis aceptable, con todas las críticas que se pudieran hacer. Además de sus objetivos prioritarios —salvar a los bancos y reactivar la economía—, las líneas de acción que surgieron de estas tres reuniones —en las que la Confederación Sindical Internacional (CSI) fue un interlocutor activo de los gobernantes de los países más poderosos del mundo— contenían otros objetivos y orientaciones, más o menos precisos, para: establecer una nueva regulación del sistema financiero que impidiera o mitigara nuevas crisis sistémicas; proteger a los desempleados y crear empleo con protección social (Pacto Mundial por el Empleo de la OIT, 2009); impulsar un nuevo marco económico mundial que promoviera un modelo de desarrollo sostenible, con una Carta de normas básicas en los campos económico y financiero, comercial, laboral y medioambiental (*Carta para una actividad económica sostenible*); hacer efectivo el cumplimiento de los Objetivos del Milenio de la ONU, etc. Es decir, con los poderes económicos, especialmente el financiero, retirados a una segunda línea de influencia mientras el sistema era salvado con dinero público, parecía esbozarse un cierto compromiso para gobernar la economía mundial al servicio de intereses generales.

El espejismo duró poco, apenas año y medio, el tiempo suficiente para que recuperado de sus heridas y restauradas sus ganancias —no hablemos ya de las retribuciones y los bonus de los directivos del sistema y de sus cómplices necesarios, los responsables de las agencias de calificación de riesgo— el poder financiero pasase al contraataque¹. Los responsables principales del cambio de rumbo y de que la hoja de ruta del G20 para la salida de la crisis fuera tirada a la papelera, fueron los políticos europeos. Para ser justos, lo fueron de la renuncia radical a las políticas keynesianas y de los compromisos y políticas para crear empleo y proteger a los

¹ El documental de Charles Ferguson, *Inside Job*, ganador del Oscar en 2010, muestra certeramente los modos a través de los cuales el capital financiero «influye» decisivamente en políticos, periodistas y académicos.

parados, y compartieron la responsabilidad, con los EEUU y los países emergentes, respecto al abandono de los compromisos de nueva regulación del sistema financiero mundial y de las demás medidas de progreso incluidas en las conclusiones de las tres cumbres del G20 mencionadas. No merece la pena hablar de las conclusiones de las fracasadas cumbres del G20 de 2010 (Toronto y Seúl).

En la tristemente famosa reunión del Ecofin de 9 de mayo de 2010, después de haber dejado pudrir durante seis meses la crisis de la deuda soberana griega, permitiendo la contaminación de la misma a otros países periféricos, entre ellos a España, los gobernantes de la UE dieron un giro de 180 grados a sus orientaciones de política macroeconómica a partir de la consideración de que había un solo objetivo para una coordinación reforzada de las políticas económicas: la reducción acelerada de los déficit públicos y de los niveles de deuda pública acumulados de los Estados miembros. Olvidándose por completo del crecimiento económico y del empleo —más bien promoviendo la recesión y el crecimiento del desempleo en los países más afectados por las políticas de ajuste presupuestario—, el Consejo y la Comisión impusieron a los gobiernos europeos, en particular a aquellos más necesitados de financiación, las más viejas recetas de la ortodoxia monetarista y de las políticas neoliberales que el FMI del «consenso de Washington» había aplicado, con pocos éxitos y muchos fracasos, en Asia y América Latina, y que parecían definitivamente arrumbadas por la crisis y las primeras respuestas keynesianas a la misma.

Austeridad, recortes y «nueva gobernanza»

Austeridad y ajuste presupuestario significan, para los políticos responsables de las instituciones europeas: drástica reducción del gasto público —en salarios, pensiones, inversión y gasto social, ante todo—, aumento de los impuestos indirectos (no fueran a molestarse los dueños del dinero si se tocan los directos), reformas estructurales de los sistemas de protección social y de los servicios públicos —léase recorte de derechos y prestaciones— y reformas de los mercados laborales y de las normas de la negociación colectiva. Esto último, sin disimulos, para debilitar el poder de los sindicatos, hacer disminuir los salarios y costes laborales del sector privado y flexibilizar lo más posible las relaciones laborales. Del archimanido concepto de *flexiguridad*, se quedan con la flexibilidad, por supuesto, porque la seguridad supone costes públicos o empresariales.

Estos objetivos y orientaciones son los que aparecen consagrados en el *Plan de gobernanza económica* —cuyas cinco directivas debatirá, ya en fase de plenario,

el Parlamento Europeo en junio— y el *Pacto por el euro plus*. Este último pretende basar el crecimiento de la competitividad de las economías europeas —en realidad de las periféricas, o de los PIIGS, para los que está especialmente pensado— principalmente en la disminución de los costes laborales. ¿Qué fue de aquello de la «economía del conocimiento», de la que hablaba la Estrategia de Lisboa?

Las mencionadas medidas han sido condiciones obligatorias de los rescates financieros —Grecia, Irlanda y Portugal, pero también Hungría y Rumania, por el FMI— o casi obligatorias —España y otros— para los países de la lista de espera de unos mercados en los que los especuladores, con la ayuda de las agencias de calificación de riesgo, han seguido haciendo su agosto.

Los instrumentos de los rescates —directo, por el resto de países, en el caso griego; a través del Fondo de Estabilidad Financiera (FEEF) en los casos de Irlanda y Portugal— han sido préstamos con plazos de vencimiento muy cortos y elevados tipos de interés (entre el 5,5% y el 6,2%). Esto significa liquidez a corto plazo y segura insolvencia a medio plazo. Esto no es solidaridad: los gastos financieros resultan insoportables en unos presupuestos severamente recortados. La comparación con el hecho de que, mientras tanto, la banca privada haya podido pedir préstamos al BCE sin límite de cuantía y al ¡1% de interés!, o con los tipos habituales de los préstamos del FMI, en torno al 2,5%, convierten las condiciones de los rescates financieros europeos en algo inaceptable.

Capitaneado por el gobierno alemán menos europeísta de la historia —poseedor de una visión tan cortoplacista y tan para el consumo interno de la política que puede estar erosionando, incluso, los propios intereses de Alemania a medio y largo plazo— y sin que se conozca alternativa distinta, tan siquiera sólo formulada en el interior de las reuniones intergubernamentales, el Consejo Europeo ha reforzado la coordinación de las políticas económicas nacionales con la pretensión de extender por todo nuestro continente las más conservadoras, incluso reaccionarias, políticas que la UE haya conocido en toda su existencia.

El fracaso de la política europea

El problema no es sólo, y ya es mucho, que dichas políticas y sus consecuencias sean profundamente injustas, desde un punto de vista social —porque hacen recaer todo el peso de la salida de la crisis sobre los trabajadores y las clases medias y fomentan la desigualdad entre las naciones y en el interior de las mismas—, el pro-

blema es, sobre todo, que son erróneas y no conducen a los objetivos proclamados. Su fracaso, financiero y económico, pero también social y político, está empezando a manifestarse claramente, al cumplirse un año del cambio de rumbo.

Fracaso para hacer frente a la crisis financiera de varios Estados miembros de la Zona Euro: Grecia, Irlanda y Portugal. El ejemplo más descollante es el griego: al año de ser «rescatada» y a los 20 meses de detectarse los primeros síntomas de la crisis de sus finanzas públicas, las cosas están mucho peor: alternativas como la suspensión de pagos, la reestructuración de su deuda pública o, incluso, la salida del euro están sobre la mesa. Los tipos de interés de su deuda en los mercados secundarios se sitúan, en el momento de escribir estas líneas, en torno al 17%, muy superiores a los de hace un año. Todo el mundo sabe, mercados inclusive, que los términos del rescate griego son inviables. Lo mismo sucede con Irlanda. Y, sin embargo, se vuelven a imponer a Portugal condiciones similares. Mientras, el contagio a los mercados de deuda y bursátiles de otros países, como España, vuelve a producirse porque, además, la UE nada ha hecho para impedir el juego de los especuladores bajistas en los mercados. ¡Una crisis financiera que dura año y medio! Se debería pensar qué hubiera sucedido si un año y medio después de la quiebra de Lehman Brothers, los gobiernos del mundo todavía estuvieran preguntándose cómo encarar la crisis financiera que dicha quiebra originó.

Fracaso de la política económica: las medidas de austeridad y ajuste presupuestario adoptadas con el exclusivo fin de reducir aceleradamente los déficit públicos están prolongando severas recesiones en Grecia e Irlanda, han hecho que Portugal cayera de nuevo en ella y que España o Italia no salgan del estancamiento. En el cuadro macroeconómico del 4º plan de ajuste portugués, impuesto por la UE y el FMI para el rescate financiero de Portugal, las previsiones de caída del PIB y de aumento del desempleo ¡se prolongan hasta 2014! Al hundir o frenar la demanda interna y provocar el incremento del paro, las políticas de ajuste también hacen caer los ingresos públicos y son, en sí mismas, un obstáculo para la reducción de los déficit públicos. Sin recuperar el crecimiento no se puede abordar seriamente la reducción del déficit público. Las autoridades europeas, irresponsablemente, han optado porque las economías periféricas caigan en el círculo vicioso. Y los agentes racionales que actúan en los mercados valoran más el que un país en delicada situación financiera entre en una senda de crecimiento que la velocidad de reducción de su déficit público.

Fracaso en lo social: las consecuencias sociales de las políticas de austeridad y ajuste presupuestario son demoledoras: aumento del paro, recorte de las presta-

ciones sociales, deterioro de los servicios públicos fundamentales, etc. En suma: aumento de la desigualdad social que, sin duda, se medirá en los próximos estudios sobre la distribución de la renta. El Modelo Social Europeo está deteriorándose seriamente en las naciones más afectadas por este tipo de políticas de ajuste.

Y, fracaso político: se está fomentando la insolidaridad entre los Estados miembros, haciendo que ésta cale en sus opiniones públicas, alimentando el avance del populismo de extrema derecha en diversas elecciones nacionales, acelerando el proceso de distanciamiento de la ciudadanía europea con respecto a las instituciones de la UE, y se está poniendo en peligro el propio proceso de integración europea. Dotarse de nuevos instrumentos de gobierno económico de la UE y su Zona Euro para practicar políticas tan injustas y erróneas, que además son impuestas a los gobiernos nacionales, puede llegar a tener nefastas consecuencias políticas.

Ante realidades cada vez más evidentes en el sentido que está denunciando el sindicalismo europeo, los responsables políticos de la UE parecen cada vez más unos políticos autistas, siempre respetuosos de los intereses de los poderes económicos e indiferentes ante las negativas consecuencias sociales de sus decisiones, o de la falta de ellas.

2. EL CONGRESO DE LA CES

El XII Congreso de la CES ha rechazado frontalmente las políticas económica, social y laboral que impulsan las instituciones europeas, ha realizado un conjunto de propuestas alternativas a dichas políticas y ha reafirmado su compromiso con el proceso de integración europea, exigiendo, eso sí, un cambio radical de su actual orientación. El Congreso no ha terminado de definir, sin embargo, el cómo enfrentarse, con alguna probabilidad de éxito, a este estado de cosas construyendo una potente correlación de fuerzas, de carácter transnacional, favorable a los postulados que el sindicalismo europeo defiende.

Con todo, en su intervención final en el Congreso, la nueva secretaria general, Bernadette Segol, presentó una resolución por la que se convocaba una jornada de acción europea para el próximo 21 de junio, víspera del debate final en el plenario del Parlamento Europeo de las cinco directivas que concretan el Plan de gobernanza económica. Además de servir de cauce para una nueva expresión del rechazo del sindicalismo europeo al Plan y al Pacto por el euro, la acción del 21 de junio pretende alcanzar tres objetivos más concretos: que se mantenga el texto adoptado por la

Comisión de Economía del Parlamento —por el que se refuerza el papel de los interlocutores sociales para determinar los cambios a través de la negociación colectiva y el diálogo social (la mayoría del Consejo pretende volver a la redacción original de la Comisión y el Consejo) —; que las inversiones públicas que sirvan para impulsar un desarrollo sostenible no computen a los efectos de los objetivos de reducción de los déficit públicos; y que se proceda a la armonización del impuesto de sociedades (base imponible y tipo mínimo).

La jornada comprenderá una euromanifestación en Luxemburgo y las acciones que se determinen en cada país. En el momento de escribir estas líneas, los sindicatos griegos —GSEE y ADEDY— han convocado, en esa fecha, una nueva huelga general (la décima que llevan realizada en poco más de un año) y CCOO y UGT están debatiendo qué tipo de acciones, en espacios públicos, convocar en España.

Esta resolución fue promovida conjuntamente por sindicatos del Grupo Latino² y la DGB, una convergencia que ha tenido una influencia claramente positiva en los distintos debates, previos al Congreso y durante las sesiones del mismo. No se produjo con anterioridad en el debate sobre la reforma de los Estatutos³, en el que la tendencia más europeísta, que reclamaba cambios para fortalecer política y organizativamente a la CES, tuvo que enfrentarse a una conjunción de la DGB con el sindicalismo nórdico que, afortunadamente, terminó cuando se inició el debate sobre los contenidos político-sindicales.

Las formas de la acción sindical transnacional europea

Hay que reconocer que para la envergadura y las consecuencias de lo que se va a debatir y aprobar, en junio, en el Parlamento Europeo, la respuesta sindical europea será previsiblemente insuficiente. El Congreso no ha resuelto la cuestión de las formas de acción sindical transnacionales y su articulación con las nacionales, la cuestión de cómo crear una correlación de fuerzas favorable al sindicalismo y a los intereses de los trabajadores y trabajadoras europeos. Sin embargo, gracias a una enmienda redactada por CCOO y UGT, que fue incorporada al texto del documento principal —*Estrategia y Programa de Acción 2011-2014*— por el Comité Eje-

² El Grupo Latino es un agrupamiento informal de las 14 centrales sindicales más representativas de Grecia, Italia, Francia, Bélgica, España y Portugal.

³ Este debate no llegó al Congreso: se saldó en tablas, hace un año, en el Grupo de Trabajo *ad hoc* para la reforma de los Estatutos. Finalmente, no llegaron al Congreso propuestas de calado para la modificación de los Estatutos.

cutivo (sesión del 28 de abril), el Congreso aprobó el compromiso de abrir un debate de fondo sobre este tema.

La enmienda partía del reconocimiento de los esfuerzos de la CES para enfrentarse a las políticas impuestas por el Consejo y la Comisión desde el mes de mayo de 2010. En este período se han convocado tres euromanifestaciones y otras tres jornadas de acción descentralizadas. En algunas de sus fechas, las centrales sindicales nacionales han convocado huelgas o movilizaciones generales; fue el caso del 29 de septiembre en España. En el plazo de un año se han convocado huelgas generales —o movilizaciones de carácter general, algunas de la contundencia de las francesas contra la reforma del sistema público de pensiones— en diez países de la UE, y movilizaciones de menor envergadura en otros diez. Desde el fin de la Segunda Guerra Mundial no se había conocido nada igual en Europa. Sin embargo, las acciones más contundentes han respondido a objetivos y dinámicas nacionales, aunque en ocasiones estuvieran enmarcadas por consideraciones sobre la responsabilidad de las instituciones europeas en la adopción, por los gobiernos nacionales, de las medidas que se combatían. Hay que reconocer que las luchas sindicales han proporcionado escasos resultados en la mayoría de los países europeos y en el ámbito de la UE. Sólo en España, por el momento, han servido para modificar significativamente las propuestas del Gobierno y la patronal y alcanzar acuerdos a través del diálogo social; nos referimos al *Acuerdo social y económico*, suscrito por CEOE, CCOO, UGT y el Gobierno el pasado 2 de febrero, cuya concreción sobre la reforma de la normativa de negociación colectiva está en estos momentos negociándose.

En la mayoría de los Estados miembros de la UE, los motivos de la protesta sindical provenían de decisiones de los gobiernos emanadas, directa o indirectamente, de las orientaciones o imposiciones de las instituciones europeas (Consejo, Comisión y BCE). Sin duda, era el momento en que la CES debería haber convocado una huelga general europea. Con un éxito suficiente de participación, la CES hubiera podido volver a contar en las decisiones europeas que afectan a los trabajadores, al tiempo que las correlaciones de fuerza nacionales del sindicalismo se verían especialmente reforzadas. No se puede acusar a la dirección saliente por no haberlo hecho. Hay que ser realistas y reconocer que el sindicalismo europeo, su organización confederal, no está madura para ello. Las diferencias entre los marcos legales y entre las tradiciones sindicales y políticas son muy notables.

Antes que ensayar una huelga general europea se necesita, probablemente, todo un rodaje de convergencia y articulación —entre lo nacional y lo europeo— de otras formas de acción sindical menos contundentes, y ese rodaje ha sido escaso

hasta el momento. Será necesaria una preparación más extensa y prolongada y, sobre todo, la voluntad de las centrales sindicales nacionales de colocar la acción sindical europea en la primera línea de sus preocupaciones. Al menos, la reflexión sobre la cuestión —tanto en sus aspectos jurídico-políticos como prácticos— está entre los compromisos adquiridos por la CES en el Congreso de Atenas, gracias a la mencionada enmienda. El nuevo Comité Ejecutivo deberá implementarla.

El euroescepticismo y la tentación nacionalista y populista, cuyo avance en el campo de la política está sembrando de tantos riesgos el futuro de la UE, no han triunfado en el Congreso de la CES. Ni siquiera han avanzado. Hay que congratularse por ello, porque no resultaba nada sencillo, dado que el reforzamiento de las competencias en materia económica y la usurpación forzada de las que la UE no tiene en materia social y laboral, han sido empleadas por el Consejo Europeo para imponer la más rancia agenda neoliberal que la UE ha conocido en sus 54 años de existencia.

Pero la cosa no ha sido sencilla, no se ha producido sin un debate vivo que se ha manifestado con mayor intensidad en la fase de preparación que en la propia reunión de Atenas. Durante casi un año los proyectos de materiales del Congreso han sido debatidos en el Comité de Preparación del Congreso (CPC, cuatro sesiones) y en el Comité Ejecutivo (tres sesiones). El CPC estaba compuesto por el Secretariado y un representante de cada organización miembro.

Los temas en torno a los cuales se produjeron los mayores niveles de confrontación han sido: el salarial (salario mínimo, pero también estrategia de coordinación salarial y de la negociación colectiva); el fiscal, en torno al concepto de armonización fiscal; y la solidaridad europea en la crisis de las deudas soberanas, en torno a la propuesta de emisión de eurobonos.

En cada uno de esos temas las organizaciones del Consejo Nórdico de Sindicatos mantuvieron una firme oposición a que la CES adoptara resoluciones sobre estas cuestiones. En el caso de los salarios y la negociación colectiva (excepto en lo que toca al salario mínimo) y en el tema fiscal, esto hubiera supuesto un retroceso programático respecto a las conclusiones del último Congreso (Sevilla, 2007).

El debate más fuerte tuvo lugar en la reunión del Comité Ejecutivo del 28 de abril, en la que se aprobaron las orientaciones del órgano máximo de dirección de la CES sobre las enmiendas y las resoluciones del Congreso. Antes de la reunión, el Secretariado hizo bastantes concesiones a los sindicatos nórdicos en las men-

cionadas materias, posponiendo para después del Congreso la definición sobre las mismas (lo que en algún caso significaba una derogación tácita de posiciones adoptadas con anterioridad). La reacción de los sindicatos del Grupo Latino fue clara y firme. La coincidencia con la DGB y algunos sindicatos del Este de Europa y el apoyo del TUC británico, aislaron en el debate a los sindicatos nórdicos y los permanentes de la CES tuvieron que rectificar. En algún caso (armonización del impuesto de sociedades) la rectificación se culminó en los debates del Congreso.

El que la CES adopte en su programa, como uno de los instrumentos para hacer frente a la crisis de las deudas soberanas, la emisión de eurobonos —que se canjearían por los bonos de las deudas nacionales y que tendrían unos tipos de interés razonablemente bajos— tiene mucha importancia en el debate europeo sobre el tema. En particular, el apoyo de la DGB por ser Alemania la nación que debería garantizar en mayor medida este instrumento financiero. Y los sindicatos no son impermeables a las tendencias egoístas e insolidarias que se viven en el campo político: el peor ejemplo lo dio, en la citada reunión del Ejecutivo, la representante del SAK finlandés cuando en la misma intervención en la que se oponía a la propuesta de emisión de eurobonos manifestó su comprensión con el programa del *Partido de los auténticos finlandeses*.

Las intervenciones de miembros de la delegación de CCOO en el Congreso versaron sobre armonización fiscal, salarios mínimos y formas de acción sindical transnacional y huelga general europea.

Además de rechazar frontalmente las políticas que están siendo impulsadas por las instituciones europeas y una mayoría de los gobiernos nacionales, la CES ha formulado en el Congreso de Atenas un conjunto de propuestas que, convenientemente articuladas y desarrolladas, configurarían una política alternativa. A continuación mencionamos muy resumidamente las principales.

Propuestas programáticas más destacables

El proyecto de programa mantiene lo aprobado en el Congreso de Sevilla, sobre el objetivo de crear un marco de relaciones laborales y sociales europeo, y se centra en propuestas alternativas a las políticas impulsadas por las instituciones y los gobiernos de la UE. La creación de un Fondo Monetario Europeo —o una Agencia Europea de la Deuda— y la emisión de eurobonos están entre las propuestas para la estabilidad financiera y una más eficaz y solidaria gestión de la crisis de las deudas

soberanas. Nueva regulación del sistema financiero e implantación de un impuesto a las transacciones financieras. Armonización fiscal. Volver a hacer de la recuperación del crecimiento y la creación de empleo objetivos prioritarios de la política económica. Plan europeo de inversiones de un valor equivalente al 1% del PIB. Inclusión, en la agenda de la gobernanza económica de la UE, de las políticas industriales, energéticas y medioambientales. La reducción de los déficit públicos debe hacerse en un plazo más largo de tiempo y mediante el reparto social justo de cargas y el acuerdo social. Defensa del modelo social europeo y sus servicios públicos de calidad. Cambiar el modelo económico hacia una economía verde, con una «transición justa». Estas son algunas de las principales propuestas del Programa de Acción.

El Congreso también decidió la organización de una gran campaña para exigir la igualdad de los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados con los de los Estados miembros en donde desarrollan su actividad laboral. Como es sabido, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo —casos Laval, Viking, Rüffert, Luxemburgo, etc.— ha establecido la primacía de la «libertad de establecimiento» (iniciativa empresarial) frente a derechos fundamentales —como el de huelga— y frente al valor de la legislación laboral y el convenio colectivo. Con ello abre la puerta para la generalización del *dumping* salarial y laboral, mediante el procedimiento de contratar a trabajadores y empresas de los Estados miembros con salarios y condiciones de trabajo inferiores. La campaña pretende movilizarse para impulsar las medidas legislativas y de otra naturaleza que permitan desactivar esta bomba de relojería contra el Derecho del Trabajo europeo.

La nueva dirección de la CES

Las candidaturas a los distintos puestos de dirección de la CES —presidencia, secretaría general y secretariado de seis miembros— estaban ya cerradas desde comienzos del presente año y formalmente ratificadas por el Comité Ejecutivo. Su configuración ha respondido, como en anteriores congresos de la CES, a complejos procesos de naturaleza geopolítica, a partir de la costumbre —casi «norma no escrita»— por la que deben estar representadas las cuatro naciones más pobladas y otras cuatro regiones: Nórdica, Benelux, Península Ibérica y Este de Europa.

Se sometieron a votación del Congreso las candidaturas únicas aprobadas por el Comité Ejecutivo quedando configurada la dirección de la siguiente forma:

Presidente: Ignacio Fernández Toxo, secretario general de CC OO

Secretaria General: Bernadette Segol, francesa, actual secretaria general de UNI-Europa

Miembros del Secretariado:

- Patrick Itscher (actual secretario general de la Federación Europea del Textil y el Calzado, belga de la FGTB), será secretario general adjunto de la CES
- Jozéf Niemec (polaco de Solidarnosc, único miembro del actual Secretariado de la CES que repite), será secretario general adjunto
- Judith Kirton-Darling (TUC del Reino Unido)
- Claudia Menne (actual presidenta del Comité de Mujeres, DGB de Alemania)
- Verónica Nilsson (LO de Suecia)
- Luca Visentini (UIL de Italia)

Se votó en urna y los candidatos obtuvieron porcentajes de voto comprendidos entre el 83% y el 94%. Ignacio F. Toxo, cuya candidatura fue promovida por las cuatro centrales sindicales de España y Portugal, obtuvo el 92% de los votos.

El nuevo secretariado tiene un perfil más técnico que el anterior. El referente del sindicalismo confederal, europeísta y combativo, es, sin duda y más aún después de su discurso de clausura, Toxo. En todo caso hay que tener en cuenta que el presidente no es un miembro de la dirección permanente de la CES y que sus funciones son, sobre todo, representativas.

3. LA CES ANTE LA CRISIS EUROPEA

Enfrentarse a la crisis europea, que a mi juicio y el de otros muchos, ha alcanzado ya la naturaleza de crisis política, de crisis de proyecto, es una tarea que desborda la actual capacidad de acción de la CES. Uno de los datos esenciales del problema es la inexistencia de alternativas políticas de izquierda ante la crisis económica y el modo de salir de ella. La crisis no resuelta de las deudas soberanas ha permitido el despliegue —sin resistencia, sin alternativas por parte de la izquierda con capacidad de gobierno, es decir, de la socialdemocracia europea— de las políticas más con-

servadoras que pudieran aplicarse, políticas que fomentan la desigualdad y la segregación en las naciones y entre las naciones de la UE.

El Congreso de Atenas ha aprobado un programa alternativo al pensamiento único y a la política única que las instituciones europeas —como nunca al servicio de los poderes económicos, hoy denominados eufemísticamente «mercados»— están imponiendo. Este programa es probablemente el único alternativo, de carácter general, que circula hoy en la UE, y está necesitado, sin duda, de desarrollos y concreciones en distintas partes.

Pero la CES es una confederación sindical, no un partido político europeo. Y no se pueden preconizar actuaciones que erosionen su autonomía, también respecto del campo de la política. Tampoco estaría en condiciones de sustituir a los partidos, si es que lo pretendiera, que no lo pretende.

Por eso, el punto de partida es fortalecer la capacidad de acción transnacional en el ámbito que le es propio: el sindical, en el que confluyen el laboral, el social y el económico. Construir con paciencia, sí, pero también sin demoras y con firmeza, una correlación de fuerzas europea —que tiene que basarse en y articularse con las capacidades y acciones nacionales—, más favorable a los intereses de los trabajadores y las trabajadoras de nuestro continente. Y participar, también, de una visión global y de las consecuencias prácticas de la misma, a través de una coordinación más estrecha con la Confederación Sindical Internacional (CSI), empezando por el trabajo en las regiones más próximas, en particular en la mediterránea, hoy en prometedora, pero también incierta, ebullición como consecuencia de las revoluciones democráticas árabes.

Desde el fortalecimiento del campo sindical europeo, la CES tiene que incidir en el político. Los objetivos principales del programa de acción del XII Congreso se deciden en este terreno. La CES tiene que actuar en él, influyendo en las fuerzas políticas —empezando por las de la izquierda pero no limitándose a ellas— y recabando apoyos de las organizaciones de la sociedad civil. El Parlamento Europeo, a pesar de su mayoría conservadora, sigue siendo un ámbito mucho más sensible a lo social y al progreso de la idea de Europa que las demás instituciones de la UE. Pero construir una alternativa a la actual política europea tiene que partir de las sociedades europeas, amplios sectores de las cuales, sobre todo los jóvenes, se muestran hoy con toda razón cada vez más hastiados e indignados. El sindicalismo europeo tiene que plantearse el cómo ser un factor aglutinador de una alternativa constructiva de una UE, hoy a la deriva.

Para trabajar en esta dirección, el sindicalismo europeo, la CES, tienen que mejorar su capacidad de comunicación. La CES, al tiempo que profundiza en determinados aspectos de su programa, tiene que saber popularizarlo y transmitirlo bien a través de los medios tradicionales y de los nuevos que proporcionan las redes sociales de Internet.

Hay que trabajar con realismo y modestia, pero también siendo conscientes de que no sólo se está planteando la defensa de intereses de parte, por muy mayoritaria que sea la parte de los asalariados en nuestras sociedades, sino también defendiendo intereses generales, en este caso directamente relacionados con el provenir del proyecto político europeo.

Si se avanza en este camino, si se logra volver a cambiar el rumbo de la política europea —no hay por qué desesperarse con la foto fija de hoy mismo: en épocas de crisis los cambios pueden acelerarse, lo importante es situarlos en la buena dirección— la resultante podría ser un gran acuerdo político y social europeo, muchos de cuyos contenidos deberían provenir del documento programático de Atenas de la CES.

Algunas de estas cuestiones fueron planteadas por Ignacio F. Toxo en el discurso con el que se clausuró el Congreso. Tras advertir del enorme riesgo de continuar por la actual deriva política: *«Europa tiene que aprender de su pasado también. La conjunción de paro, pobreza y la incentivación del miedo al diferente son, como lo fueron en el pasado, el caldo de cultivo que posibilitó las trágicas circunstancias por las que discurrió la primera mitad del siglo XX en Europa. Aprendamos de aquellos errores»*, planteó el binomio que podría resumir bien la esencia del congreso —crear la correlación de fuerzas para un gran pacto social europeo—: *«Esta situación demanda una CES fuerte, unida. La salida no está en menos Europa ni en menos Europa social (...) La CES ha de organizar la movilización del mundo del trabajo en Europa, de la sociedad europea (...) Porque necesitamos modificar una relación de fuerzas que hoy no nos es favorable (...) Movilizar para impulsar el programa que acabamos de aprobar (...) Europa necesita un «new deal» que se materialice en un pacto social de progreso.»*

A tenor de las opiniones recogidas al finalizar el Congreso, estas ideas —que van algo más allá de lo formalmente aprobado, pero que entroncan con lo que mayoritariamente acordó el sindicalismo europeo en el Congreso de Atenas— son compartidas por muchos dirigentes sindicales europeos. Ahora queda ponerlas en práctica. La tarea es ingente.

Los retos del sindicalismo internacional y nacional: perspectivas europeas

Cuestionario

CUESTIONARIO

1. Los países de la UE se están viendo afectados de manera especial por la crisis económica. Se han adoptado medidas, tanto desde el ámbito de la UE como en cada uno de los países, que han supuesto la aprobación mayoritaria de políticas de austeridad:

¿Cómo valora las políticas adoptadas en el ámbito de la UE, qué aportaciones y qué carencias considera que tienen? ¿Le parece que las principales líneas de actuación son adecuadas para el gobierno de la UE en la próxima década basadas en la Estrategia de la UE 2020? ¿Cómo valora las políticas adoptadas en su país? ¿Cuáles piensa que deben ser las alternativas sindicales, tanto europeas como nacionales?

2. Tanto la CES como los sindicatos nacionales han llevado a cabo diferentes movilizaciones para enfrentarse a las medidas que han considerado más negativas en términos laborales y sociales. ¿Cómo valora las movilizaciones convocadas por la CES y por su sindicato nacional? ¿Han tenido objetivos sindicales claramente definidos? ¿Se han planteado con una adecuada coordinación? ¿Han tenido un importante seguimiento? ¿Han influido en la consecución de los objetivos propuestos? ¿Cómo considera que deberían desarrollarse nuevas formas de movilización en el futuro?

3. El sindicalismo europeo ha contribuido al desarrollo de la democracia a través, entre otros instrumentos, del diálogo social. ¿Es posible mantener el diálogo social en tiempos de crisis y planes de austeridad? ¿Cómo valora el desarrollo del diálogo social en su país en estos tiempos de crisis? ¿Cuáles son los principales ejes en torno a los que debería desarrollarse el diálogo social en su país?

4. El proceso de globalización está generando cambios sustanciales en el mundo del trabajo, en las relaciones laborales y en las bases del Estado del bienestar. ¿Cuáles son las principales líneas de acción de su sindicato en este contexto de intensas transformaciones? ¿Cuáles piensa que son las principales carencias del sindicalismo en este escenario? ¿Cuáles deberían ser sus prioridades en la acción sindical?

Jaroslav Zavadil

Presidente de CMKOS¹ (Chequia)

1. La República Checa ha sido golpeada por la crisis de una forma bastante diferenciada y específica. Se pueden identificar, al menos, tres elementos característicos. En primer lugar, no hubo un periodo de crisis financiera similar al ocurrido en la Europa Occidental; no hubo necesidad de salvar a los bancos, ni contracción del crédito, etc. Todo esto ya había ocurrido en nuestro país a finales de los 90. En segundo lugar, desde 2007 los gobiernos ultra-liberales de derechas habían introducido una serie de reformas en el área social, impositiva, de pensiones y de salud y, debido a factores de política interna, al principio negaron la misma existencia de una crisis financiera y económica global. Para 2009, incluso previeron un mayor crecimiento (4,8% de incremento del PIB) y, por lo tanto, el gobierno checo no estaba preparado en absoluto para cumplir con su papel de coordinador de las medidas conjuntas anti-crisis desde la Presidencia de la UE. En tercer lugar, el Gobierno cayó en marzo de 2009 (por un voto de censura en el Parlamento) y el gobierno provisional que se hizo cargo estaba en una posición de debilidad para llevar adelante ninguna medida de fuerza que fuese comparable a las tomadas por otros países.

Aunque las situaciones de cada país se diferenciaban en muchos aspectos, los gobiernos de prácticamente todos los países miembros de la UE se rindieron de hecho ante el sector financiero. Concedieron generosas ayudas a los bancos, lo que llevó a un enorme incremento de la deuda pública. Aunque, siendo sinceros, no había otra alternativa viable. El desarrollo de los acontecimientos ha confirmado que el sector financiero, en los buenos tiempos tiende a privatizar las ganancias, mientras en los malos tiende a socializar las pérdidas. Las agencias de *rating* y los especuladores financieros no fueron penalizados y, actualmente, hacen un uso interesado del endeudamiento de los hogares, las empresas y el sector público para dictar sus condiciones, incluyendo la introducción de reformas antisociales. Un término específico, «*cuts-reforms*» (reformas-recortes) fue acuñado por ellos en este país. Y donde la población ha mostrado su disconformidad, han sido rápidamente castigados (ver Grecia, Hungría y los Estados Bálticos).

Las medidas de austeridad —que significan amputar los restos del estado de bienestar— van dirigidas principalmente contra la clase media, que no ha sido

¹ (Českomoravská Konfederace Odborových Svazu - Confederación Checa de Sindicatos).

todavía suficientemente pauperizada y no está preparada para tomar una postura defensiva organizada. En las elecciones generales hemos presenciado situaciones paradójicas, en las que los partidos de derechas tienden a imponerse. Es evidente que los medios han conseguido persuadir a la mayoría de la población de que la culpa ha sido principalmente del despilfarro del estado del bienestar y no de los verdaderos culpables, el capital especulativo financiero, cuyos movimientos han estado y siguen estando totalmente desconectados de la economía real.

Es muy difícil hacer un juicio válido en cuanto a lo adecuado o no de las principales líneas políticas para la gobernanza de la UE. El transcurso de la primera década del siglo XXI ha traído importantes cambios geopolíticos, con la tendencia a transferir los centros de dinamismo económico desde los países tradicionales hacia los países BRICS (Brasil, Rusia, India, China, Sudáfrica). Más recientemente, un nuevo frente se ha abierto en el mundo árabe, que parecía haber permanecido al margen de los grandes problemas. Es sintomático que la Estrategia 2020 de la UE no haya tenido en cuenta el parámetro del crecimiento del PIB, ni el desarrollo agregado global sostenible, evidentemente por el hecho de que la volatilidad de los principales datos macroeconómicos ha crecido notablemente. En tal situación no parece razonable valorar el tipo de dirección política (medidas) que puede propiciar alcanzar un nivel viable de gobernanza. Un testimonio elocuente de esto es la suerte que ha corrido el Pacto de Competitividad.

En cuanto a la situación en la República Checa, existe un importante conflicto entre los tres miembros de la coalición actual que conforma el gobierno ultra-liberal de derechas. Además, está tomando forma un importante conflicto entre el gobierno, por una parte, y la sociedad civil y los sindicatos, por otra. Esto es consecuencia de las políticas antisociales del gobierno y se podría decir que la aparición de un conflicto abierto es solo cuestión de tiempo.

Si queremos valorar las alternativas para los sindicatos y sus posibles acciones conjuntas, tenemos que analizar la actual situación de los sindicatos.

No hay duda de que, en este momento, los sindicatos son los principales y quizá los únicos actores que pueden oponerse efectivamente al mundo de los negocios y a los continuos ataques contra los derechos de las personas y de los sindicatos, contra los derechos sociales y contra la democracia. Este hecho, por supuesto, también ha sido reconocido por la otra parte. Mientras tanto, los sindicatos han sido empujados a una posición poco envidiable. El número de sus miembros en el sector privado está disminuyendo debido a las transformaciones de las empresas, la de-

cadencia de los modelos tradicionales de trabajo y el surgimiento de pequeños negocios, especialmente presionados por unas relaciones laborales distorsionadas. La actual generación de trabajadores tiende a considerar los estándares sociales en este país y en la UE como un todo, como parte integral de la realidad existente; la mayoría de la gente no percibe el peligro de una demolición gradual de los derechos existentes y, por lo tanto, no percibe de una forma suficientemente fuerte la necesidad de defender sus derechos día a día.

Al mismo tiempo, los medios tienden a defender que el Estado de bienestar es algo anticuado y que es «normal» creer que cada uno es responsable de su destino. El papel del estado y de los servicios públicos se ha reducido debido a las privatizaciones, la especulación financiera y los escándalos de corrupción. La gente está perdiendo la confianza en las instituciones y las acciones colectivas, y todo ello ha debilitado la solidaridad social, que es la base de todo sistema social. Los políticos neo-liberales defienden que el estado de bienestar basado en la solidaridad es igual a pérdidas y derroche y una manera de mantener a los gorriones. Los sindicatos no pueden aceptar la idea de que el crecimiento económico (PIB) es una categoría superior e independiente de otros factores, que también se deben considerar, ya que, en consonancia con esa línea de pensamiento, la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y unos estándares sociales más altos, se convertirían en impedimentos para el crecimiento económico.

Los ciudadanos y los sindicatos no han desistido en su empeño. Sin embargo, a menudo, los sindicatos son considerados como parte del conjunto de instituciones y del normal funcionamiento del sistema. No se siente la necesidad de apoyarlos activamente. Por otra parte, el desarrollo tecnológico y la capacidad actual de los modernos medios de comunicación proporcionan nuevas oportunidades de utilizar otros canales distintos para presentar nuestros puntos de vista.

Teniendo esto en cuenta, los sindicatos deben aumentar las acciones sindicales, al tiempo que tejen alianzas con la sociedad civil. Los variados componentes de la sociedad civil se presentan como los principales aliados futuros de unos sindicatos independientes y democráticos. Esto es especialmente cierto en la presente situación, en que los partidos políticos de izquierda están relativamente debilitados. Tenemos que ganarnos el apoyo de los hombres y mujeres trabajadores, considerando la solidaridad como una herramienta efectiva para alcanzar condiciones de trabajo y de vida justas. Hay que convencer a la gente de que es necesario participar activamente en la defensa de los asuntos públicos. La solidaridad es la base de todas las sociedades altamente desarrolladas, pero no se puede imponer y no debe ser

confundida con la caridad. Fomentar la solidaridad es un objetivo primordial para los sindicatos.

Hay pocas alternativas para el trabajo diario de los sindicatos: tienen que lidiar con los mismos problemas que las pasadas décadas, tales como la jornada laboral, condiciones de vida y ambiente de trabajo, relaciones industriales, salud y seguridad, derechos sindicales...

La acción sindical a nivel nacional ha de tener en cuenta, sobre todo, los modelos existentes, las tradiciones y la capacidad de acción disponible. Sin embargo, todos tenemos muchos instrumentos en común, tales como campañas, peticiones, manifestaciones, huelgas y otros procedimientos internacionalmente reconocidos de acción sindical que refuerzan nuestra conciencia colectiva y auto-confianza y mandan una clara señal al público, a los medios, a empleadores y políticos, a la vez que constituyen una prueba de la fuerza de la sociedad civil.

2. Es esencial coordinar las acciones sindicales nacionales con las europeas. Las empresas están más y más globalizadas y los sindicatos tienen que hacer lo mismo. Está emergiendo un mercado laboral europeo y los sindicatos tienen que desarrollar estrategias conjuntas a nivel europeo. Esto es fácil de decir pero no tanto de conseguir. Desafortunadamente, la coordinación de las actividades de los sindicatos en las empresas multinacionales apenas existe y éstas amenazan con la deslocalización de la capacidad productiva y el cierre de las plantas existentes. Las estructuras de los sindicatos en empresas no multinacionales deberían jugar un papel más importante en la coordinación. Los sindicatos deberían organizar actividades conjuntas que integren a los trabajadores de éstas con los de las compañías multinacionales. Las demandas de los sindicatos deben llegar, no solo a los políticos a quienes generalmente se dirigen, sino también a los directivos y propietarios de las empresas.

A pesar de todas estas reservas, las actuales actividades llevadas a cabo por los sindicatos a nivel europeo deben ser consideradas como un éxito, ya que representan una plataforma única donde manifestar nuestra determinación, unidad e interés común. Es muy importante un contacto regular con los compañeros de otros países, y la posibilidad de cooperar en todos los temas de actualidad (reformas de las pensiones, impacto de la crisis en el desempleo, futuro del movimiento sindical europeo, etc.). Los debates en el seno de la CES propician la coordinación de los puntos de vista mantenidos por los miembros. La cooperación entre todos los miem-

bros es esencial, porque la negociación se ha convertido en un tema muy complejo y podemos esperar que las futuras negociaciones sean complicadas y difíciles debido a la importancia del impacto de la crisis económica y a las drásticas «reformas» planeadas, que tendrán el correspondiente impacto negativo para los trabajadores.

3. Necesitamos profundizar en el diálogo social y la negociación colectiva tanto a nivel nacional como internacional, independientemente de las diferencias que pueden existir entre los Estados miembros individualmente. Una acción coordinada es la única herramienta que nos permitirá enfrentarnos a las actuales políticas de reestructuración, consistentes en trocear las empresas en partes separadas, mientras que se imponen complicadas relaciones con proveedores externos subcontratados. En los últimos años, estas políticas han llevado con frecuencia a despidos masivos, realizados en muchos casos sin consultar con los representantes de los trabajadores.

Es de vital importancia para los sindicatos de diferentes sectores un amplio apoyo político de las federaciones europeas industriales, de la OIT, así como de instituciones de estudios e investigación, tales como el ISE. Este apoyo permitirá a las organizaciones sindicales a nivel nacional jugar un papel activo, especialmente en situaciones en las que los gobiernos no han sido capaces de conducir ni promover el diálogo social.

La necesidad de promover el diálogo social y el papel de los derechos fundamentales (sociales) se ha acentuado con la inclusión de la Carta de los Derechos Fundamentales en el mismo corazón de la legislación europea. Esto es especialmente importante en el contexto checo, dado que el gobierno ha negociado una cláusula para optar por excluirse (*opt-out*), acción a la que se oponen radicalmente los sindicatos checos. Todavía es posible impedir que esta «opción de no aceptación» se haga efectiva, ya que tiene que ser confirmada con ocasión de una nueva ratificación de los Tratados (por ejemplo, en la próxima ampliación de la UE). El CMKOS depende de la solidaridad de sus colegas europeos en este asunto. El papel de la CES a este respecto es fundamental.

La CES debe jugar un papel de liderazgo respecto a las políticas y las herramientas de apoyo a la formación emprendidas por las federaciones industriales europeas. La CES es el único socio que representa a los trabajadores europeos sobre una base inter-profesional. Como tal, tiene un papel único que desempeñar en las relaciones industriales europeas y puede aportar su relativa experiencia y conocimiento práctico para reforzar la capacidad de los sindicatos en los Estados miembros para involucrarse activamente en el diálogo social. A este respecto, es esencial que

se facilite una formación específica dirigida a los sindicatos sectoriales, especialmente en temas relacionados con la Corte Europea de Justicia, legislación social y relaciones industriales. Son, asimismo, de la mayor importancia los proyectos dirigidos a reforzar las destrezas de comunicación con el mundo exterior (incluyendo la formación en el uso del lenguaje) y proyectos que promuevan las habilidades de comunicación relacionadas con los miembros de los sindicatos.

La importancia del diálogo social europeo tiende a ser mayor en situaciones donde el nivel del diálogo social nacional es insatisfactorio. En la República Checa, durante el periodo en que han gobernado los partidos de la derecha, el diálogo social se ha llevado a cabo de una manera formal, sin ningún interés real por parte del gobierno de llegar a un acuerdo sobre la solución de diversos temas sociales y/o económicos (por ejemplo, propuestas para la reforma de las pensiones, reforma de la sanidad, enmiendas en el código laboral, etc.).

El gobierno busca sólo las discusiones «obligatorias» con los agentes sociales, el fin de las cuales es únicamente asegurar la viabilidad de las reformas liberales radicales de una forma que se corresponda con el programa del gobierno. El gobierno busca la limitación gradual de la protección social y legal de los empleados, sin tener en cuenta las enmiendas y posturas de los sindicatos y sin adaptar sus propuestas originales a los resultados de los debates.

Tampoco el diálogo bipartito puede describirse como fructífero. Incluso las medidas positivas pactadas con los interlocutores sociales checos durante el periodo de crisis, fueron rechazadas por el gobierno.

CMKOS ha sido incluido en un proyecto del Fondo Social Europeo llamado «Fortalecimiento del diálogo social - servicios facilitados a los trabajadores», cuyo fin es promocionar las capacidades de las organizaciones de los interlocutores sociales y el desarrollo de la calidad de los servicios proveídos por los interlocutores sociales. Serán necesarios otros proyectos similares auspiciados por el Fondo Social Europeo para mejorar el modelo de diálogo social. Esto ayudaría a superar el difícil periodo actual. Los sindicatos deberían aprovechar el hecho de que los ciudadanos checos ya están empezando a sentir el impacto de las medidas de austeridad del gobierno y, por lo tanto, percibirán mejor el papel positivo jugado por los sindicatos en la defensa de los derechos de los trabajadores, pensionistas y grupos vulnerables.

Durante el periodo de crisis y de medidas de austeridad, el diálogo social europeo debe ser el principal instrumento para movilizar y promover los intereses de los sindi-

catos, influir en las políticas europeas, reforzar los derechos sociales y alcanzar objetivos sociales comunes. Los sindicatos no deben convertirse en interlocutores pasivos del diálogo, deben desarrollar en toda su extensión el diálogo social europeo para alcanzar sus objetivos. En cuanto a las estrategias para la implementación de los objetivos, es necesario dotar a los sindicatos de un perfil totalmente visible a nivel de la UE. Las organizaciones sindicales deben desarrollar estrategias viables de negociación y tratar de lograr un equilibrio total de fuerzas ante las negociaciones con la patronal.

4. La crisis que ha golpeado a la economía mundial puede ser interpretada como la confirmación del hecho de que el modelo de orden económico y social basado en el llamado Consenso de Washington (libre mercado, comercio libre, privatizaciones siempre que sea posible, provisión de servicios públicos en términos mercantiles de gestión privada, estrictas políticas fiscales y monetarias), que fue impuesto de forma global en los noventa, ha demostrado ser incompatible con el concepto de desarrollo sostenible.

Por ello CMKOS cree que:

- La crisis no ha sido causada por un «exceso de generosidad» del Estado de bienestar; por el contrario, la causa real es un declive gradual de la situación social y de ingresos de trabajadores y ciudadanos;
- Además, la crisis tampoco ha sido causada solamente por los excesos cometidos por el desregularizado sistema bancario;
- La causa principal reside la demanda agregada de la economía (insuficiente poder adquisitivo), que fracasó como estímulo del crecimiento económico y que además se ha visto aún más negativamente afectada por los duros ataques contra los ingresos de la mayoría de los ciudadanos;
- Las causas del endeudamiento y los déficit de los presupuestos públicos deben buscarse en la masiva reducción de los ingresos (eliminando los impuestos progresivos, introduciendo un techo a las contribuciones sociales) decidida por los sucesivos gobiernos de derechas;
- La reciente historia de la crisis ha mostrado que la reducción de los impuestos directos junto con la creciente flexibilidad del mercado laboral no han tenido ningún impacto positivo en el desarrollo económico y en la creación de puestos de trabajo;

- La continuación de este tipo de políticas llevaría a la perpetuación de la crisis, que se convertiría entonces en un fenómeno permanente y que incluso empeoraría aún más, con el correspondiente impacto social adverso.

En esta situación, los sindicatos checos han desplegado una campaña para identificar y clarificar las causas de los actuales problemas. La campaña deberá responder a la distorsión y tergiversación de los hechos y causas, tal y como se presentan en los medios y los discursos oficiales. Para promocionar nuestros argumentos debemos hacer un amplio uso de diversos talleres y conferencias, participar en diferentes actividades de las ONG, hacer un seguimiento continuo de su evolución y organizar actividades tradicionales (manifestaciones, peticiones e incluso huelgas). Experiencias recientes han dejado claro que los sindicatos checos han sido incapaces de conducir la insatisfacción de la gente y las quejas contra las políticas neoliberales. Por ejemplo, una exitosa manifestación en septiembre de 2010 y una huelga llevada a cabo por los trabajadores del sector público en diciembre no fueron seguidas por otras acciones. Por lo tanto, tenemos que desarrollar estrategias integrales basadas en la realización de distintas acciones bien estructuradas.

CONCLUSIÓN

En el contexto de la globalización, nuestra prioridad continúa siendo la lucha por un trabajo decente y unas condiciones de trabajo decentes, tal y como se han definido en el 2º Congreso de la CSI.

Sin embargo, siendo claros y sinceros, pensamos que los nuevos Estados miembros de la UE de nuestra región siguen siendo una especie de «laboratorio del diablo» para el capital internacional. Solo hace falta echar una mirada a las recomendaciones del FMI, de la OCDE, Banco Mundial, etc. para nuestro país, que son opuestas a lo que les hemos estado diciendo durante años a las misiones que han visitado nuestro país (nunca, sin embargo, reflejados en sus informes...).

No estamos seguros de que nuestros homólogos occidentales lo entiendan del todo. Pase lo que pase en nuestra región —por ejemplo, la limitación de derechos sociales y laborales y los ataques directos contra el Estado de bienestar— tendrá, pronto o tarde, su reflejo en el conjunto de la UE. De hecho, ya lo ha tenido...

Se puede hacer un seguimiento de cómo nuestro gobierno unilateralmente (ignorando los puntos de vista de los partidos políticos de la oposición, los interlocutores sociales y la sociedad civil) decide sobre nuevos planes de pensiones, introduce el IVA más alto de la UE —que hace padecer a los asalariados medios y bajos— y adopta otras decisiones para limitar el gasto público, lo que empuja a mucha gente, paso a paso, hacia la pobreza.

Bernard Thibault

Secretario General CGT ² (Francia)

1. En los últimos meses se ha generalizado la austeridad en toda la Unión Europea. El objetivo alegado es el de luchar contra los importantes déficit presupuestarios y contra un endeudamiento excesivo. Al parecer, esa sería la respuesta, indudablemente dolorosa para la población y los trabajadores, pero ineludible para volver al crecimiento, mejorar la productividad, crear empleo y reducir las deudas.

En la mayoría de los Estados, ese endeudamiento deriva de la intervención de éstos en ayuda de los bancos, para evitar su quiebra desde los comienzos de la crisis que ha afectado a numerosos países de todo el mundo a partir del verano de 2007.

Pero esta crisis no es sólo una crisis financiera. Se trata de una crisis global, económica y social. Es la consecuencia del modo de desarrollo de los últimos veinticinco años:

- un desarrollo basado en la devaluación del trabajo,
- un reparto de la riqueza creada en detrimento de los trabajadores y en beneficio de la retribución del capital, de la financiarización de las empresas y de la economía.

La opción de desarrollo elegida se basa en la creación de competencia entre los trabajadores, la extensión de la precariedad, y en desigualdades que la crisis ha acentuado aún más.

Pese a sus virtuosas declaraciones, los gobiernos no han aprendido nada con la crisis. Vuelven a sus prácticas anteriores: parece que la mejora de la competitividad, el crecimiento y el desendeudamiento deben pasar necesariamente por la reducción de los costes del trabajo.

Ese es el fondo de las medidas para la gobernanza económica. El hilo conductor del «Pacto por el Euro plus» utiliza los costes de la mano de obra como única palanca para salir de la crisis.

² (Confédération générale du travail - Confederación General del Trabajo).

La UE y el FMI ya han impuesto esta política a Grecia e Irlanda, y también, en parte, a Portugal. Los resultados distan mucho de ser convincentes. Antes al contrario, Grecia se hunde en la recesión, y la inminente aprobación de un nuevo paquete de medidas de austeridad va a agravar aún más la situación de la población y de los asalariados de ese país.

Comparto plenamente las fuertes críticas a esta política formuladas por John Monks, Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos. Junto con la CES y los demás dirigentes sindicales de la zona euro, he firmado un escrito dirigido a los Jefes de Estado y de Gobierno, en el que especificamos lo siguiente:

«Nos oponemos firmemente a las actuales propuestas de la Comisión y de los miembros del Consejo, pues pretenden ejercer una presión a la baja sobre los salarios. Esa austeridad es deflacionista, injusta y sinónima de regresión. Además, omite por completo los principios de subsidiariedad en materia de negociación colectiva y de autonomía de los interlocutores sociales...»

No han sido los trabajadores quienes han originado esta crisis. Su epicentro son los bancos, que han alimentado burbujas de activos con un crecimiento excesivo del crédito, creando de ese modo una deuda insostenible.

Para salir de la crisis, Europa tiene que centrarse en el crecimiento, en el empleo y en un enfoque más imaginativo de la competitividad. Desearíamos que apoyaran ustedes la creación una tasa sobre las transacciones financieras y un programa europeo para el empleo juvenil. La formación cualificada y una nueva política de inversión industrial así como el desarrollo sostenible son fundamentales para el futuro de la UE.»

Los trabajadores y los ciudadanos ya han pagado una vez para salvar a los bancos. Ahora se pretende hacerles pagar una segunda vez para reducir la deuda derivada de su rescate. Los mercados financieros y sus auxiliares, como las agencias de calificación de solvencia, presionan para imponer esa «super austeridad» a los pueblos.

Hoy, mientras los países emergentes han reanudado su crecimiento, los países europeos se han quedado a la zaga de la recuperación mundial. Estas orientaciones de la UE y de los gobiernos de los Estados que la componen pueden arrastrar a Europa en una espiral recesiva.

En Europa no necesitamos un pacto por el Euro plus, sino un pacto por una Unión Europea justa y equitativa, solidaria. Un pacto que ponga fin al aumento de la precariedad y a la competencia salarial a la baja.

Francia, cuyo Presidente (junto con la Canciller Angela Merkel) ha sido uno de los promotores de este planteamiento, no se ha librado de esas políticas de austeridad exigidas por los mercados financieros.

La reforma de las pensiones es un ejemplo evidente de ello. Durante su campaña electoral, Nicolás Sarkozy se había comprometido a no tocar las pensiones. Pero a modo de prenda a los mercados financieros y a las agencias de calificación, propuso e hizo aprobar una reforma cuyo peso recae mayoritariamente en los trabajadores. Además, no garantiza la fiabilidad financiera futura del nuevo dispositivo. En otoño de 2010, la ciudadanía rechazó el contenido de esa reforma injusta con importantes movilizaciones de los trabajadores, en respuesta al llamamiento de las organizaciones sindicales.

A eso hay que añadir la decisión de no sustituir a un funcionario por cada dos que se jubilen o las reformas comprometidas en materia de protección social, salud o educación.

Sin embargo, mientras la crisis tiene graves consecuencias para los trabajadores, no sucede lo mismo con las empresas y sus accionistas.

Los directivos de las empresas del CAC 40 (índice bursátil francés) son los mejores pagados de Europa, y los dividendos distribuidos representan hoy el 8,5 % del PIB frente al 3,2 % solamente en 1982.

De modo que el reto de un reparto más justo de la riqueza creada es tan fundamental en Francia como en el conjunto de Europa.

2. Estas decisiones, especialmente importantes para la vida de los trabajadores y de los ciudadanos, se están tomando en Europa y en Francia sin debates democráticos, sin negociaciones y sin verdaderas concertaciones sociales siquiera.

Las medidas contempladas en el marco del «gobierno económico» de la UE y del «Pacto por el Euro plus» ponen en peligro la libertad de negociación salarial y, más en general, las negociaciones sociales.

La negativa de los dirigentes europeos a dotar a la Unión Europea de una dimensión social, los sucesivos retrocesos sociales, la creación de competencia de los trabajadores y países entre sí explican en parte, aunque no justifican, los brotes nacionalistas que están resurgiendo en la mayor parte de los países de Europa, entre ellos Francia.

De continuar o incluso ampliarse esta tendencia que preconiza un repliegue nacional, podría estar en juego la propia idea de una Unión Europea comprendida como un espacio de respeto, cooperación y desarrollo social.

El movimiento sindical europeo afronta un reto mayúsculo: demostrar que existen alternativas económicas y sociales a la política actual.

Los desafíos se exacerban, y la relación de fuerzas necesaria para lograr que cambie la situación y conquistar mejoras de las condiciones de vida, de empleo y laborales de los trabajadores y de la población cobra una importancia rara vez igualada.

Las luchas impulsadas estos últimos años por la CES son fundamentales en la campaña por una Europa más social que hemos emprendido. Valoro las euro-manifestaciones del 29 de septiembre en Bruselas y del 9 de abril en Budapest, por no citar más que las dos últimas.

Pero es obvio que, frente a los bloqueos de las instancias europeas, no bastan estas acciones, a pesar de su incesante crecimiento en toda Europa.

El Congreso de la CES en Atenas tiene que ser la ocasión de debatir nuevas perspectivas de movilizaciones y de acciones de protesta coordinadas en Europa. Las movilizaciones nacionales en un contexto de luchas reivindicativas de dimensión europea son una de las claves del éxito de este combate.

Es evidente que no podrán subsistir oasis de derechos nacionales y sectoriales de alto nivel en un desierto de garantías colectivas europeas.

La CES es la única organización europea capaz de movilizar masivamente a los trabajadores.

Aunque durante muchos años el sindicalismo europeo ha buscado su legitimidad en un papel de interlocutor de las instituciones o de la patronal europeos más que en la movilización de los sindicatos nacionales, actualmente nos adentramos en una nueva etapa.

Desde luego, el modo de acción anterior ha permitido conseguir avances sociales reales, pero existe un gran riesgo de que éstos se pongan en peligro.

La movilización y la acción sindical ayudan a comprender y a tomar conciencia de lo que está en juego.

En Francia, aunque la lucha contra la reforma de las pensiones no ha permitido conseguir la apertura de verdaderas negociaciones, en cambio sí ha permitido ganar la batalla de la opinión pública. Por lo tanto, ese conflicto puede tener consecuencias profundas y duraderas para el Jefe de Estado.

El congreso de la CES será un momento decisivo para discutir conjuntamente sobre las movilizaciones necesarias para poner en jaque a la austeridad creciente y avanzar en la construcción de una Europa verdaderamente social.

De cara a los próximos meses, las organizaciones sindicales francesas han trabajado con el sindicato alemán DGB en una campaña contra el dumping salarial y social en Europa, por la igualdad salarial y la igualdad de derechos de los trabajadores de una misma empresa sea cual sea su origen.

Pero el objetivo de la primera movilización tendrá que ser el rechazo del «Pacto por el Euro plus».

3. La cuestión del diálogo social a nivel nacional y europeo se sitúa en ese contexto. La crisis, el retroceso del «modelo social europeo», las sentencias Viking y Laval y la actuación del Tribunal de Justicia de la UE sólo podían tener consecuencias negativas sobre el diálogo social, y suscribo totalmente el punto de vista de la CES sobre el balance del diálogo social.

«Desaparición» del mundo del trabajo de los textos oficiales europeos, déficit democrático y social, heterogeneidad de los modelos sociales, relación de fuerzas desfavorable... Las perspectivas del diálogo social europeo, a nivel interprofesional al menos, son extremadamente reducidas y, sin una relación de fuerzas más favorable a los trabajadores, será difícil conseguir avances sociales.

Evidentemente, los trabajadores necesitan el diálogo social. Pero como vemos claramente, éste sólo puede dar verdaderos frutos en un marco de movilizaciones sociales basadas en propuestas reivindicativas concretas que desemboquen en

acuerdos positivos para los trabajadores. Lo mismo ocurre a nivel nacional. El diálogo social no puede existir por sí solo, ni únicamente para justificar la «utilidad» y la existencia de las organizaciones sindicales.

Su única justificación son sus resultados. Por eso la CGT acaba de negarse a ratificar tres proyectos de acuerdos interprofesionales, que no aportarán ninguna mejora a la situación de los trabajadores, pues se limitan a repartir de forma diferente las prestaciones ofrecidas a las diversas categorías de trabajadores.

En la actualidad, no es posible un progreso social sostenible sin pasar por el desarrollo de un verdadero diálogo social a nivel europeo. Pero el éxito de éste depende de la capacidad del movimiento sindical europeo de crear una nueva relación de fuerzas, actuando de manera coordinada y convergente.

4. La crisis pone de manifiesto la quiebra de un modelo socialmente injusto, medioambientalmente insostenible y económicamente ineficaz. Sin embargo, los países no viven la crisis de idéntica manera. Mientras la UE ha optado por la austeridad, que podría dificultar aún más la salida de la crisis al hacer pagar sus efectos a los trabajadores y sus familias, otros países apuestan por la demanda interna, las políticas de reactivación, el apoyo a la industria y la construcción o el fortalecimiento de los sistemas de protección social. El sindicalismo internacional debe sacar conclusiones de esas realidades nacionales diferentes y elaborar respuestas que satisfagan a todos sus afiliados, a la vez que se combate la creación de competencia entre los trabajadores a escala mundial.

Desde 2009, la CGT otorga una gran centralidad a la noción de desarrollo humano sostenible, que supone romper con la lógica de la rentabilidad exclusivamente financiera y lograr un mejor reparto de las riquezas mediante profundas transformaciones económicas, sociales, medioambientales y culturales. La puesta en práctica de esta estrategia de desarrollo humano sostenible, que vincula los retos medioambientales y sociales para alcanzar el bienestar, implica avanzar hacia una mayor igualdad, más solidaridad, más democracia y otra distribución de la riqueza.

El reto del debate internacional sobre la salida de la crisis consiste, pues, en avanzar en la elaboración de normas sociales y medioambientales universales vinculantes, y en replantear la articulación entre una regulación pública (marco institucional, legislaciones nacionales, normas internacionales, políticas de estímulo, etc.), sin duda imprescindible, y una consulta de los interlocutores sociales a nivel mundial

(en el marco de la negociación de las normas y de la firma de acuerdos internacionales, etc.) que garantice el papel de los sindicatos, las asociaciones y, más en general, de los ciudadanos en la elaboración de los contenidos de dichas normas y en el control de su aplicación.

Entre las numerosas propuestas de la CGT para cambiar el rumbo de la mundialización, a modo ilustrativo podemos señalar las siguientes acciones fundamentales:

- Afirmar la dimensión social (fortalecimiento de la protección social y de la solidaridad, cumplimiento de las normas sociales fundamentales) como condición previa fundamental para salir de la crisis.
- Obligar al sector financiero, responsable de la crisis, a contribuir a su solución mediante la rápida creación de un impuesto sobre las transacciones financieras.
- Impulsar la movilización de todos los interlocutores, Estados, organismos multilaterales, empresas, sindicatos, asociaciones, ciudadanía, en una senda de desarrollo humano sostenible. Esa movilización debe poder apoyarse en instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC), que tienen que desempeñar un importante papel en el fortalecimiento de la dimensión social de la mundialización y en la lucha contra el dumping social y medioambiental.
- Supeditar las relaciones comerciales, los contratos públicos y la ayuda pública al desarrollo y al respeto de las cláusulas sociales y ambientales más exigentes en materia de trabajo decente, de protección social o de protección del medio ambiente.
- Elaborar y utilizar nuevos indicadores y nuevas medidas, en lugar del PIB exclusivamente, que apoyen la promoción de un nuevo paradigma para el progreso humano, conjugando criterios económicos, sociales y medioambientales al servicio de un desarrollo humano sostenible.

Wanja Lundby-Wedin**Presidenta de LO³ (Suecia)**

1. Los nuevos reglamentos de la UE sobre el gobierno económico de las políticas presupuestarias de los Estados Miembro pudieran obligar a las administraciones públicas a asumir el control de la formación salarial en sus mercados laborales, quitándoselos de las manos a los agentes sociales. Esto contraviene claramente el modelo sueco y supone una amenaza para la función que desempeñan los sindicatos. Las nuevas reglas propuestas restringen también los medios políticos para llevar a cabo su política económica e incluso podrían tener consecuencias para los niveles salariales y el empleo dentro del sector público.

La UE desea utilizar estas nuevas normas para reducir las diferencias existentes entre los distintos sistemas económicos vigentes en los países, una ambición comprensible dadas las importantes tensiones que han surgido dentro de la zona euro como consecuencia de las divergentes situaciones económicas y las importantes variaciones en las políticas económicas de estos países. No podemos considerar que la elección de política económica sea neutral. La política fiscal varía (y debe permitirse que esto suceda por razones democráticas) en función de la orientación política de los gobiernos y la elección del modelo social de los Estados Miembro. Los reglamentos propuestos por la Comisión son básicamente liberales.

La propuesta recién presentada supone que el ámbito dentro del cual puede llevarse a cabo una política fiscal expansiva queda gravemente restringido. Los Estados Miembro deberán ir ahorrando para salir de futuras recesiones y pagar la deuda nacional cuando su economía se lo permita. Con un panorama como éste pudiera resultar sumamente difícil invertir en un país para que salga de una recesión o llevar a cabo una política de asistencia social ambiciosa. Millones de trabajadores tendrán que hacer frente al riesgo de sufrir una mayor tasa de desempleo y unos sistemas de asistencia social peores.

2. Hemos reclamado y abogado por una mejor reglamentación de los mercados financieros. Consideramos que este es un aspecto esencial, dado que estos mer-

³ (Landsorganisationen i Sverige - Confederación Sueca de Sindicatos).

cados repercuten en el desarrollo de la economía real, es decir, en la producción y el empleo.

Todavía no existe ninguna cláusula social en la UE que garantice los derechos de los trabajadores dentro del mercado unificado.

3. La existencia de un diálogo social durante la crisis resulta fundamental para mejorar la disposición a aceptar presiones para la transformación de la economía. Si los trabajadores no confían en el sistema de seguridad durante las épocas de mayor riesgo de desempleo, lo más seguro es que resulte difícil alcanzar los cambios estructurales deseados.

4. Los movimientos globales de capital y las compañías también globales están incrementando la presión sobre los trabajadores. La creciente intercambiabilidad supone una mayor tensión y, con ella, un mayor desafío para que los sindicatos puedan defender que se respeten las condiciones laborales. Resultará necesario conseguir un equilibrio de intereses para que la creciente globalización pueda resultar en un desarrollo sostenible del crecimiento, el empleo y la igualdad.

Michael Sommer

Presidente de la DGB ⁴ (Alemania)

Presidente de la CSI (Confederación Sindical Internacional)

POR UNA EUROPA FUERTE - SOCIAL - JUSTA - SOSTENIBLE

Más de 210 millones de personas en todo el mundo carecen de trabajo. En muchos países se siguen destruyendo empleos. Persiste la prudencia en los pronósticos económicos emitidos por los organismos internacionales. Cada vez más personas se enfrentan al declive social y a la pobreza: éste es el balance después de tres años de crisis económica y financiera. A fecha de hoy persiste la gravedad de la situación.

El miedo a los mercados financieros induce a muchos países a intensificar las medidas de ahorro y, en algunos casos, incluso a socavar derechos y leyes socio-laborales consolidados tiempo ha. Se recorta el gasto público, se congelan las jubilaciones y las prestaciones sociales, se niega el salario justo por el trabajo bien hecho.

Las agencias de calificación, como Standard & Poor's y Moody's, juegan un papel fundamental. Ellas son las que en gran medida han contribuido a la crisis financiera, por no haber evaluado correctamente los riesgos de productos financieros muy complejos. Ahora minan las estrategias económicas de los gobiernos elegidos democráticamente, desacreditando la solvencia de los estados y estrechando, por ende, sus márgenes de maniobra.

Las consecuencias de la crisis son graves. Según la OCDE, el número de nuevos parados derivados directamente de la crisis asciende en todo el mundo a 35 millones. A nivel mundial se observa un movimiento escaso en los mercados laborales. Sin medidas políticas específicas será difícil conseguir que esos 35 millones de parados recuperen su trabajo y su sustento. Además, el proceso de empobrecimiento mundial se ha visto acelerado por la crisis.

«El estado de crisis puede ser productivo. Sólo hay que desproveerlo del regusto de catástrofe», observó en cierta ocasión el escritor suizo Max Frisch. La crisis podría

⁴ (Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand - Confederación Alemana de Sindicatos).

haber sido una oportunidad para cambiar el rumbo de las políticas financieras, económicas y sociales. Por desgracia, la Unión Europea ha desaprovechado dicha oportunidad. El llamado «Pacto por el Euro Plus» mantiene el viejo rumbo y constituye un error de fondo a costa de la inicialmente prometedora Estrategia 2020, diluida en la nada. Si bien con el «Pacto por el Euro Plus» se consiguió mitigar en cierta medida el pacto Merkel-Sarkozy, éste sin embargo no pudo impedirse.

La actual crisis del euro es consecuencia de la crisis económica y financiera. Destapa sin contemplaciones la práctica incapacidad de actuación de los gobiernos europeos, impulsados por el egoísmo nacional y los tabúes. Como presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos digo alto y claro: muchas de las decisiones erróneas tomadas en la última cumbre de la UE son atribuibles también a la política del Gobierno federal alemán. Así, el «freno a la deuda» en Alemania no es un acierto, ni será una bendición para Europa. Antes bien, el freno a la deuda servirá de pretexto a los gobiernos para seguir desmantelando los logros y estándares sociales en Europa, y ello a costa de los ciudadanos y las ciudadanas, a costa de los trabajadores y las trabajadoras.

No puede superarse la crisis ajustándose aún más el cinturón. Los paquetes de ahorro prolongarán y agudizarán la crisis; tipos de interés asfixiantes y la privatización de la flor y nata del Estado son un camino erróneo. Las arcas públicas de los países en crisis deben consolidarse de forma coyuntural.

Con razón muchos europeos se sienten engañados, con razón los trabajadores y las trabajadoras europeas están enojados. Todo el peso de la crisis recae sobre sus espaldas, mientras se trata con delicadeza a los ricos y hacendados. Los trabajadores y las trabajadoras se desangran como consecuencia de los recortes de salarios y jubilaciones, por culpa de una crisis que no han originado. Su calidad de vida ha empeorado progresivamente, al pretender reducir el endeudamiento público —causado por la crisis financiera— principalmente por la vía de recortes masivos en el ámbito social. Se ajustan obsesivamente los gastos, en lugar de reunir el valor que requiere mejorar los ingresos de los estados. De hecho, también el presupuesto federal alemán adolece sobre todo de un problema de ingresos, y no tanto de gastos.

Si los gobiernos europeos marchan en la dirección equivocada, los sindicatos tendrán que impedirselo. Es indispensable que los gobiernos regulen los mercados financieros y exijan de una vez por todas a los responsables de la crisis que respondan de las consecuencias derivadas de la misma. La crisis sólo se superará cuando se hayan erradicado sus causas. Tres años después de la quiebra de Leh-

man seguimos aún lejos de ese objetivo. Tras dar los primeros pasos en la buena dirección debe constatar que la regulación sostenible de los mercados financieros internacionales no avanza. Ejemplo patente de ello es el impuesto sobre las transacciones financieras, cuya implantación internacional ha caído en el olvido. No se trata sólo de hacer justicia, es decir, de obligar a los causantes de la crisis a pasar por caja. Antes bien, se trata sobre todo de influir de forma preventiva en los flujos financieros, con el fin de evitar nuevas burbujas especulativas. Pero no parece ser posible: la gente de Wall-Street en los EEUU y en Gran Bretaña hacen muy bien su trabajo e impiden cualquier avance sustancial.

Sin una rápida y efectiva regulación de los mercados financieros, y en particular, sin la lucha contra la especulación y por la erradicación de los paraísos fiscales, todas las medidas para superar la crisis habrán sido, a medio y largo plazo, en vano. Los países en crisis requieren con más urgencia que nunca de estrategias de expansión, no de contracción, para salir de la crisis. Sin domoñar a los mercados financieros, sin prosperidad económica y sin un justo reequilibrio de las cargas no se podrá garantizar el crecimiento, ni la estabilidad, ni los sistemas de seguridad social.

Es bueno que en los últimos meses los trabajadores y las trabajadoras europeos no hayan cedido a las pretensiones de enfrentamiento o escisión entre ellos, ni entre países del Norte o del Sur, ni entre países deficitarios o excedentarios. Y tenemos que esforzarnos para que siga siendo así, pues ya ha quedado claro que la crisis no ha afectado a todos los trabajadores y trabajadoras por igual. Los trabajadores y trabajadoras de Grecia, Portugal o España se han visto afectados mucho más duramente que sus compañeros y compañeras de Alemania o Austria. De ahí que el concepto y la experiencia de solidaridad deban renovarse constantemente. La solidaridad se basa en el diálogo entre las federaciones sindicales nacionales y en la cimentación de las posiciones comunes.

El trabajo constituye el objetivo fundamental del movimiento sindical nacional, europeo e internacional. Por tanto, los retos a los que nos enfrentamos son claros: hacer todo lo posible para que las personas conserven su trabajo, a la vez que combatir decididamente el empleo precario. La proliferación de modelos de empleo precario socava la recuperación económica y acrecienta la inseguridad. La marcha triunfal del empleo precario nos afecta a todos, a los países industrializados del Norte tanto como a los países emergentes y en desarrollo del Sur. Las manifestaciones y características son diferentes, pero en esencia se trata siempre del mismo fenómeno: trabajo inestable sin perspectivas de futuro para los afectados, baja remuneración y falta de acceso a los sistemas de protección social.

El fundamento de cualquier reflexión política de cualquier gobierno debe ser el Pacto Global por el Empleo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Estoy plenamente convencido de que sobre esa base se sustentará un verdadero diálogo social. El mercado interior europeo, al igual que la economía mundial, necesitan medidas firmes tendentes a incrementar los salarios y el poder adquisitivo. Europa necesita urgentemente un crecimiento del consumo alemán. De Alemania se exige que active su mercado doméstico por medio de subidas salariales y mayores inversiones públicas. Si el Gobierno federal alemán se sigue negando a hacerlo, los desequilibrios en la eurozona serán cada vez mayores.

Los desequilibrios existentes son una rémora para la idea que tenemos de Europa. Parte indisociable del concepto europeo ha sido siempre la defensa del modelo social europeo, entre cuyos elementos esenciales se halla el diálogo social europeo. Éste ha contribuido en el pasado a la consecución de mejoras concretas para los trabajadores y las trabajadoras, por ejemplo, la creación de un marco jurídico para las bajas parentales o el trabajo a tiempo parcial.

Sin embargo, el diálogo social se ha estancado, y lo hizo ya antes de estallar la crisis financiera y económica. Hace algunos años que no se han podido alcanzar nuevos acuerdos legalmente vinculantes con la patronal. «La negociación a la sombra de la ley» llegó a su límite por falta de ambiciones sociopolíticas de la Comisión de la UE en materia de mejora de la legislación. Por ello el diálogo social a nivel europeo no estuvo en condiciones de hacer aportaciones dignas de mención para superar la crisis.

Uno de los retos fundamentales de la Confederación Europea de Sindicatos y de los sindicatos afiliados a ésta consiste en la reactivación y reavivación del diálogo social. De ahí que hayamos hecho un llamamiento a la evaluación crítica, incorporándonos a este debate en calidad de Confederación Alemana de Sindicatos (DGB).

Pues queda mucho por hacer por el movimiento sindical europeo. Necesitamos una protección social mayor y mejor, en particular para los que trabajan en condiciones precarias, sobre los que se cierne masivamente un grave riesgo de pobreza cuando se jubilen si no reaccionamos a tiempo. Exigimos el desarrollo de unos servicios públicos de calidad, dotados de los medios necesarios para ejercer su función en beneficio e interés de los ciudadanos y ciudadanas. Y por último, pero no menos importante, debemos conseguir que los jefes de gobierno asuman su responsabilidad frente a las jóvenes generaciones. Nadie tiene interés en una generación perdida. Por ello, necesitamos programas específicos para el mercado laboral pensados

para los jóvenes, evitando así el desempleo juvenil. Ésta no es una preocupación únicamente de los estados de la Unión Europea, sino que constituye un reto global. De ahí que la Confederación Sindical Internacional exija la constitución de un grupo de trabajo en el G20 dedicado al empleo, bajo los auspicios de los ministerios de economía y trabajo.

Las reacciones de los sindicatos frente a la crisis han demostrado que podemos influir conjunta y activamente en las estrategias adoptadas y en la labor legislativa a nivel europeo y en el seno del G20 en materia de regulación de los mercados financieros. Hemos presentado propuestas comunes sobre cómo puede y debe superarse la crisis. Y en muchas ocasiones hemos logrado granjearnos la confianza y el apoyo del Parlamento Europeo, a pesar de las mayorías liberal-conservadoras. En comparación con el tan exitoso trabajo de los grupos de presión en el ámbito de la industria financiera frente al Parlamento Europeo y a los gobiernos nacionales, los éxitos de los sindicatos, sin embargo, son en general más bien modestos. Parece correcto que salgamos a la calle y expresemos nuestra indignación por las decisiones antisociales adoptadas. Pero también tenemos que defender nuestros intereses a nivel nacional, ante los responsables políticos de nuestros respectivos países. Lo importante es ejercer una influencia activa ya en la fase previa a la toma de decisiones políticas. Ahí tenemos que redoblar nuestros esfuerzos.

Con el «Pacto por el Euro Plus» los gobiernos de la UE están retando a los sindicatos. Jamás aceptaremos una ingerencia en la autonomía negocial de los convenios colectivos. Con nuestra connivencia no habrá una competencia europea en materia salarial; la decisión sobre los salarios es y será asunto de los agentes sociales. Por ende, una mejor coordinación de la política salarial sólo podrá partir de los sindicatos; debemos repeler conjunta y decididamente cualquier intento de abuso por parte del Consejo o de cualquier otra institución europea.

Los sindicatos son más que nunca indispensables. Para ejercer nuestro papel activo y constructivo, en Europa y más allá de ésta, los sindicatos han de dotarse de una estrategia coherente a medio y largo plazo, en lugar de recurrir a acciones y manifestaciones puntuales, preparadas a muy corto plazo. De ahí que sea indispensable mejorar la coordinación de las campañas y manifestaciones nacionales y europeas.

Los sindicatos tienen la obligación de conformar una Europa justa y social, y enfrentarse decididamente a la política neoliberal de los jefes de estado y de gobierno. Europa sólo funcionará *con* las personas, nunca sin ellas.

MARTÍN RICO Y ORTEGA (1833-1908)

Martín Rico, pintor paisajista madrileño nacido en El Escorial, inició su formación en el Liceo Artístico y Literario de Madrid, asistiendo desde niño a las clases de dibujo. Posteriormente, pasó al taller del pintor Vicente Camarón, donde se formó en el género del paisaje. Con su hermano, Bernardo Rico y Ortega, uno de los grabadores más prestigiosos de la prensa ilustrada del siglo XIX, conocería la técnica del grabado. Más tarde ingresó en la Escuela de Bellas Artes de San Fernando de Madrid, siendo su maestro Jenaro Pérez Villaamil.

Martín Rico está considerado como uno de los iniciadores del paisajismo moderno español, junto con Carlos de Haes, Joaquín Sorolla y Beruete. Según el profesor Lafuente Ferrari, la carrera de Martín Rico se caracteriza por un primer periodo, influenciado por el paisaje romántico de Villaamil y David Roberts; una segunda fase, durante la cual absorbe las técnicas y el colorido de la escuela de Barbizón; y un periodo final muy influido por Fortuny, con el que viajó por toda Italia, quedando impresionado por la luz de Venecia. En esta última etapa, sus obras se caracterizan por colores ricos y fuertes empastes, y plasma los paisajes soleados y jardines del sur de España y de Venecia, por lo que está considerado como uno de los paisajistas españoles más importantes. Gracias a sus dotes para el dibujo y su visión del color, tan del gusto de la época, Martín Rico adquirió una técnica muy depurada, caracterizándose su pintura por el dibujo preciso, la pincelada minuciosa y la luminosidad.

Entre 1858 y 1867 participa en las Exposiciones Nacionales de Bellas Artes, obteniendo diversas medallas. Desde muy joven comienza a viajar por Europa, visitando París, Suiza, Gran Bretaña e Italia. En 1859 se traslada a París pensionado por el gobierno para ampliar sus estudios en el extranjero. Sus obras figuraron en diversos salones. A causa de la guerra franco-prusiana regresa a Madrid, donde reside durante varios meses, trasladándose después a Granada, donde inicia su relación con el maestro catalán Mariano Fortuny.

En 1874 se estableció definitivamente en París, pasando los veranos en Venecia, donde tomaba apuntes para las obras que realizaba durante el invierno y que sus marchantes comercializaban con gran éxito por toda Europa. Pintor de gran prestigio y muy cotizado en su tiempo, obtuvo múltiples medallas tanto en España como en Francia. El gobierno español le nombró Comendador de la Orden de Isabel la Católica y recibió la Cruz de la Legión de Honor francesa. En 1878 organizó junto a Raimundo de Madrazo la instalación de la Sala Fortuny en la Exposición Universal de París.

En 1895 es nombrado Director artístico de la revista americana *De la ilustración española y americana*, lo que permitió que su obra fuese muy conocida y cotizada en EEUU, figurando sus obras en las principales colecciones y museos de América.

En 1907, un año antes de su fallecimiento, publicó su libro de memorias *Recuerdos de mi vida*, dedicado a su amigo el paisajista Aureliano de Beruete, que tuvo gran aceptación.

Boletín de Suscripción

GACETA SINDICAL: Reflexión y debate

Deseo suscribirme a **GACETA SINDICAL: Reflexión y debate**

GACETA SINDICAL: REFLEXIÓN Y DEBATE

Fernández de la Hoz, 12 - 3ª planta - 28010 - Madrid
Correo electrónico: nes-gacetaryd@ccoo.es

Suscripción anual: 2 números

España: 25 euros (afiliados) y 30 euros (no afiliados)

Europa: 50 euros

Resto del mundo: 60 euros

Ejemplares sueltos:

España: 15 euros (afiliados) y 18 euros (no afiliados)

Europa: 27 euros

Resto del mundo: 35 euros

Forma de pago:

Ingreso o transferencia bancaria a la c/c de la CS de CCOO:

LA CAIXA

Calle Serrano, 60 - 28001 Madrid - 2100 - 5731 - 78 - 0200003544

(Enviar el boletín a la dirección postal, al fax 91 702 80 30, o al correo electrónico nes-gacetaryd@ccoo.es)

Nombre y apellidos o Entidad.....
Profesión..... Empresa.....
Teléfono.....Fax..... E-mail.....
Calle..... Código postal.....
Población Provincia País.....

GACETA SINDICAL: REFLEXIÓN Y DEBATE

Fernández de la Hoz, 12 - 3ª planta

28010 - Madrid

Correo electrónico: nes-gacetaryd@ccoo.es



gs

gaceta sindical

reflexión y debate

nueva etapa nº16. junio 2011

Ramón Alós
Jorge Aragón
Julián Ariza
Pere J. Beneyto
Rodolfo Benito
Isidor Boix
Carmen Bravo
José Pablo Calleja
Javier Callejo
Jesús Cruz Villalón
Javier Doz
Ignacio Fernández Toxo
Rosario Gallardo
Francisco González de Lena
Pere Jódar
Holm-Detlev Köhler
Fernando Lezcano
José Luis López Bulla
Wanja Lundby-Wedin
Esteban Martínez
Fausto Miguélez
Marcos Peña
Albert Recio
Carolina Recio
Michael Sommer
Bernard Thibault
Teresa Torns
Jaroslav Zavadil

SINDICALISMO, TRABAJO Y DEMOCRACIA



confederación sindical
de comisiones obreras