

ELSTV ELANTZEN

Página 1: «La estrategia de UGT y CEOE, obsesivamente centralizadora», V. ELORZA. Página 12: «La consolidación del Sindicato en la empresa, tarea básica», GERMAN KORTABARRIA. Página 16: «Economía y relaciones laborales», JOSE ELORRIETA. Página 22: «Negociación colectiva 1988: Un balance con luces y sombras y algunas reflexiones», JUAN MIGUEL MENDOZA. Página 26: «CIOSL, CES: Dos congresos importantes para el análisis del momento actual del sindicalismo», MARITERE ZINKUNEGI.

RELACIONES LABORALES: MIEDO A LA NEGOCIACION ABIERTA

La estrategia de UGT y CEOE, obsesivamente centralizadora

El año 1985 aparece un informe de la OIT sobre las relaciones laborales en el Estado español. El proceso seguido, a partir del fin de la dictadura, era objeto de observación y estudio desde diversos ángulos. La OIT envió una comisión de expertos para que examinara el desarrollo y evolución de las relaciones laborales y de sus protagonistas, patronales y sindicatos, en los primeros años de la transición. El grupo de expertos descubre numerosas peculiaridades: entre ellas una, que subrayan como importante curiosidad, es la constatación de que mientras políticamente se procede a una descentralización del Estado, en las relaciones laborales se observa el proceso inverso de centralización y concentración (Situación Sindical y Relaciones Laborales en España, OIT, 1985). No pueden aislarse los dos procesos y puede pensarse que, lógicamente, entre ambos se produzcan desacoplamientos. Ya es menos lógico que se den contradicciones programadas con alcance estratégico.

El presente artículo viene a ser complementario del que apareció en el número anterior, número 20, de LAN-TZEN con el título: «El modelo estatal diseñado en 1979 está en crisis. Se impone un giro en las relaciones laborales». Se estudia aquí un nuevo aspecto relacionado directamente con el doble proceso político y laboral, citado arriba, y que se sitúa conflictivamente en el centro de ambas dinámicas enfrentadas.

En aquel artículo se examinaba el aspecto **concertado** del modelo del que se afirmaba que al cabo de diez años había entrado en profunda crisis. Otro aspecto del modelo, al que dedicamos ahora estas páginas, es el de su carácter **único y uniforme** a la vez que **centralizado y jerarquizado**.

En este carácter del modelo están de acuerdo UGT y CEOE cuando, en julio de 1979, firman el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) que es como el

acta fundacional del mismo. En el acuerdo convergían intereses de ambas organizaciones. Intereses particulares, no necesariamente idénticos, pero tampoco incompatibles. A la CEOE interesaba, entre otros extremos, romper el frente sindical; a la UGT interesaba, casi a cualquier precio, crear las condiciones que aseguraran, frente a los datos recientes de las elecciones sindicales, su supremacía sindical. También a la CEOE preocupaba solventar con rapidez las dificultades que encontraba en la formación de una patronal **única** estatal. El pacto tuvo tanto de afirmación de un modelo de relaciones laborales como de declaración de guerra a terceros. Afirmación de un modelo sindical y declaración de guerra a los que pudieran entorpecerlo. Entonces se inicia lo que se ha venido en llamar por unos la lucha por «la hegemonía» y por otros la costosa «concurrentia sindical».

Para explicitar los propósitos que dieron lugar a acuerdos y leyes aduciremos testimonios públicos de los protagonistas del ABI y del AMI. Nos descubrirán la lógica interna, el alcance y las intenciones que la medida y fría redacción de acuerdos y leyes enmascara, suaviza, oculta. Con frecuencia ha habido protagonistas y portavoces un tanto informales, pero autorizados. Ha habido también momentos y situaciones en las que esas voces adquieren especial relieve. Son las voces y los momentos que vamos a utilizar preferentemente. Son importantes, por ejemplo, los encuentros organizados por la Fundación Ebert, en varias ocasiones expresamente consagrados a los temas que nos interesan en este momento.

En esta vertiente del pacto ABI se encuentra, como se verá, especialmente implicada, sin pretenderlo, desde luego, ELA como sindicato de una nacionalidad. ELA a lo largo de estos años y al hilo de las varias expresiones derivadas del pacto UGT-CEOE se verá precisada a expresar sus críticas, sus posiciones. ELA ha denunciado, rebatido y sobre todo ha practicado un sindicalismo y propugnado un modelo de relaciones laborales, en abierta oposición a la agresión de que era objeto. Sin embargo, en este artículo, principalmente por falta de espacio, renunciamos a levantar acta de la respuesta de ELA. Hay que añadir aún alguna otra precisión sobre las limitaciones de

estas líneas. Es evidente que el viraje de UGT en 1979, su desmarque sindical, su aproximación a la CEOE (era mucho más que un simple acuerdo sindicato-patronal) hay que encuadrarlos dentro del viraje que da la política general del PSOE tanto en sus expresiones sociales, laborales y económicas, como también en relación con el hecho de las autonomías plasmado ese viraje con elocuencia en la LOAPA. Los informadores de la OIT debieran haber examinado este punto que les hubiera aportado una luz a la curiosa contradicción que observaban entre el proceso político y el laboral.

Antes de terminar estas líneas preliminares hay que anotar que hemos tenido que hacer una renuncia más. Y lo sentimos. Hubiera sido muy interesante dedicar una atención especial a la actitud del empresariado vasco y a la de sus diversas fracciones ante este hecho clave en el ordenamiento de las relaciones laborales. También la vacilante y nada coherente actitud del Gobierno vasco en diversos momentos y ante distintas manifestaciones de una actitud de fondo sobre un hecho que de ninguna manera puede (debería) dejarle indiferente.

En lo que vamos a exponer está la razón última que explica el que al formarse el Gobierno PNV-PSOE las relaciones laborales hayan sido declaradas materia de desacuerdo. En este punto el PSOE mantiene una actitud cerrada.

I. UN MODELO PACTADO: CENTRALIZADO Y UNIFORME

En 1984 la Fundación Ebert organiza en Zaragoza un encuentro de empresarios, sindicalistas, laboralistas y algunos representantes de las administraciones autonómicas, sobre el tema «Comunidades Autónomas y Política Laboral». En el mismo se abordaron, con claridad, aspectos muy interesantes. De Fabian Márquez, asesor jurídico de la CEOE y uno de los inspiradores del ABI, son las siguientes palabras que, dentro de un lenguaje coloquial, algo confuso, expresan una idea muy clara: «Qué duda cabe que entre UGT y CEOE, en cuanto a lo que debe ser un marco laboral, existe no solamente una coincidencia, sino un marco pactado, una concepción pactada o una filosofía pactada desde el año 80, y antes, desde el 79, porque el artículo 89 (sic) (nota: se refiere al 81 que en el texto definitivo del ET será el 83) del Estatuto (de los Trabajadores), que tanto preocupó a ELA —por eso se preparó esa enmienda que fue debatida en

Mientras políticamente se procede a una descentralización del Estado, en las relaciones laborales se observa el proceso inverso de centralización y concentración.

A la CEOE interesaba romper el frente sindical; a la UGT interesaba, casi a cualquier precio, crear las condiciones que le aseguraran su supremacía sindical.

el Senado y que sigue preocupando ahora—, UGT y nosotros (CEOE) redactamos ese artículo. Quiero decir, y lo digo con absoluta propiedad: no lo redactó el Parlamento, fue fruto de un pacto. Luego desde entonces, desde el 79, al menos, UGT y CEOE sobre este tema que ha sido hoy objeto de análisis tenemos una opinión, a mi juicio, bastante clara» (Fundación Ebert, Documentos y Estudios n.º 42, pág. 194).

La «concepción UGT-CEOE» de relaciones laborales pactada en 1979 tiene, como constató la Comisión de la OIT, un marcado carácter centralizador y uniforme. Frente a este modelo el peligro de descentralización podía venir por la transferencia y ejercicio de ciertas competencias a las comunidades autónomas y por el ejercicio de la autonomía de las partes en la relación directa entre patronales y sindicatos.

Autonomías: competencias «sin carne»

José M.ª Zufiaur, secretario de Acción Institucional de UGT en aquel entonces y también otro de los autores claves del acuerdo, se expresa con claridad en este encuentro de Zaragoza: «Yo creo que cuantas menos competencias que tengan carne, que no sean de ejecución, se transfieran del tema de las relaciones laborales, mejor. Porque yo considero que en un Estado de las Autonomías o un Estado Federal o como se termine configurando el Estado, hay cosas que no puede hacerse delegación de ellas y me parece una de las cuestiones fundamentales que vertebraba un Estado, que configura un Estado y,

si no renunciamos al Estado, es, sin duda, el tema de las relaciones laborales» (Ebert, Documentos y Estudios, n.º 42, pág. 214).

Fabián Márquez, más alarmista y solemne: «Es imposible que un Estado, incluso un estado federal, acepte, se mantenga incolumne, si desde la periferia, si desde los Estados (sic) autonómicos (...) se pretenden plantear constantemente relaciones de poder. Eso estalla. Y lo que está ocurriendo es que está estallando (...). Creo que la historia debe agradecer a las fuerzas sociales (nota: se refiere, sin duda, a UGT y CEOE) que hayamos puesto coto, desde nuestro punto de vista, a este profundo disparate, en mi opinión» (Ebert, Documentos y Estudios, n.º 42, pág. 198).

«Creo, añade Zufiaur— que se puede reconocer perfectamente que existen situaciones específicas. Que hay, por ejemplo, sindicatos de nacionalidad, y a esos sindicatos de nacionalidad no se les puede negar ni el pan ni la sal y hay que darles juego, pero juego dentro de un modelo estatal de relaciones laborales. Esa dialéctica es la que está permanentemente entre dos lógicas y seguirá mientras no se imponga una de ellas. Yo creo que se está haciendo poco por imponer una de esas lógicas. Porque, en definitiva, todavía hay muchas cosas abiertas, además de la relación de fuerzas: que siempre está abierta esa relación de fuerzas» (Ebert, Documentos y Estudios, n.º 42, pág. 215).

Todo esto suena a amenaza. A pesar de lo dicho, se negará el pan y la sal. Subyace clara la voluntad de imponer un modelo y de hacerlo por vías distintas a las del lógico juego sindical en el terreno de las relaciones laborales.

«Yo no creo, expresa convencido Zufiaur, en absoluto —y soy en este sentido absolutamente largo-caballero— en, diríamos, repartirse las competencias, hacer dejación de lo que es el tema de las relaciones laborales a favor de las comunidades autónomas» (Ebert, Documentos y Estudios, n.º 42, pág. 214). Unos meses más tarde Zufiaur vuelve al punto del «largo-caballero», como buscando una apoyatura o legitimación: «Este problema no es, desde luego, nuevo. Ya en 1932 con motivo de la discusión del Estatuto de Autonomía para Cataluña, Largo Caballero utilizó toda su capacidad de persuasión ante Azaña —como éste relata en sus memorias— para que quedara establecida la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral» (Papeles de Economía, n.º 22, pág. 226).

Fabián Márquez no se siente necesitado de legitimación histórica: «El Gobierno vasco que lo haga todo en cuanto a ejecuciones, todo; que se justifique, que se ganen el sueldo, en expresión gráfica, y el Gobierno andaluz y el Gobierno de Murcia. Y en cambio, el poder central o el Estado central o la clase política gobernante entonces, es asombrosamente tolerante» (Ebert, Documentos y Estudios, n.º 42, pág. 197).

La función de «ejecución», propia de la comunidad autónoma en el área de las relaciones laborales, ya había sido despojada de la posible interpreta-

NOTA: En el artículo «Gipuzkoa-Bizkaia: El paro es alto pero no igual», publicado en el número anterior de LANTZEN, incluimos tres cuadros numéricos omitiendo involuntariamente la fuente de los mismos, Euskal Estatistika-Erakundea.

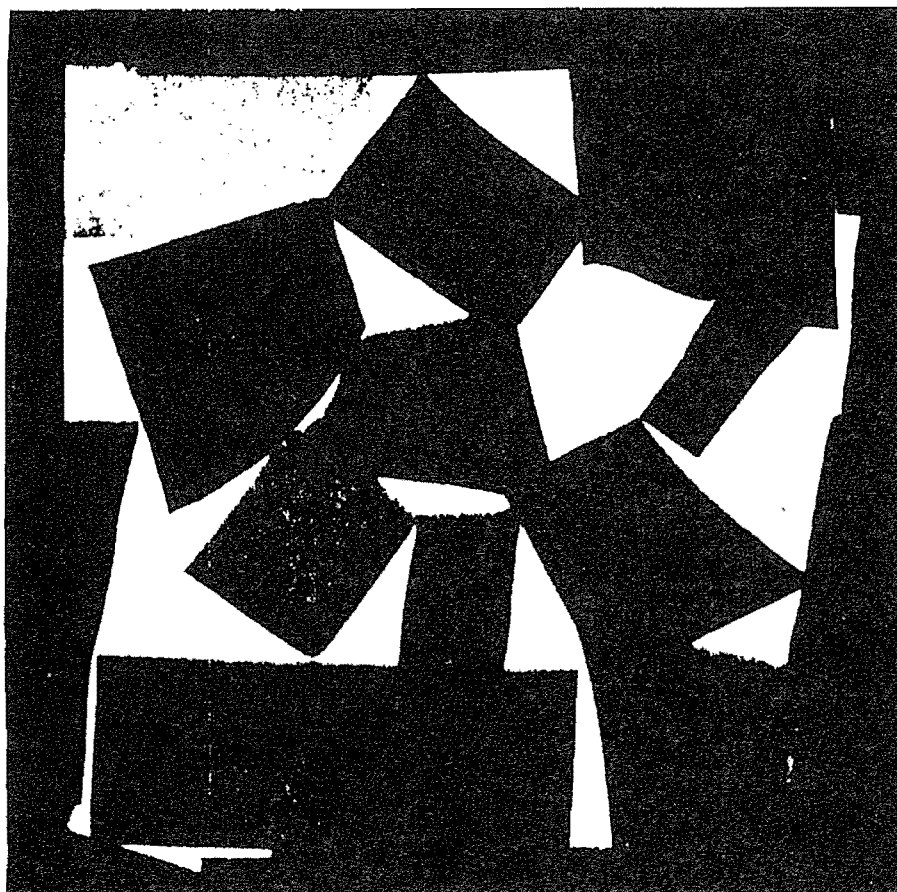
ción extensiva en la que abarcaría la capacidad «reglamentaria». A continuación a la capacidad de ejecución se le iría aplicando una interpretación cada vez más restrictiva. Para comprenderlo basta echar una ojeada a la intervención del Gobierno de Madrid con ocasión de las normativas para elecciones sindicales. Incluso en las de la Administración autónoma.

Cortar la vía de los acuerdos

La posición básica desde la que montan su estrategia UGT y CEOE la exponía con precisión Zufiaur en 1985: «La voluntad coincidente de sindicatos y empresarios, apoyada y fomentada desde la Administración autónoma (...) puede, de tal manera, establecer un bloque normativo que lleve, en la práctica, a que las normas y los convenios colectivos de ámbito nacional no tengan vigencia alguna en el País Vasco. No es éste un asunto baladí, porque cuestiona la existencia de un marco de relaciones laborales, afecta a la unidad de mercado, contribuye a que se ponga en duda principios fundamentales sobre los que deben basarse los sistemas de cobertura social (como la existencia de «caja única») y, en fin, repercute sobre la estructuración nacional del sindicalismo» (Papeles de Economía, n.º 22, 1985, pág. 226). No se lograría únicamente un bloque «convenido» entre patronales y sindicatos. Conviene subrayar que esto último sería un simple ejercicio de «autonomía colectiva» que es el principio sobre el que los firmantes del ABI decían querer fundar el futuro de las relaciones laborales. Pero este ejercicio concreto de la «autonomía colectiva de las partes» daría al traste con el modelo único, centralizado y uniforme de relaciones laborales, que según el mismo Zufiaur, había que imponer. Causa extrañeza el que Zufiaur en el último párrafo suyo transcrito, asuma, haga suya la razón básica de la CEOE (al menos la explícita) para centralizar, uniformar, el **marco único de relaciones laborales**: la razón de «unidad de mercado». La CEOE ha formulado de forma extremosa, como se verá, este punto de vista y no por razones de solidaridad, comprensibles en un sindicalista, sino por razones de rentabilidad y de competitividad: la CEOE quiere a toda costa un único mercado de contratación laboral. Así pues, curiosamente, la posibilidad de aparición de marcos de relaciones laborales diferenciados en la dinámica de las autonomías, se había convertido en uno de los puntos principales por los que podía venirse abajo toda la estructura estratégica montada por CEOE y UGT con UCD y PSOE al fondo. Se vio ahí la manzana más grave al sueño de UGT y CEOE.

II. LOS «MARCOS AUTONOMOS»: LA AMENAZA AL MODELO

Este punto ya se había planteado de forma cruda y durante el año 1980 en otro encuentro organizado por la Fun-



dación Ebert, en Palma de Mallorca, sobre el tema de «Autonomías y Relaciones Laborales». No había sido invitada ELA.

Discurrían las exposiciones sin mayor relieve ni debate hasta que hizo la suya José M.^a Zufiaur, secretario de Relaciones Sindicales de UGT, con el propósito de centrar el debate sobre el tema de su máxima preocupación: el tema del «modelo sindical» que en realidad era el tema de «dos marcos autónomos» de relaciones laborales. Hubo quien vio en la intervención de Zufiaur «lo más importante de las jornadas» (id. id. pág. 133); algún otro calificó a la misma intervención como «intervención schok» (id. id. pág. 134). Desde ese momento los debates giraron en torno a lo expuesto por Zufiaur.

El «marco autónomo de relaciones laborales», tal como se le denominó, podía tener doble apoyatura. La **vía normativa** basada en las eventuales competencias de la comunidad autónoma, y la **vía del ejercicio de la autonomía colectiva** por acuerdos de las partes. Era preciso, de acuerdo con la estrategia del ABI, cerrar ambas posibilidades.

El problema se planteaba sobre todo por la vía convencional. En realidad en la única autonomía que de verdad se veía un riesgo serio era la comunidad autónoma vasca por el fuerte peso de los partidos nacionalistas, por algunos leves síntomas tendenciales en ciertos grupos de empresarios y sobre todo, principalmente, por el peso creciente de ELA.

El pacto tuvo tanto de afirmación de un modelo de relaciones laborales como de declaración de guerra a terceros. Afirmación de un modelo sindical y declaración de guerra a los que pudieran entorpecerlo.

Desde la CEOE, tal vez algo alarmada por las tesis actuales de su partenaire, hay mensajes invitando a reflexionar.

Contra el sindicalismo de ELA

Para cerrar esa vía «convencional», en realidad para cerrar la posibilidad del ejercicio legítimo de la autonomía colectiva, tanto UGT como CEOE comenzaron por exagerar las tintas y el tono retórico de sus escasos argumentos. La ampulosidad de los argumentos da la sensación de que en realidad lo que se quiere ocultar es el nerviosismo que les producía la situación sindical en Euskadi como un riesgo para sus particulares proyectos del ABI. Y la carencia de recursos normales para hacer frente al riesgo. El riesgo se centraba en la existencia de un área sindicalmente fuerte no controlada por el sindicalismo estatal y con deficiente implantación de UGT. Por eso Zufiaur se esmerará en descalificar, de entrada y de forma apriorística, ese sindicalismo no estatal: «Yo parto de una concepción del sindicalismo a nivel estatal, parto de una concepción de un sindicalismo de clase y de un sindicalismo estatal, porque me parece que es la única manera de poder hacer sindicalismo. Yo no concibo el sindicalismo más que en relación con una determinada estructura del Estado, es decir, con el Estado. El ámbito del Estado es el que tiene que dar el ámbito del sindicalismo, porque ese ámbito configura, en definitiva, cómo se estructura a su vez el antagonista social que es el capitalismo» (Ebert, Documentos y Estudios, n.º 14, pág. 122). «Empieza a haber una enorme preocupación desde el punto de vista sindical por una posible disgregación también en este ámbito del campo sindical en nuestro país» (id. id., pág. 121).

Al señalar tres problemas del sindicalismo actual que, en su opinión únicamente pueden encontrar respuesta a nivel estatal, Zufiaur se permite realizar un ataque desatado contra el sindicato ausente, ELA: «Y esa respuesta que, a mi modo de ver, es la diferencia sustancial entre un sindicalismo de clase, actual y moderno, y un sindicalismo de tipo corporativo, como ELA-STV, por ejemplo, ELA-STV no tiene planteamiento global de la situación de los trabajadores. Dice: no al pacto social en Euskadi. ¿Por qué? Porque tiene una mentalidad estrictamente corporativa de defender a los trabajadores que trabajan y de conseguir buenos convenios en la empresa y que así le supone una mayor afiliación y mayores cuotas. A mi modo de ver, ese sindicalismo es absolutamente reaccionario, integrista, que no tiene ninguna visión global de la clase trabajadora, de lo que es el conjunto de los trabajadores en un país desarrollado, que vive el paro, etc., como el nuestro» (id. id. pág. 123).

Contra los «marcos autónomos»

Descalificado el sindicalismo que puede poner en peligro el ABI, Zufiaur pasa a realizar un alegato contra la teoría de lo que llama los «Marcos Autónomos» y termina por exteriorizar dónde está su verdadera preocupación: «Consecuentemente con eso, decir que mi posición personal es bastante reticente a ese marco autónomo de rela-

ELA ha denunciado, ha rebatido y, sobre todo, ha practicado un sindicalismo y propugnando un modelo de relaciones laborales, en abierta oposición a la agresión de que era objeto.

Frente a este modelo el peligro de descentralización podía venir por la transferencia y ejercicio de ciertas competencias a las comunidades autónomas y por el ejercicio de la autonomía de las partes.

ciones laborales y que me parece incluso temerario hablar del mismo, porque se interpreta como un marco de legislación distinta a un determinado nivel, al determinado nivel de Euskadi, etc. Lo que interpretan por ejemplo ELA-STV o el Partido Nacionalista es que hay que legislar de una manera distinta, no es lo que interpretamos nosotros, pero sí la interpretación que ellos le quieren dar. Y le quieren dar por motivos absolutamente interesados. ELA-STV quiere un marco autónomo de relaciones laborales pura y simplemente para quedar con el monopolio sindical en Euskadi, para quedar con el monopolio sindical en el País Vasco. De esa manera, negocia convenios a nivel de Euskadi y quita todo tipo de fuerza a las organizaciones de ámbito estatal» (id. id. pág. 125). A Zufiaur no se le puede atribuir el que en esta ocasión tratara de ocultar sus sentimientos y sus miedos.

La teoría, la cobertura ideológica, de la CEOE contra los «marcos autónomos» la desarrolló en Mallorca Fabián Márquez, asesor técnico de la CEOE: «Hoy en nuestro país el empresario trata de que las autonomías no compartimenten el mercado económico. Alguien ha dicho hace un rato que —hablando de convenios— se entien-

de perfectamente que los catalanes hagan su convenio textil; no se entiende, discrepo. Los catalanes tuvieron su convenio textil, y tuvieron incluso un convenio intercomarcal textil-lanero de Sabadell y Tarrasa, e inteligentemente comprendieron que lo que les convenía a los catalanes (entre comillas) es que Béjar pagara los mismos salarios a los laneros que pagaba Tarrasa, porque si Béjar pagaba salarios inferiores, Béjar acabaría obligando a cerrar fábricas de Tarrasa, con lo que el interés de clase de los sindicatos en función del desarrollo normal del principio de solidaridad conlleva en este caso en nuestro país (...). En épocas de vacas flacas, el empresario trata de defender fundamentalmente un marco leal de competencia; eso es lo esencial para la clase empresarial. Y no hay marco de competencia si los costos difieren porque se establecen barreras artificiales de carácter económico, barreras aduaneras, lo que he llamado esta mañana 'las viejas casetas de los consumos'' (id. id. pág. 145).

Zufiaur, en Mallorca, termina el debate suscitado por él mismo haciendo una declaración, un tanto forzada, pro-autonomista, para volver a reafirmar sus tesis a favor de lo que se denominaba concentración y centralización.

Con todo, al término de su segunda intervención, respondiendo a los que han tomado la palabra después de su ponencia, reconoce que todo en definitiva va a depender de la relación de fuerzas. No es la primera vez que Zufiaur expone esa convicción: todo va a depender, en cuanto al éxito del ABI de la relación de fuerzas. El que se formalicen o no esos «marcos autónomos» va a depender también de la relación de fuerzas. Zufiaur ha decidido no dejarse sorprender y los años venideros mostrarán qué clase de fuerza están decididos a aplicar con tal de que no se frustre su «plan ABI».

Contra la negociación colectiva abierta

Los puntos esenciales sobre los que hay que aplicar la fuerza para que no se creen los «marcos autónomos» son el de la negociación colectiva y el de los organismos que podrían institucionalizar esos «marcos».

En Mallorca se habló sobre todo de la negociación colectiva. Zufiaur lo tenía tan claro que lo aplicó incluso a la estructura interna de la UGT. Para que no se formen «marcos autónomos», que no haya negociación en ese ámbito. Se lo dice a los propios sindicalistas de UGT. Las Federaciones de UGT no deben estructurarse a nivel de comunidad autónoma porque, si se estructuran, acabarán perdiendo negociación a ese nivel. Para Zufiaur la negociación no debe tener sino dos niveles: el estatal y la empresa. La costumbre arraigada de negociar a nivel provincial debe ir desapareciendo.

Precisamente la creación de mecanismos con la finalidad de evitar esas negociaciones a nivel de comunidad autónoma y de controlar desde la cumbre (concentración de ámbitos y centralización del control) había sido precisamente el centro, el núcleo, del ABI, de la aportación fundamental, clave,

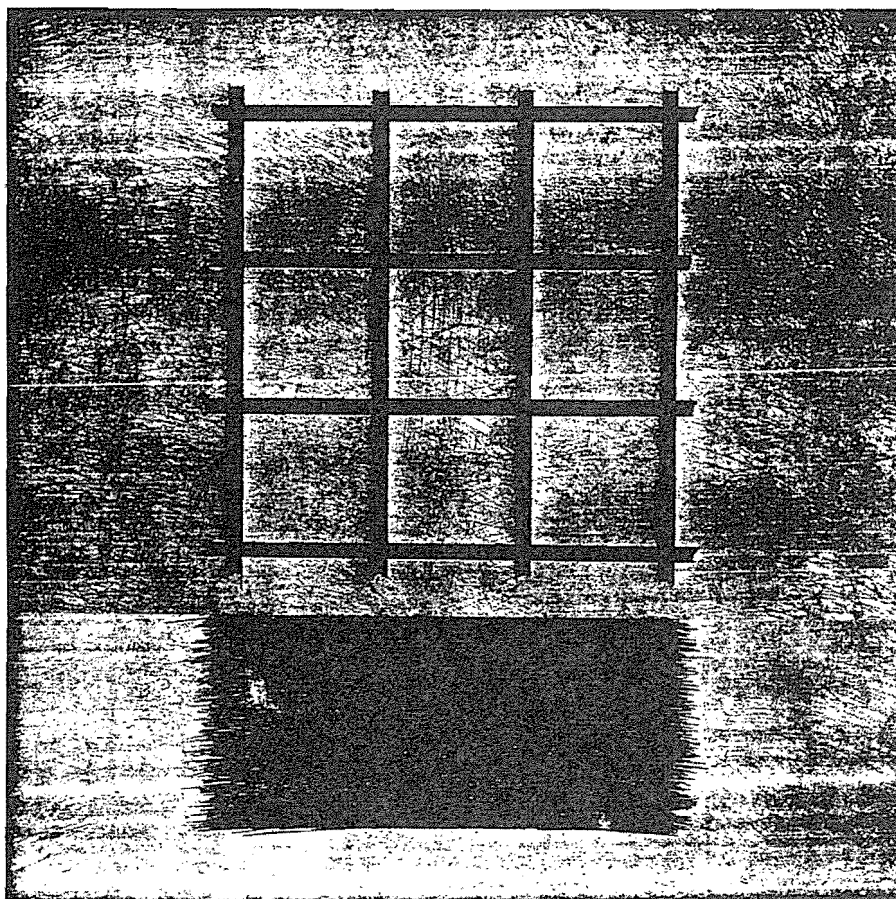
de la CEOE y de UGT al Estatuto de los Trabajadores y también la materia del capítulo más importante, el IX, del AMI: la **estructura de la negociación colectiva**. Consecuentemente ELA se aplicó también con toda su fuerza en rechazar esa imposición; a ese nivel legislativo la relación de fuerzas estaba evidentemente a favor de la otra parte: UGT más CEOE, más UCD, más PSOE. UGT y CEOE, hay que reconocerlo, se aplicaron bien en sacar adelante, en el Estatuto de los Trabajadores, lo irrenunciable de su proyecto. Por mucho que ante la presión de ELA cambiaban, modificaban las redacciones de los, entonces, artículos 81 y 82, llegando a redacciones realmente complicadas, nunca perdían el hilo de lo que allí tenían que conseguir: en el fondo todas las redacciones decían lo mismo.

A un mes de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, Zufiaur daba la interpretación del texto, que ellos habían redactado: «Llegado este tema, es el de la **negociación articulada**. La UGT, desde hace mucho tiempo, ha defendido la necesidad de una negociación articulada, de una negociación complementaria, pero una negociación colectiva complementaria, diríamos, **que esté jerarquizada**, y hay que decirlo claramente. Yo creo que el Estatuto de los Trabajadores plantea de una manera nítida la articulación de la negociación colectiva y plantea también una jerarquización, es decir, la tendencia a convenios generales de rama de industria a nivel del país, que sean complementados a nivel de convenios provinciales o nivel, sobre todo, de convenios de empresa» (Ebert, Documentos y Estudios, n.º 14, pág. 125). Luego vuelve a repetir que el nivel de provincia, tendencialmente, hay que eliminarlo.

Negociación colectiva articulada y jerarquizada

Lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores es, pues, una negociación articulada y jerarquizada, es decir, estrechamente centralizada y controlada. Y la posible evasión, fuga de control, que apenas es posible, si se combinan los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, queda cerrada por el acuerdo ABI y el AMI.

En relación con lo que estamos tratando, el capítulo IX del AMI es el que define la estrategia. Una y otra vez los mismos firmantes se han referido a esta capítulo como el que plasma lo que querían cambiar y dejar bien fijado. En el mismo, después de acordar que hay que concentrar los convenios colectivos con el criterio de buscar la «unidad sectorial del ámbito nacional», acuerdan lo siguiente: «Deberá tenderse a agotar las materias que, por su naturaleza, puedan ser objeto de negociación sectorializada y específicamente aquellas encargadas de configurar un marco de condiciones socio-laborales que, sin dificultades económicas o de costo, pueda ser implantado para la totalidad de los trabajadores de un sector o rama de producción» (AMI, cap. IX). Y para aquellas materias sobre las que «no pudiesen adoptarse acuerdos o compromisos que racionalmente pudiesen vincular a todos



los trabajadores y empresas», se acuerda «referir la negociación de dichas materias a unidades inferiores o al nivel de empresa, pero estableciendo en el convenio sectorial, vías o criterios que de algún modo encaucen la negociación de tales factores o extremos en los niveles inferiores» (AMI, cap. IX).

Dónde se decide la negociación. Es la clave

UGT y CEOE, por otra parte, estaban totalmente de acuerdo con lo que Miguel Rodríguez Piñero dijo en el encuentro de Mallorca: «La primera pregunta que yo haría, porque creo que ahí puede estar la clave de todo esto, es si hay un poder sindical autónomo, en autonomía, en la región y un poder empresarial regional. Precisamente el que haya o no actores sociales autónomos va a influir mucho en el desarrollo y la estructuración del sistema de relaciones laborales (...). Si las direcciones se toman a nivel estatal, a mí me da exactamente igual que el convenio se firme en Sevilla que en Madrid, me da igual, porque en el fondo es un convenio que se está negociando, es decir, que están tomando decisiones a un determinado nivel» (Ebert, Documentos y Estudios, n.º 14, pág. 131). Y en ese momento, cómo no, se volvió a aludir al caso de ELA y el problema que planteaba. Aunque ELA era un obstáculo, también lo era el peso de CC. OO. Al hacer el balance del primer año de aplicación del AMI en un nuevo encuentro organizado por la Fundación Ebert, el portavoz de la CEOE para la ocasión, Fabián Már-

Subyace clara la voluntad de imponer un modelo y de hacerlo por vías distintas a las del lógico juego sindical en el terreno de las relaciones laborales.

Al cabo de los años UGT vuelve a dar la razón a ELA. El debate, la polémica, las tormentosas discusiones previas al Estatuto de los Trabajadores se centraron precisamente en ese punto.

quez, lo dijo así: «La filosofía y el sistema que en el AMI preconizan CEOE y UGT en cuanto a nueva estructura de la contratación colectiva, si se mantiene la actual situación de distribución de fuerza y representación de intereses entre los distintos sindicatos, no es posible, por las razones antes apuntadas, llevarla a efecto sin la colaboración de CC. OO.» (Ebert, Documentos y Estudios, n.º 18, pág. 48). No era la intención ni de la CEOE ni de la UGT el llamar a colaborar a CC. OO., como se deduce de todo lo que se va diciendo y de lo que más abajo irá apareciendo. ELA simplemente estorbaba.

Objetivo: Hegemonía sindical de UGT

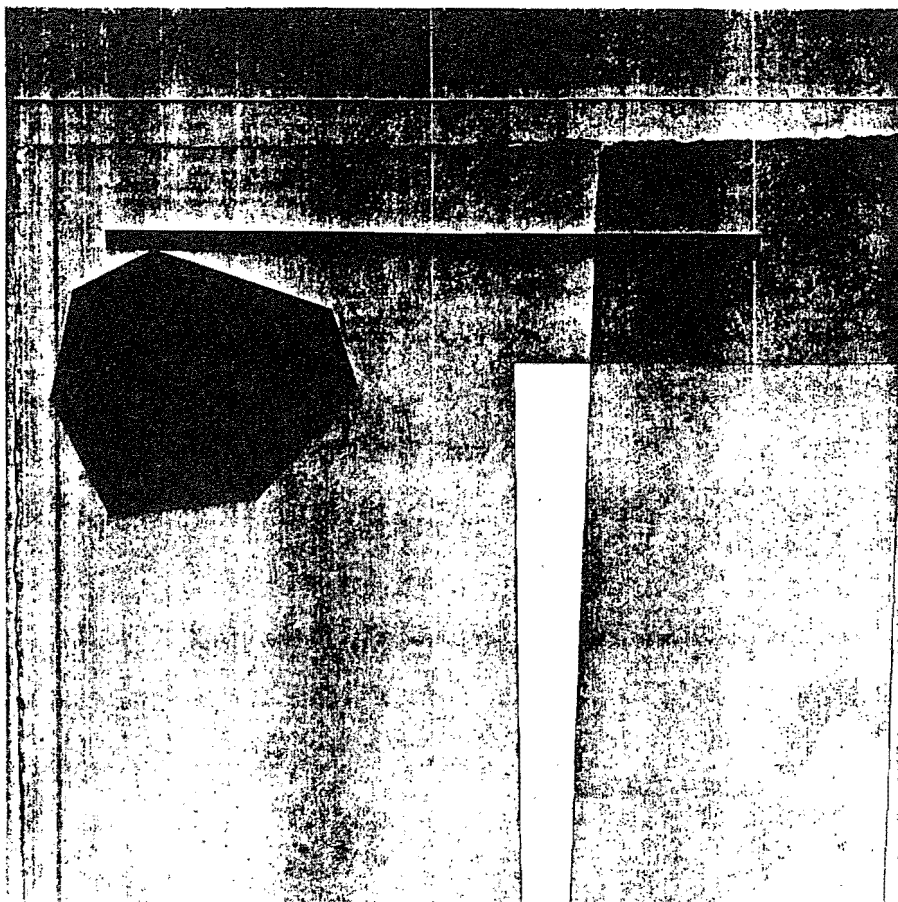
El objetivo de los acuerdos, del modelo sindical y de relaciones laborales y de concertación tipo nor-europeo, exigía en definitiva la **hegemonía sindical de UGT**. Es natural que en ello se apliquen los firmantes y evidentemente también el PSOE.

UGT y su estrategia han desatado una política agresiva contra los otros sindicatos.

UGT y CEOE se van a necesitar mutuamente durante largo tiempo mientras se consolida el fruto de su estrategia. No pueden separarse. CEOE se siente con derecho, o en situación de soñar en unas relaciones realmente maravillosas, para la CEOE, naturalmente. En poco tiempo han pasado de los miedos apocalípticos de Ferrer, expuestos retóricamente en los EE. UU., a esta perspectiva que atisba en el horizonte con alegría J. M. Cuevas, secretario general de CEOE: «Podríamos en algún momento decir que este tipo de reuniones o de sesiones pueden considerarse como protagonistas de las negociaciones que dio lugar al Acuerdo Marco y del clima que desde hace meses entienden los empresarios, entiende también la Unión General de Trabajadores, que debe presidir el desarrollo de las negociaciones, que incluso evite la conflictividad cooperativa a la que se ha referido el profesor Rodríguez Piñero, porque esperamos que se pueda profundizar en alguna ocasión sobre el contenido de ese grado de conflictividad que tampoco consideramos deseable ni siquiera. Ni siquiera ese tipo de conflictividad consideramos deseable por parte de la representación de los empresarios. (Ebert, Documentos y Estudios, n.º 18, pág. 12).

III. LA EXPERIENCIA DEL MODELO PACTADO A EXAMEN

A casi tres años del AMI los días 11-12 de noviembre de 1982, con el PSOE ya instalado en el poder desde hacía unas semanas, y por ello mismo, con un elemento más, muy importante, tal vez decisivo, a favor de la estrategia del ABI, la Fundación Ebert reúne en Chinchón (Madrid) una jornada de estudio. Es una reunión peculiar, venía a ser un encuentro interno entre los que habían firmado el ABI y se habían comprometido en su estrategia.



Su objeto, ver cómo marchaban las cosas.

Entre los asistentes abundaban sociólogos, investigadores laborales, especialistas en derecho del trabajo, dos únicos sindicalistas de UGT (Saracibar y Zufiaur) y un político, Julio Bordas, secretario general técnico del Grupo Parlamentario Socialista Vasco (PSE). Subrayamos esta última identidad. Era un cuidadoso balance de la estrategia del 79 y un sondeo de las opiniones de los trabajadores. Seguiremos únicamente el hilo de lo que interesa a nuestro propósito.

Entre los rasgos del modelo sindical que se propugna para el Estado español está éste: «Progresiva tendencia del modelo negociador propugnado por UGT con posible aceleración por acercamiento del sistema político al modelo europeo: ascenso del socialismo y «extraparlamentariedad» de los comunistas, falta que UGT avance como sindicato para reflejar el modelo completo» (id. id., pág. 27). Interesa subrayar la última observación que revela la intencionalidad hegemónica, esencial al modelo, a favor de UGT.

El Estado español no es Europa

Se formula un reconocimiento elocuente: «En España no existe la sociedad de consenso que en Europa está asentada desde hace treinta o cuarenta años. Los pactos y acuerdos (Moncloa, AMI, ANE...) son producto de situaciones coyunturales más que de una distribución de fuerzas consolidada. El pacto social español ofrece unas características especiales. Existe una razón

Desaparece ya claramente el que antes aparecía como titubeante ámbito provincial y no se hace mención del ámbito de comunidad autónoma.

Interesa retener este último rasgo: la situación de enorme «concurrentia», que es la forma suave de denominar una situación de enfrentamiento que no es producto del simple pluralismo.

objetiva, no ha podido hacerse de otra manera».

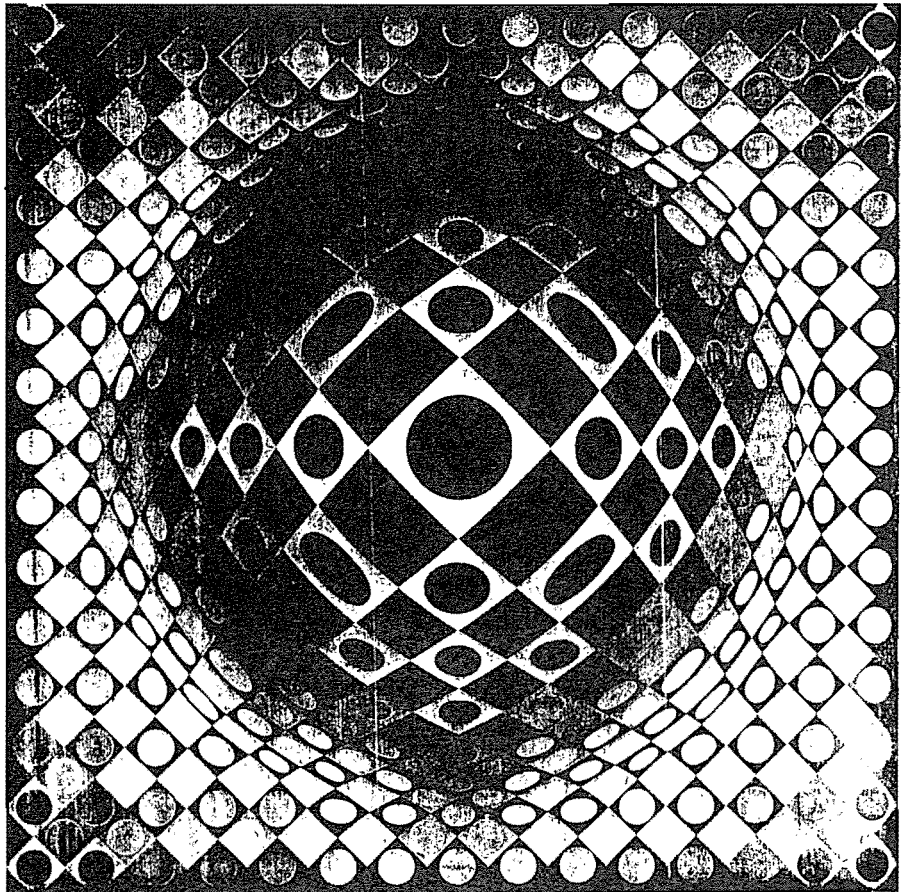
Zufiaur en su examen de situación, elaborado de encargo por los organizadores, con el que se cerró el encuentro, abundó en los posicionamientos ya conocidos en él, añadiendo algunos interesantes rasgos autocríticos.

El principio-base estratégico de partida está formulado con más claridad que en otras ocasiones. Hablando de la importancia del sector servicios como futura base sindical añade, generalizando: «La batalla por este sector de servicios puede condicionar a mi modo de ver la propia configuración sindical española. Es decir, se puede caminar hacia un modelo de sindicato unitario noreuropeo o, por el contrario, puede cristalizarse en tres organizaciones, muy tradicional del sur de Europa: una organización comunista, una organización socialista y una organización no democrata-cristiana, pero sí coincidente o en sintonía con la derecha de nuestro país» (id. id., pág. 51). Difícilmente se podía expresar con más claridad el reto al que debía responder estratégicamente UGT, que había optado (ver artículo anterior en LANTZEN) claramente por el modelo nor-europeo cuyo ingrediente de **unidad sindical** nunca hasta ese momento se había explicitado tan claramente.

Y además está Euskadi

Para ese intento de «unicidad» sindical, Zufiaur encuentra «un gran problema en Euskadi». «Otro tema que ya en otra ocasión había planteado y que ha vuelto a salir en una reciente intervención es el tema de las nacionalidades y el sindicalismo. Me parece que hay un gran tema respecto a la configuración del sindicalismo español. Hay un gran problema en Euskadi y digamos la cuerda está muy floja, porque la propia patronal está ligada al PNV y tiene posibilidades de hacer una patronal vasca y de forzar convenios de nacionalidad, lo cual nos crearía un gran problema respecto al sindicalismo estatal. Si esto, a su vez, tiene también algún tipo de engarce en Cataluña (...) yo creo que podríamos llegar a un cierto cuarteamiento del sindicalismo estatal. El tema de las autonomías podría empezar a contagiarse, es decir, a transferirse a extremeños, gallegos o castellanos de tal manera que al final habrían deshecho todo el panorama de relaciones laborales a nivel estatal» (id. id., págs. 62-63).

Para cortar esos riesgos de UGT en el camino de la «unicidad» sindical, Zufiaur, con rasgos de autocrítica, expone dos medios, uno en el terreno de la negociación colectiva y otro en el de los acuerdos o pactos sociales. «Para evitar ese peligro, además de lo que se pueda hacer respecto a la propia realidad en Euskadi, me parece que sería conveniente ir agilizando el tema de los convenios de rama a nivel estatal. Para ello sería importante iniciar este año (1983) la discusión de la renovación de las ordenanzas por convenio, lo que podría ser la **carcasa** a nivel nacional, de tal manera que hubiese una cierta ligazón entre todos los metalúrgicos o químicos, o mineros, etc., a nivel estatal y naturalmente pasar a una mayor articulación de la negociación colecti-



va» (id. id., pág. 63). Así, la negociación colectiva a otros niveles inferiores estaría controlada y sería siempre subordinada, dependiente y condicionada. Estaría la decisión en el centro estatal. En los otros niveles, de acuerdo con la teoría de Zufiaur, a falta de negociación propia acabaría por perecer el sindicalismo con personalidad propia.

Se ha centralizado demasiado

Y luego en el campo de los acuerdos o pactos sociales: «Realmente hemos hecho el AMI y también el ANE, pero lo que dice el Estatuto de los Trabajadores, que es la posibilidad de hacer una mayor articulación, de remitir materias a niveles inferiores, **prácticamente no se ha hecho**. Además del tema de las ordenanzas, a nivel de convenio sectorial, se podrían discutir los temas de categorías profesionales, reordenación del horario, estructura del salario, seguridad e higiene, productividad, etc.» (id. id., pág. 63). Con esta confesión de parte se confirma que las objeciones, sindicales, de ELA al Estatuto de los Trabajadores, dos años y medio antes, estaban perfectamente justificadas.

Pero esta concentración centralizada y jerarquizada de los acuerdos y de la negociación, por sectorial, tuvo algunos efectos contrarios a lo previsto e intentado. Así lo confirma Zufiaur en la reunión de Chinchón a continuación de las palabras anteriores y haciéndose eco de observaciones realizadas anteriormente por otros: «Habría que tratar de reenviar materias desde los

El objetivo de los acuerdos del modelo sindical y de relaciones laborales y de concertación tipo nor-europeo exigía en definitiva la hegemonía sindical de UGT.

La concentración centralizada y jerarquizada de los acuerdos y de la negociación colectiva tuvo efectos contrarios a lo previsto e intentado.

acuerdos globales a otros niveles de negociación, para evitar algo que aquí se decía sobre el surgir de la ING (Inter-sindical Nacional Gallega) (...) precisamente por una excesiva concentración de la negociación colectiva, que puede dar pie al nacimiento de sindicatos de nacionalidad, o autónomos e independientes de no sé qué» (id. id., pág. 63).

Habría que pensar si no está aquí la razón de lo que más tarde ha sucedido con la aparición de diversas siglas, por ejemplo en el sector público, o también con la aparición de importantes problemas de representatividad sindical entre funcionarios y sector de servicios. Respecto al futuro de la política de concertación, a pesar de los detalles de autocrítica indicados, Zufiaur se muestra optimista sobre todo por el acceso del PSOE al poder: «Yo creo que con el triunfo del Partido Socialista se ha creado una situación nueva y distinta» (id. id., pág. 64). La política de concentración centralizada deberá seguir con fórmulas más diversificadas. «Es decir, que debe haber un acuerdo central interconfederal respecto a la negociación colectiva y, sin embargo, ir a fórmulas de consulta, de discusión, etc., respecto a otra serie de materias» (id. id., pág. 64-65). En conclusión que a pesar de todo no hay rectificación. Los problemas provocados por la ocupación de espacios por parte de otros sindicatos se resolverán, se tratarán de resolver, falsamente, no vía actividad sindical, sino por acceso a representatividades otorgadas por la ley. Para eso vendrá la LOLS.

IV. ¿QUE POSICION TIENE AHORA UGT?

Los días 24 y 25 de noviembre de 1986 la Fundación Largo Caballero reunió en Sevilla a dirigentes sindicales, empresarios, intelectuales y representantes del Gobierno central y de la CEE en torno al tema «El sindicalismo en el siglo XXI». Uno de los ponentes fue José M.ª Zufiaur. Su intervención tenía por título: «El sindicalismo en el siglo XXI: expectativas y propuestas». La misma ponencia que había aparecido en el libro con las demás intervenciones, merecía ser publicada ella sola en LEVIATAN en el otoño-invierno de 1987: un año después. Utilizamos este último texto en cuanto puede representar la forma de pensar más reciente de un representante autorizado de la UGT en estos temas.

Hay enfrentamiento sindical

Zufiaur describe la realidad sindical del Estado español con trazos nada optimistas: «En el sindicalismo español somos pocos, mal avenidos y no nos llevamos demasiado bien con los trabajadores» (Leviatan, pág. 30). Mal panorama a 8 años del ABI y a cinco años de un PSOE absoluto en el Gobierno. Algo evidentemente no ha ido bien. Y sigue: «Los sindicatos tenemos poca afiliación. Vivimos un proceso enormemente concurrencial en el terreno inter-sindical, en las relaciones entre los sindicatos» (id. id., pág. 30).

No puede afirmarse que la divergencia esté consolidándose, pero tampoco que no haya problemas serios en la continuación de la estrategia común.

Haría bien UGT si contribuyera al reforzamiento del movimiento sindical abandonando toda la sindicalmente equivocada estrategia de la última década.

Interesa retener este último rasgo: la situación, de enorme «concurrencia»; que es la forma suave de denominar una situación de enfrentamiento, que no es producto del simple pluralismo. Más adelante Zufiaur matiza: «Los espacios políticos han llevado también a una concurrencia sindical» (id. id., pág. 31). Y de nuevo en un gesto de autocrítica y rectificación aparente sugiere: «Debiéramos recuperar un mayor espacio de protagonismo para los propios sindicatos. Debemos recuperar más nuestro trabajo hacia abajo, hacia nuestro propio oficio» (id. id., pág. 31).

Máximos y mínimos: error de cálculo

La autocrítica realizada por Zufiaur en Chinchón (noviembre del 82) no produjo efecto. El año 87 sigue autocriticándose de lo mismo. «Parece conveniente, por otra parte, caminar en el futuro hacia una mayor articulación de la negociación colectiva. Durante los últimos años ésta se ha caracterizado por los acuerdos marco de máximos» (id. id., pág. 34). «Se impone por lo tanto recuperar el protagonismo de los niveles inferiores en la negociación colectiva, establecer una articulación mayor de la misma dejando para los niveles centrales cuestiones de mínimos y de criterios». (id. id., pág. 35).

Al cabo de los años UGT vuelve a dar la razón a ELA. El debate, la polémica, las tormentosas discusiones previas al Estatuto de los Trabajadores y en concreto las referidas a lo que UGT y CEOE habían acordado y lograron plasmar en los artículos 83 y 84,

se centraron precisamente en ese punto: ELA afirmaba que dichos artículos se redactaban así precisamente para dejar en manos de UGT-CEOE la posibilidad exclusiva de pactar ese tipo, precisamente ese tipo, de acuerdos. Que era lo que pretendía la CEOE en orden a romper el frente sindical y asegurar la consolidación de mercado único de contratación, y que era también lo que quería la UGT, como más arriba se ha visto, para su sueño de sindicato hegemónico en un espacio de relaciones laborales único, uniforme y centralizado, sin lugar para un sindicalismo, el de ELA, con una historia que se remonta a principios de siglo.

Por querer abarcar demasiado

Zufiaur insiste: «Abordar con eficacia una negociación más articulada exige, a mi entender, a su vez, una mayor coincidencia de los planteamientos sindicales. La época de la concurrencia intersindical propia del período de transición política debería dar paso a otra donde primasen los planteamientos sindicales sobre la lucha de los espacios políticos. Es difícil imaginar, en efecto, y sería suicida para el movimiento sindical, que se pueda establecer un nuevo marco de relaciones laborales, acorde con las profundas transformaciones del aparato productivo, en un contexto de exacerbada competencia sindical. Ese es el camino para que proliferen fórmulas corporativas, coordinadoras, sindicatos autónomos, pero no para que el sindicalismo gane representatividad entre una nueva clase trabajadora que está emergiendo de la crisis» (id. id., pág. 35).

Autocrítica

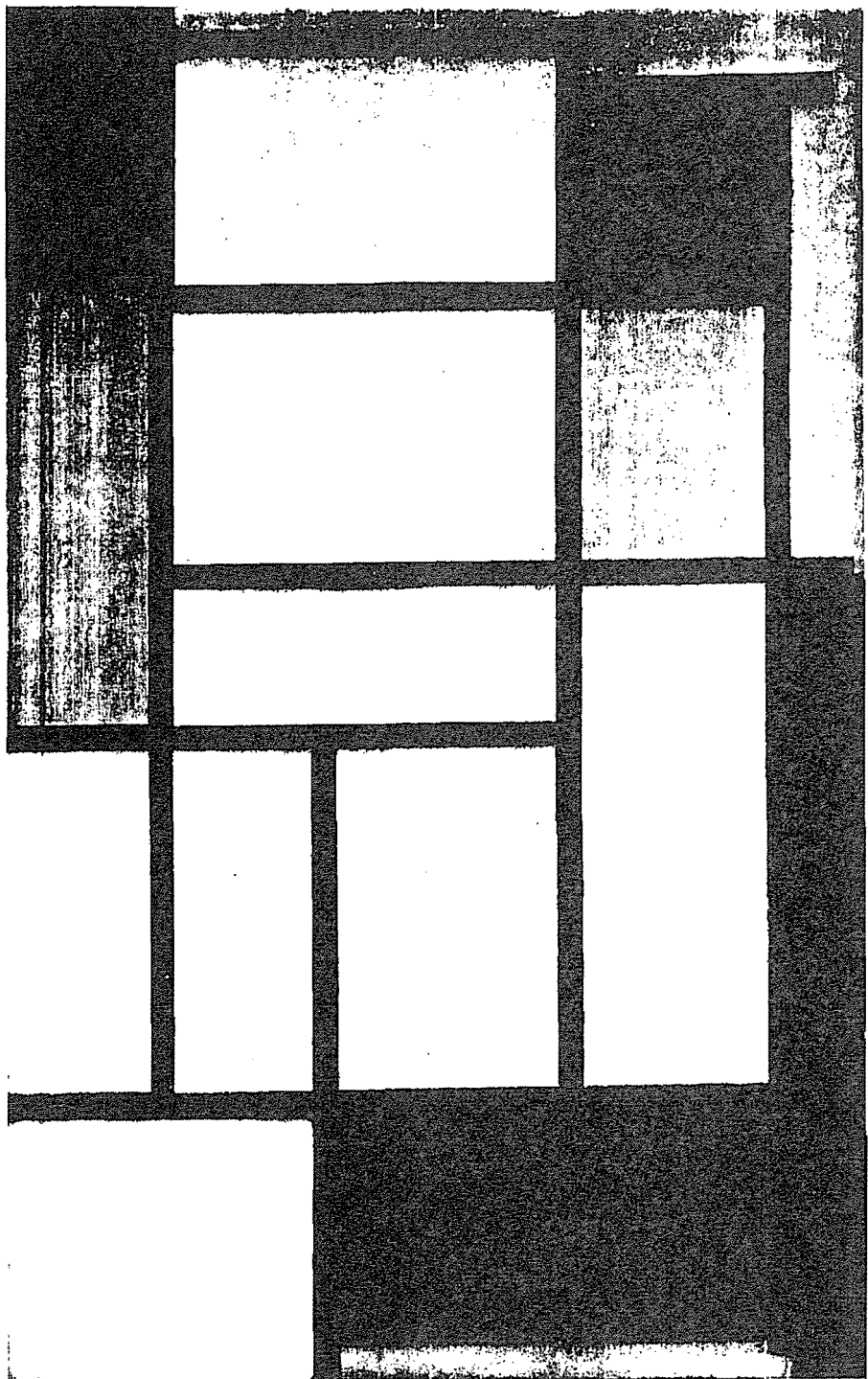
Nos produce satisfacción el encontrarnos, por una vez, de acuerdo con este diagnóstico de Zufiaur que lleva, al parecer, aunque muy tarde, una carga seria de **revisión autocrítica**, obviamente matizada, de una política iniciada por UGT el año 79. Por eso, está bien que diga que: «La época de los grandes acuerdos importantes, en clave política, han pasado» (id. id., pág. 36). En base al propio análisis de Zufiaur habría que preguntarse si alguna vez fueron aconsejables desde una óptica de solidaridad sindical y no desde una visión egoísta de «sigla». ELA opina que han sido nocivos. Hechos posteriores han podido confirmar los presagios de Zufiaur, ya anunciados, por otra parte, el año 82 en Chinchón, sobre los peligros de la «centralización jerarquizada» en la acción sindical: proliferación de siglas corporativas, dejar espacios de representación para otras tendencias sin signo de clase, etc. Lo que no acaba de verse claro es si lo que Zufiaur propone es un verdadero desenganche del PSOE y de sus perspectivas políticas estratégicas (cosa que lo dudamos seriamente) o simplemente practica una maniobra táctica sobre el partido para volver a contar con él en el desarrollo de su propia sigla, UGT. Ya que como lo expresa en otro artículo («El Globo», 15-1-88) ha llegado a esta convicción: «Si lo que se pretende, por el contrario, es entronizar como nuevo socialismo el liberalismo

mo propugnado por Boyer y asumido por el Gobierno durante estos últimos cinco años, para ello no es necesario el sindicato». Y simultáneamente para el sindicato es contraproducente en ese caso la relación estrecha con el partido. Lo venían diciendo los hechos: Nicolás Redondo venía pidiendo un día y otro «el giro de la política económica y social» para volver a relaciones anteriores.

La «terapia» que ofrece la CEOE

Desde la CEOE, tal vez algo alarmada por las tesis actuales de su partenaire, hay mensajes invitando a reflexionar. Significativamente un protagonista cualificado de la operación ABI, por parte de la patronal, ha sido uno de los mensajeros. Fabián Márquez, hoy asesor laboral de la CEOE, en un artículo («Cambio 16», n.º 860, 23-V-88) reciente e importante, «Terapia de grupo para todos» —título bien explícito—, comienza enmarcando el significado clave del ABI: «Cuando el 10 de julio de 1979 UGT y CEOE suscriben el Acuerdo Básico Interconfederal, ambas organizaciones fueron conscientes del papel histórico que estaban desempeñando». A esta afirmación habían precedido estas otras líneas: «El sentimiento o el instinto de clase evidentemente pasaba a quedar recluso en el viejo camino de la utopía. Pero en el 87 y 88 se interrumpen los acuerdos y pactos globales, es decir, la política de concertación de cuya bondad y necesidad la coincidencia es unánime». Y luego, después de algunas consideraciones concluye: «Estas y otras consideraciones permiten concluir en la afirmación de que la concertación social tiene todavía un papel que desempeñar, si deseamos completar el marco de relaciones industriales nacido en 1979». La referencia para la CEOE es clara: hay que volver al «plan 1979». Porque es absurdo que cuando aparecen signos económicos de auténtica bonanza en el horizonte, por razones para cuya explicación sólo es posible la «terapia de grupo», estemos abocados a ratificar la quiebra de un modelo de relaciones industriales y **sindicales** que, a nuestro entender, resulta hoy plenamente válido y constituye un logro de una difícil historia, que nadie debe arriesgar» («Cambio 16», n.º 860, 23-V-88).

Es una invitación o una amenaza. Ciertamente dirigida a UGT. La CEOE, en este momento, ve la posible quiebra de aquel pacto (ABI, 1979) y de sus políticas derivadas; el cierre posible de una etapa histórica y el desvanecimiento de un sueño. Y llama a reflexión, a «terapia de grupo». Hay que volver al 79, al ABI: es la estrategia de la patronal... y tal vez un aviso a UGT advirtiéndole que mida sus fuerzas en una eventual marcha en solitario o en un peligroso acercamiento a CC. OO., que sería el acto directamente atentatorio al «espíritu del 79» que para la CEOE tenía, entre otros, una finalidad esencial: romper hostilidades intersindicales, implantar precisamente esa «concurrentia sindical» que Zufiaur dice que debe ser superada como etapa ya pasada.



No puede afirmarse que la divergencia esté consolidándose, pero tampoco que no haya problemas serios en la continuación de la estrategia común. Problemas en gran parte derivados de las consecuencias poco estimulantes para UGT en la fase pasada y también de factores externos: otra fase de la crisis económica, política social y económica decepcionante para un sindicalista por parte del Gobierno del PSOE, resultados de UGT en las elecciones sindicales, a pesar de todos los pesares, nada brillantes, problemas internos de UGT, etc.

Consecuente con esta oposición, últimamente UGT ha prodigado graves actitudes de hostilidad contra ELA.

Se mantiene el modelo, ¿se invierten prioridades?

Sin embargo, y en cualquier caso, no todo el modelo está en cuestión. Cuando Zufiaur habla de terminar con la situación de «concurrència sindical» da a esta expresión una significación limitada. En concreto, puede decirse que se refiere únicamente a la relación con CC. OO. Podría decirse que UGT siente tentaciones, tras los hechos que han influido en su reflexión revisora, de aceptar la coexistencia con CC. OO. Pero no se advierte la misma actitud respecto al sindicalismo nacionalista, respecto a ELA. Se diría que en la mente de algunos dirigentes de UGT se va dando una inversión de prioridades en su estrategia de hegemonización de UGT. En un primer momento del «Plan 1979» en el punto de mira de UGT estuvo CC. OO. Y, coincidente en esto con la idea de CEOE, se distanció, rompió con CC. OO. UGT no ha revisado, tal vez, su modelo sindical último, pero, pueda ser, que, de momento, en dificultades sus relaciones son el Gobierno y también, consecuentemente, con el partido, prefiere no subrayar distancias y suavizar los términos de «concurrència». La situación, como se dice, por ese lado es muy fluida.

En relación con ELA hay que afirmar, de acuerdo con los hechos, que la agresividad incluso parece haber crecido. Es decir, ha pasado al primer plano como objeto prioritario en la «concurrència». No es ésta una afirmación gratuita.

En los mismos textos en que Zufiaur habla de superar la concurrència sindical cuando habla de la negociación colectiva y de sus ámbitos para un caso de «descentralización», la estructura únicamente a dos niveles: negociaciones globales centrales y ámbito de empresa. Desaparece ya claramente el que antes aparecía como titubeante ámbito provincial y no se hace mención del ámbito de la comunidad autónoma. La posición es invariable: si no hay negociación en un ámbito la estructura profesional no tiene función en ese ámbito, y no tiene razón de existir el sindicato con estructura negociadora en el mismo. Y por otra parte hay que evitar que se estructure con esquema negociador en ese ámbito porque acabará pretendiendo negociar. Ni Euskadi, ni la comunidad autónoma vasca, figuran en los planes de UGT como ámbitos de una posible negociación, como posibles ámbitos de negociación. Se sigue, pues, manteniendo por parte de UGT la posición de no ofrecer la menor oportunidad o fisura que hiciera posible un marco propio de relaciones laborales en ese ámbito, ni espacio para un sindicalismo propio.

La ampulosidad de los argumentos de UGT y CEOE da la sensación de que en realidad se quiere ocultar el nerviosismo que les produce la situación sindical en Euskadi como un riesgo para sus particulares proyectos del ABI.

Podría decirse que UGT siente tentaciones, tras los hechos que han influido en su reflexión revisora, de aceptar la coexistencia con CC. OO. Pero no se advierte la misma actitud respecto al sindicalismo nacionalista, respecto a ELA.

En la larga historia de relación entre ELA y UGT ha habido tiempo y ocasión para todo tipo de vicisitudes; pero nunca se ha dado un momento de ataques tan graves de UGT contra ELA. Nunca la necesidad de anular a ELA ha ocupado un lugar tan central en la estrategia de UGT.

Contra ELA

Consecuente con esta posición, últimamente UGT ha prodigado graves actitudes de hostilidad contra ELA. Ataques de naturaleza no ya periférica sino central. Ya no se ciñen a cortar posibilidades de actuación de ELA, de cortar el camino hacia la posible configuración de un marco propio de relaciones laborales, etc. Habría que decir, con los hechos en la mano, que los más graves ataques contra ELA por parte de UGT se han producido últimamente después de las producidas con ocasión del Estatuto de los Trabajadores y de la LOLS. Estos ataques empiezan ya a apuntar a la misma existencia de ELA.

Los ataques han sido continuos sin que ahora haya espacio para poderlos detallar. Pero baste enunciar los realizados con ocasión de las últimas elecciones sindicales tanto generales como del sector público cuyas vicisitudes se han podido seguir en las publicaciones de ELA; la oposición de UGT a que la

Federación de Química de ELA formara parte de su correspondiente Secretariado Profesional Internacional (SPI) utilizando en su intento hasta la calumnia; la grave demanda interpuesta hace muy poco tiempo, tratando de despojar a ELA de su carácter «más representativo», carácter que le ha sido reconocido sin ningún problema hasta ahora y sin que últimamente se hayan producido hechos que, por nuevos, dieran algún pie al paso que ha dado UGT, etc.

El mes de junio del 87 la Agencia Efe conoció el texto de una carta, firmada por Antón Saracibar y con el visto bueno de Nicolás Redondo, enviada al ministro de Trabajo Manuel Chaves en la que abogan por despojar a ELA de su carácter de sindicato «más representativo», y en consecuencia negarle el derecho a la representación institucional en las administraciones públicas y otros organismos de carácter estatal lo mismo que en instancias internacionales.

¿CONCLUSION?

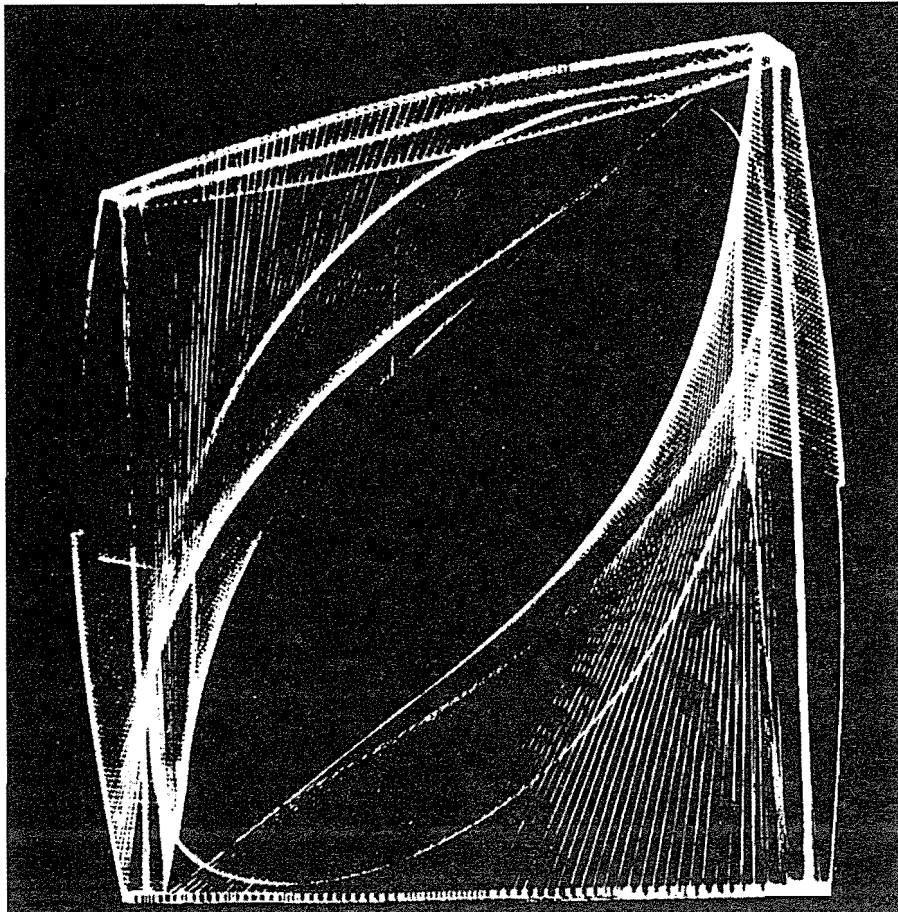
En la larga historia de relación entre ELA y UGT ha habido tiempo y ocasión para todo tipo de vicisitudes, pero nunca se ha dado un momento de ataques tan graves de UGT contra ELA. Nunca la necesidad de anular a ELA ha ocupado un lugar tan central en la estrategia de UGT. Los enfrentamientos no han sido raros, pero nunca UGT ha utilizado tantos medios y tan extrasindicales para neutralizar, dicho con cierta suavidad, a ELA. UGT en este momento está mostrando en ello un empeño excepcionalmente agudo y tenaz. Como a lo largo de estas líneas se ha podido observar ELA y su proyecto sindical constituyen una especie de fijación para UGT.

Siguiendo una cierta lógica de UGT, habría que pensar que una vez consolidada la «democracia» y luego la «monarquía parlamentaria» (son algunas de las razones utilizadas por UGT para justificar su proyecto ABI), parecería que hubiera llegado, siguiendo «la legalidad vigente», el momento de ir, sin reservas y con confianza, a la consolidación del Estado de las Autonomías. Y todas sus consecuencias. También laborales.

La experiencia de los últimos años quita a UGT la coartada esgrimida de que pudieran darse 16 ó 17 «marcos autónomos» de relaciones laborales. El peligro, lo ha dicho Zufiaur, puede venir precisamente de que la obsesión centralizadora y jerarquizante en las relaciones laborales despierte la necesidad, por rechazo e inoperancia real, de hacer un sindicalismo más cercano a la realidad, a cada realidad sectorial y a intereses particulares. Si en Euskadi se da una realidad sindicalmente distinta desde las primeras décadas del siglo, desde mucho antes de darse una estructura política autonómica, lo lógico, lo obvio, es asumir esa realidad. Lo que no tiene explicación sindical es combatirla con tal empeño. Máxime cuando este sindicalismo ha dado muestras de apertura y solidaridad. Tantas como las que ha dado de poseer una fuerte voluntad y de perdurar y de desarrollarse.

Haría bien UGT, y con ello daría una muestra de madurez sindical y de confianza en sí misma, si contribuyera al reforzamiento del movimiento sindical, abandonando, en esta hora que vive de reflexión, toda la sindicalmente equivocada estrategia de la última década y superara en todos sus extremos esa actitud «concurrencial» y agresiva, esa obsesión centralizadora.

V. ELORZA



La representación de los trabajadores en el ámbito de la empresa reviste dos formas o tipos básicos: la representación sindical o asociativa y la representación no sindical, también denominada unitaria. La primera de estas formas de representación, materializada en nuestro sistema en los delegados de las secciones sindicales, se sustenta sobre una realidad asociativa: los delegados de la sección sindical representan a los trabajadores que están afiliados al sindicato correspondiente y son elegidos por los mismos. La representación no sindical o unitaria, por el contrario, es elegida en votación abierta a todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo. El colectivo elector es, en principio, más amplio, aunque el vínculo sea mucho más tenue. Estas dos formas o canales de representación conviven en los países de nuestro entorno, si bien las condiciones de coexistencia varían de forma importante.

La consolidación del sindicato en la empresa, tarea básica



LA ENTRADA DEL SINDICATO EN LA EMPRESA, UNA CONQUISTA RECIENTE

La entrada del sindicato en la empresa ha sido, sin embargo, relativamente reciente.

En las primeras fases del movimiento sindical las formas representativas no sindicales tenían la exclusiva en la empresa, lo que podía achacarse tanto a una atención secundaria de la lucha sindical a este ámbito, como a la «decidida estrategia empresarial de mantener al sindicato fuera de las verjas de la fábrica», en expresión del profesor J. Cruz Villalón. Al respecto, añade este autor («Comentarios a la LOLS», ob. colectiva, Ed. Tecnos):

«Al menos en sus inicios históricos, concurre también en dicha creación (la de las instituciones electivas) una intencionalidad de cerrar el paso a la penetración del sindicato en la empresa y poder constituirse esta representación unitaria en canal alternativo al sindicato en la representación de los intereses de los trabajadores. En muchos países, los comités o consejos de fábrica fueron constituidos por los propios empresarios a fin de poner obstáculos al desarrollo de los sindicatos».

Actualmente este panorama ha sufrido un cambio importante en los países de nuestro entorno.

La dinámica sindical de las últimas décadas, más interesada en constituir un contrapoder dentro de la empresa, ha conseguido que el sindicato no sólo está reconocido «dentro de las verjas de la fábrica», sino que en muchos casos detente incluso las competencias representativas de mayor significación y contenido, singularmente la de negociación colectiva, quedando las representaciones electivas reducidas a meras competencias de colaboración.

Esta «entrada» del sindicato en la empresa no se produce, sin embargo, sin una dura oposición de los empresarios, más cómodos, sin duda, en el trato con las representaciones electivas o no sindicales. Oposición que hizo necesaria la prevención contenida en el art. 5 del Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo:

«Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse las medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de

En muchos países, los comités o consejos de fábrica fueron constituidos por los propios empresarios a fin de poner obstáculos al desarrollo de los sindicatos.

La regulación de la representación sindical en la empresa ha constituido para el legislador una cuestión de segundo orden.

sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes».

CARACTER SECUNDARIO DE LA REPRESENTACION SINDICAL EN LA EMPRESA EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA

Por lo que se refiere al Estado español, la situación emergente a la finalización de la dictadura franquista en nada favorece la implantación del sindicato en la empresa. Ante la lógica debilidad de los sindicatos que salen de la ilegalidad (alguno de los cuales opta, además, por la promoción de formas representativas no sindicales), la tradición de representación unitaria, bien que «sui generis», impuesta por el franquismo, se mantiene firme.

El legislador, por su parte, ha limitado al ámbito supraempresarial la aplicación del protagonismo sindical proclamado constitucionalmente. En la empresa o centro de trabajo, en cambio, en vez de imprimir un giro al sistema precedente, ha optado por una política «continuista» que hace girar las relaciones laborales de ámbito empresarial sobre instancias (comités de empresa y delegados de personal) que son herederas directas del sistema de enlaces y jurados que instauró el Sindicato Vertical; salvadas, naturalmente, las indudables distancias derivadas de la disparidad de regímenes políticos.

Es evidente que la regulación de la representación propiamente sindical en la empresa ha constituido para el legis-

lador una cuestión de segundo orden, de lo que son exponentes tanto la tardanza con que el tema se ha abordado, como el propio contenido de la regulación impuesta.

La tardanza en la regulación de la acción sindical en la empresa (la Ley Orgánica de Libertad Sindical no ha entrado en vigor hasta 1985) ha supuesto que en la importantísima fase de consolidación de las relaciones laborales en la nueva etapa democrática la acción sindical de este ámbito haya carecido de toda cobertura legal, mientras se proporcionaba amplio amparo a la actuación de las representaciones no sindicales.

En cuanto al contenido de esta regulación, debe a mi juicio ser valorado de forma muy negativa por dos razones fundamentales.

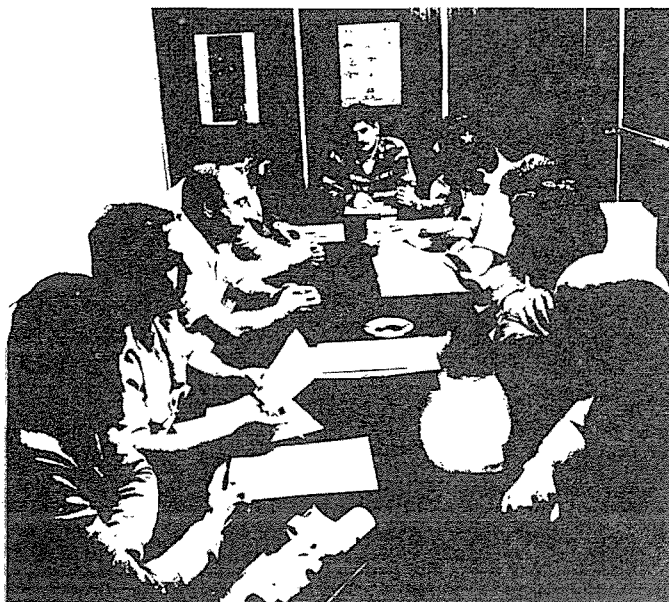
La primera es la carencia casi total de cobertura de la acción sindical en la inmensa mayoría de las empresas, en las que a la sección sindical no se le reconocen competencias significativas. Sólo en empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores se reconoce el derecho de la sección sindical a nombrar sus delegados y a éstos unas garantías, derechos y competencias que les permitan una acción efectiva en beneficio de sus representados. Compárese este reconocimiento con el que se presta a las representaciones no sindicales o electivas que se establecen con plenitud de competencias a partir de los seis trabajadores de plantilla.

La segunda y quizás principal razón de este juicio negativo es el carácter secundario y dependiente que se confiere en la LOLS a los delegados y secciones sindicales en relación con las representaciones unitarias.

Hay que partir de que la LOLS convierte el dato de la «audiencia» obtenida por los candidatos propuestos por cada sindicato a los órganos unitarios en la empresa en la clave del reconocimiento de la capacidad representativa del sindicato respectivo a todos los niveles.

En el ámbito empresarial esta exigencia supone el que el derecho de un sindicato a tener delegado sindical, además de otros derechos reconocidos en la LOLS, esté condicionado a la previa presencia de electos de ese sindicato en el Comité de Empresa, que se convierte en pieza básica e insustituible de todo el sistema.

Nos movemos, por tanto, en un marco jurídico, en el que la propia posibilidad de actuación del sindicato pasa por su apoyo a la constitución y funcionamiento de representaciones no sindicales.





UN MODELO EN EL QUE EL SINDICATO NO DEBE «INSTALARSE»

Esta inidoneidad del marco jurídico y la carencia de una adecuada legislación de apoyo del sindicato en la empresa son circunstancias de indudable influencia en la dinámica de la acción sindical en este ámbito y, como tales, no pueden desconocerse.

Sería, sin embargo, un error de funestas consecuencias para el sindicato el «instalarse» en el modelo trazado por el marco jurídico y centrar su actuación en la presencia en las instancias electivas.

La tentación del «matrimonio de conveniencia» entre el sindicato y los órganos electivos, por la que el primero presta a éstos su cobertura a cambio de la «audiencia» que aquél necesita para que se reconozca su «capacidad representativa», constituye un peligro que es necesario conjurar. Porque el relegar a un segundo plano la tarea difícil y laboriosa de enraizarse en la empresa por medio de la afiliación y la organización, supone renunciar al sindicato en la empresa y resignarse a un sindicalismo de organizaciones de gran «audiencia» que adolezcan, empe-

ro, de baja implantación y escasa fuerza.

Es preciso, por tanto, que tengamos muy clara la idea de que el fortalecimiento del sindicato pasa por el fortalecimiento de la representación propiamente sindical en la empresa y que trabajemos decididamente, adaptándonos al marco legal pero sin ceder a su inercia, en la consecución gradual de este objetivo.

ALGUNAS PROPUESTAS DE ACTUACION

1. Constituir secciones sindicales en todas las empresas y centros de trabajo en que nuestra implantación lo permita.

El derecho a constituir una sección sindical se reconoce por la LOLS a todo sindicato sin otro requisito que el de contar con afiliados en la empresa o centro de trabajo correspondiente.

La LOLS reconoce a estas secciones sindicales (art. 8.1) el derecho a celebrar reuniones, recaudar cuotas y recibir la información remitida por el sindicato.

Asimismo, a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que

tengan presencia en el Comité de Empresa se les reconoce el derecho a disponer de un tablón de anuncios y, en empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores, a utilizar un local adecuado (art. 8.2 a y c).

2. Nombrar delegados sindicales que representen a la sección sindical y a sus afiliados ante la empresa y ante cualquier otra instancia, en todas aquellas empresas en que el número de afiliados lo permita.

Es cierto que la LOLS sólo prevé la designación de delegados sindicales en empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores; se está refiriendo, obviamente, a delegados sindicales dotados de las garantías y derechos reconocidos en el art. 10.3.

Ello no quiere decir que en unidades menores no pueda el sindicato designar sus representantes (art. 2.1 c LOLS), que deberán ser reconocidos como tales, aunque sin las garantías y derechos a que nos hemos referido.

Es importante potenciar la actuación de estos delegados de la sección sindical. Hay que tener en cuenta que, junto a las competencias y derechos que el art. 10.3 LOLS reconoce a los de empresas de más de 250 trabajadores, existen otras com-

Sería un error de funestas consecuencias para el sindicato el «instalarse» en el modelo legal, centrando su actuación en la presencia en las instancias electivas.

Tiene que existir un posicionamiento de la Sección Sindical sobre cuantas cuestiones afecten a los trabajadores de la empresa.



3. Tratar como sección sindical cuantas cuestiones afecten a los trabajadores de la empresa.

Es importante que exista un posicionamiento de la sección sindical, autónomo respecto de otros posicionamientos (comité de empresa...), sobre tales cuestiones.

Asimismo, en aquellos procedimientos en los que esté prevista la intervención de los representantes de los trabajadores (traslados, modificación de condiciones, regulación de empleo, etc.) debe intervenir la sección sindical como tal, fijando su posición mediante la emisión del oportuno informe.

En este sentido, entiendo que los miembros del sindicato en el Comité de empresa deberán limitarse a suscribir el posicionamiento adoptado por la sección sindical, pudiendo llegarse en muchos casos a una verdadera abstención del comité que deje en manos de las secciones sindicales la tarea de ser portavoces del sentir de los trabajadores.

4. Negociar como sección sindical los convenios de empresa.

Esta es una facultad contemplada en el propio Estatuto de los Trabajadores (art. 87.1) aunque compartida y en cierto modo condicionada por el Comité de Empresa.

La negociación colectiva es la piedra de toque de la prevalencia de la representación sindical o de la electiva. Es el acto sindical más importante y debemos trabajar para conseguir que sean los sindicatos en cuanto tales los que lo asuman y protagonicen.

5. Reforzar mediante la negociación colectiva la posición de los delegados y de las secciones sindicales.

Debemos partir de que la LOLS establece en favor de éstos unos derechos y garantías mínimas y, por tanto, mejorables.

Esta mejora del régimen sindical debe producirse en dos sentidos fundamentales. Por una parte, extendiendo a empresas menores los derechos reconocidos por la ley en favor de las secciones y delegados sindicales de empresas de más de 250 trabajadores; esta extensión puede condicionarse, por ejemplo, a la acreditación de un determinado nivel de afiliación en la empresa.

Por otra, ampliando y profundizando el contenido de tales derechos.

Esta lucha por reforzar la posición del sindicato en la empresa debe ser constante en las negociaciones colectivas en las que intervengamos.

GERMAN KORTABARRIA

La negociación colectiva, como acto sindical más importante, es la piedra de toque de la prevalencia de una u otra forma de representación.



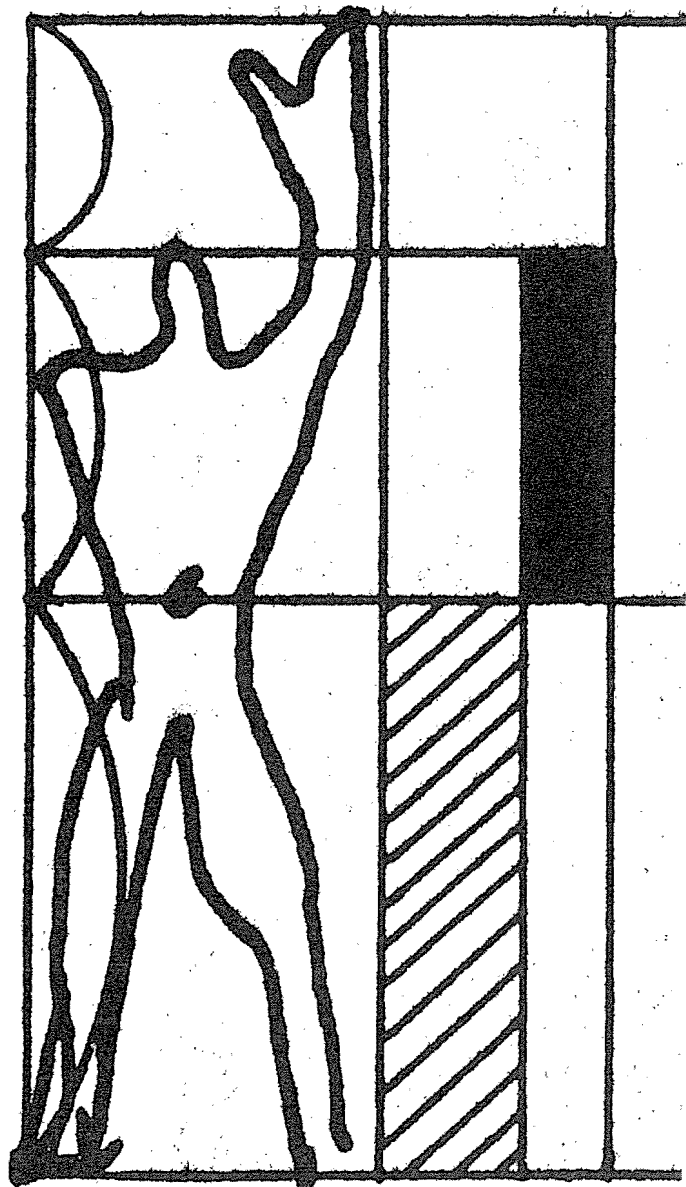
La lucha por reforzar la posición del sindicato en la empresa debe ser una constante en las negociaciones colectivas en que intervengamos.

petencias y derechos que deben reconocerse a cualquier delegado o representante de una sección sindical: formulación de propuestas, reclamaciones y denuncias, negociación colectiva, planteamiento de conflictos colectivos, convocatoria de huelgas, intervención en favor de los afiliados, etc.

En este sentido, mediante la negociación colectiva deberemos procurar mejorar y garantizar las posibilidades de actuación de los delegados sindicales.

La economía no constituye desde luego la única perspectiva para analizar las relaciones laborales, pero sí es un elemento imprescindible para ello, porque las normas, las pautas de actuación, que definen los comportamientos entre sindicatos, empresarios y organismos públicos no se sustentan al margen de una determinada estructura productiva, de una política económica concreta. La conexión no es de mera subordinación, entre otras razones porque nos estamos refiriendo a algo como el comportamiento social entre dos clases que constantemente están modificando sus posiciones de poder, de fuerza, pero no deja de ser estrecha. Al hilo pues de lo económico es posible observar los cambios que se están operando en los modelos de relaciones laborales imperantes antes del inicio de la crisis que cronológicamente se sitúa en el año 1973, haciéndolo coincidir con la primera subida del precio del petróleo. Como aclaración previa habrá que decir que existen diferencias considerables dentro de los mismos países industrializados entre los referidos modelos que responde a peculiaridades de índole diversa incluidos las religioso-culturales y las políticas. Dejando a un lado experiencias como la japonesa o la de EEUU, experiencias que en el momento actual se presentan como alternativas, y circunscribiéndonos sólo a Europa hay que ser conscientes en todo momento que las similitudes que se quieren destacar requieren matizaciones importantes. Los modelos austriaco y francés para poner un sólo ejemplo distan mucho entre sí. Pero la simplificación de un tramado tan complejo, tan peculiar, nos facilita precisamente la observación de los fenómenos comunes de contenido económico. Lo que particularmente nos interesa subrayar es la ruptura del consenso, la quiebra del modelo de relaciones laborales y el papel que la economía y más concretamente la política económica están teniendo en este desenlace. Las reglas de juego acordadas en los años 30 en EEUU o en la postguerra en Europa y que se han mantenido prácticamente sin variación substancial alguna durante décadas están siendo barrenadas por el neoliberalismo imperante. Tras la coartada económica está el intento de restar protagonismo a los trabajadores y a los sindicatos en la configuración a esa nueva sociedad que está surgiendo de forma muy acelerada, debido a mutaciones técnico-organizativas de calado muy profundo. Esa es la otra cara del neoconservadurismo que obviamente tiene que salir a la luz.

Economía y



relaciones laborales

LA BASE ECONOMICA DEL CONSENSO

En el período que va de 1950 a 1973 los principales países industrializados crecieron en torno al 5% anual, crecimiento que sólo en parte era imputable a la explosión demográfica ya que el otro factor a considerar era la elevación de las tendencias a medio y largo plazo de la productividad.

Partiendo de esta base común, la gestión de la demanda, es decir, la aplicación en el conjunto de la economía de la doctrina keynesiana hacia compatible e incluso conveniente una dinámica de negociación colectiva tendente a mejorar los salarios. Para entendernos la solución equivaldría a un «plan Marshall» aplicada a la sociedad de clases.

R. Boyer (1) apunta en este sentido que «si las predicciones de estancamiento se desmienten después de 1950 es porque el consumo de masas se desarrolla paralelamente a la modernización de los sistemas productivos».

La presión sindical fuertemente asentada en una industria caracterizada por grandes unidades productivas en los diversos sectores de la actividad económica: acero, automóvil, química, etc. forzada a un consenso, si es que se quería dar con un cierto equilibrio que evitase

una confrontación abierta, permanente, sin reglas estables.

Con este esquema, desde el lado político, desde los programas de gobierno, no se hizo más que lo lógico, apoyar ese pacto tácito o expreso entre empresarios y sindicatos en favor de la negociación colectiva, apoyo que no vino sólo de las leyes sino también, y es lo que nos interesa subrayar, desde una política económica que asumía el pleno empleo como objetivo prioritario, no teórico sino real. Más todavía, los Gobiernos, no solamente aquellos más vinculados al movimiento sindical, ponían en marcha lo que se ha venido a denominar el estado del bienestar que se caracteriza por ese compromiso de introducir en los presupuestos partidas crecientes e importantes de gastos sociales para hacer frente a necesidades tales como la jubilación, la invalidez, la educación o la sanidad.

Bien sirviéndose en exclusiva, o al menos de manera predominante de la negociación colectiva, bien apoyándose además en una política fiscal distributiva las relaciones laborales tenían como objetivo un mejor reparto de los beneficios.

El cuadro siguiente (1) nos resume el éxito de las relaciones laborales en lo que concierne a la relación, formación de salarios, aumentos de productividad.

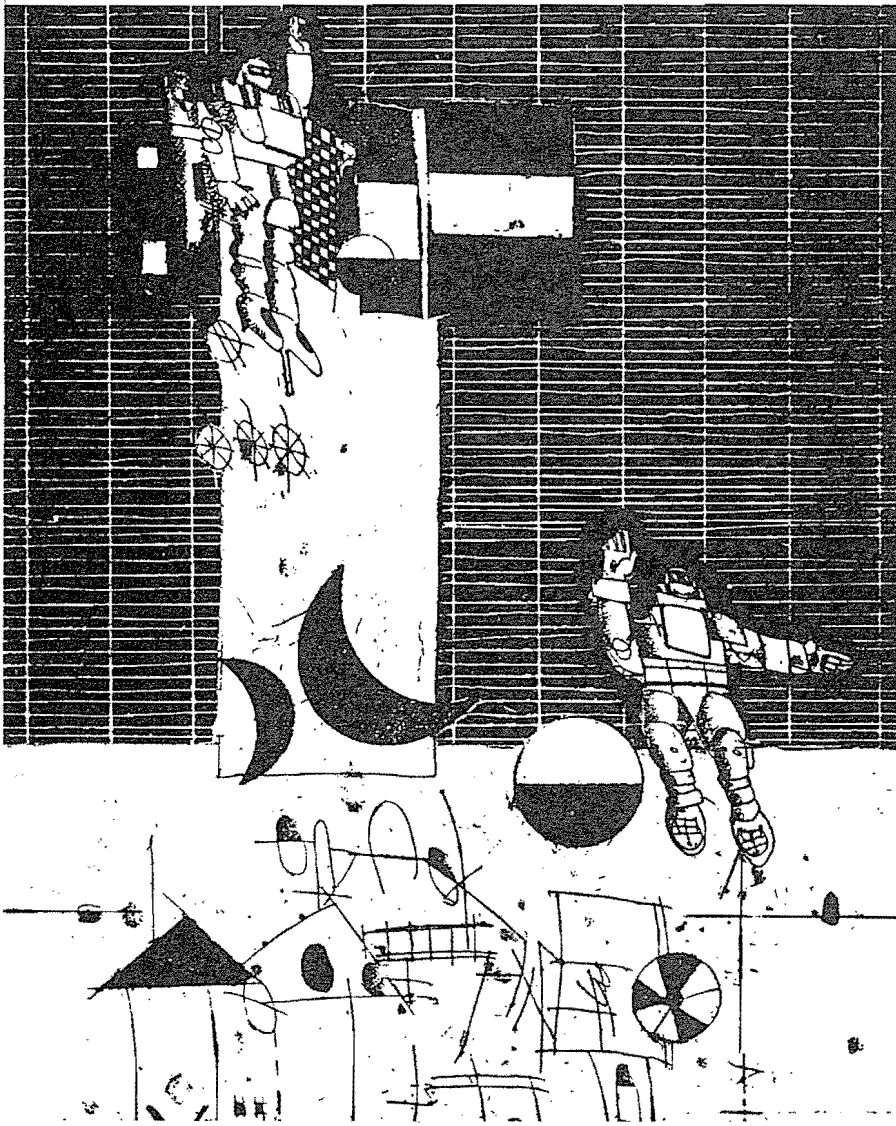
INDICADORES ECONOMICOS 1960-1973

(Tasa anual media sobre el conjunto del período)

	Francia	Reino Unido	Irlanda	Bélgica	España*	Italia	RFA
Crecimiento del PIB	5,6	3,1	4,4	4,9	6,6	5,3	4,5
Productividad per cápita	4,9	2,9	4,3	4,2	5,4	5,6	4,2
Salario real	5,0	3,3	5,4	5,0	6,4	6,5	5,3
Empleo	0,7	0,2	0,1	0,7	1,1	-0,3	0,3
Paro	1,0	2,1	4,7	2,3	2,1	5,2	0,8
Balanza por cuenta corriente PIB	0,2	0	-2,4	1,3	-	1,7	0,7
Capacidad de financiación de las administraciones públicas PIB	0,5	-0,3	-3,6	-1,8	0,4	-2,6	0,3
Tasa de inflación (precios de consumo)	4,7	4,9	5,9	3,7	7,3	4,8	3,7

* Por falta de datos anteriores, estas cifras se refieren al período 1964-1973.

Fuentes: Economie Européenne, núm. 22, noviembre 1984, págs. 225-227, y Economie Européenne, núm. 20, julio 1984, cuadro 2, pág. 11. En el caso de España: L. Toharia (1984), «Les transformations du rapport salarial en Espagne, 1973-1983». Les transformations du rapport salarial en Europe, 1973-1984, Informe de la FERF, tomo 1, págs. 81-124, septiembre 1984.



El mito del crecimiento ha sido sustituido por el mito de la desigualdad, de la individualidad como motor de la recuperación, de la creatividad.

Junto a la correlación entre crecimiento de la productividad y subida de los salarios no es ocioso indicar cómo han afectado negativamente para la marcha de los sindicatos los períodos más o menos prolongados de controles salariales o de limitación legal-gubernamental a la libre negociación.

En determinados países sobre todo en aquellos de tamaño considerable no han faltado incluso políticas proteccionistas para mantener la estabilidad económica, mientras que en otros más pequeños se ha llegado a considerar en el planteamiento negociador la capacidad de pago del sector exportador, tal es el caso austriaco y suizo que P. J. Ktzensstein califica de «consenso corporativista» (2) o el ejemplo sueco con el modelo «EFO» que divide la economía en

dos sectores, competitivo uno y protegido el otro.

Colocaríamos así en un extremo a las prácticas sindicales centradas en las empresas y sectores más dinámicos, siempre con el intento de ampliar sus resultados al conjunto del sistema y en otro las políticas de renta sustentadas en pactos sociales tripartitos llegándose a combinar ambas modalidades para un mismo país en el tiempo incluso simultáneamente.

El componente contractual, con la libertad de huelga y otras actividades en defensa de los trabajadores, junto con sistemas voluntarios de resolución de conflictos ha caracterizado de esta forma toda una época con sus altibajos en la que se daba por supuesto que el sindicalismo con su oferta implícita de ex-

presión democrática contribuía a una mayor estabilidad política y social, lo que redundaba en el desarrollo económico.

Por simple realismo no era posible marginar a una clase social fuerte y homogénea, a pesar de que ello suponía el ir cediendo terreno a sus reivindicaciones, a sus proyectos y el admitir en consecuencia una presencia activa, organizada de los trabajadores en la sociedad.

LA CRISIS ECONOMICA COMO PUNTO DE INFLEXION

La desaceleración del crecimiento económico, las elevadas tasas de paro y las fuertes tensiones inflacionistas venían definitivamente a confirmar que la crisis económica no era precisamente pasajera o dicho de otra manera que el modelo de desarrollo económico estaba agotado.

Si al inicio de la recesión se pensaba en superarla en un plazo razonablemente corto, en la década de los ochenta tales expectativas se habían esfumado, de manera que se hacía necesario un diagnóstico más a fondo y en consecuencia una terapia en consonancia.

Para el objeto de nuestra reflexión interesa destacar una serie de presupuestos que considerados como seguros en la etapa anterior, han dejado de ser válidos en la actualidad.

—La llamada curva de Phillips que afirmaba la existencia de una relación negativa entre paro e inflación de manera que era perfectamente posible optar por una tasa máxima de desempleo en función del nivel de precios no funciona. La estanflación, crecimiento simultáneo de precios y de paro ha echado por tierra la aplicabilidad del «dilema».

—En un contexto internacional más abierto y en consecuencia más competitivo las empresas han perdido margen de maniobra para poder repetir en precios las presiones de los costes.

—Las tradicionales políticas presupuestarias y monetarias realizadas por cada uno de los estados para regular la buena marcha de la economía han resultado incapaces de armonizar un mercado mundial.

—Las actividades intensivas en mano de obra se han desplazado a la periferia, esto es a países menos desarrollados.

—Las nuevas tecnologías están induciendo cambios cualitativos en la estructura de producción, (terciarización, descentralización, etc.) así como en la demanda de mano de obra tanto en cantidad como en cualificación.

Podríamos ampliar la relación, pero lo que verdaderamente importa es saber cuál ha sido la lectura, que ha predominado respecto a estos fenómenos porque al traducirse ésta en políticas económicas específicas ha afectado de lleno a las relaciones laborales.

En resumen, la conclusión ha sido que era preciso abandonar las políticas de demanda y centrar todos los esfuerzos en las llamadas políticas de oferta, es decir, en la reducción de los costes, en los aumentos de productividad. No es de extrañar que en base a esta formulación económica las relaciones de trabajo configuradas con anterioridad hayan llegado a constituir la causa principal del estancamiento, hasta responsabilizarlas incluso del nivel de paro, al vincularlo a un exceso de salario real en lugar de considerarlo como la consecuencia de la insuficiencia de la demanda efectiva en relación a la producción de pleno empleo.

Con estas premisas el objetivo no ha sido otro que el de combatir las «rigideces» del mercado laboral, en nombre de la flexibilidad y la competitividad. La desregularización apunta en dos direcciones:

—Quitar virtualidad a la legislación protectora del trabajo.

—Desplazar a la negociación colectiva de su posición central en las relaciones laborales.

El ajuste a la baja con la consiguiente pérdida del poder adquisitivo de los salarios, derivado de esta política ha llevado a las empresas a la búsqueda de un mayor «surplus» exportable como sustitución del consumo interior (3). Esta es una de las razones por las cuales el mercado único europeo no contempla, para 1992, un espacio social, justificando la decisión mercantilista en término de «supervivencia» dada la amenaza japonesa y norteamericana. Incluso dentro de los países miembros empieza a tomar carta de naturaleza eso que se define como dumping social para dejar constancia que una determinada regulación laboral, más completa, más exigente puede llevar a que el capital se desplace a lugares donde la legislación o las prácticas sindicales sean más blandas.

PREMISAS FALSAS

El neoliberalismo que ha sido el muñidor de toda esta corriente imperante ha pretendido presentar el giro como algo inevitable, impuesto por la pura lógica económica, por sus limitaciones y reglas objetivas:

El mito del crecimiento ha sido sustituido por el mito de la desigualdad, de la individualidad como motor de la recuperación, de la creatividad, del dinamismo, todo lo cual pone en cuestión la propia existencia del movimiento sindical.

Sus premisas básicas son falsas, otras al menos discutibles y desde luego nada generalizables a las distintas economías.

—El papel que se le asigna al mercado como regulador económico no resiste la prueba de la historia. La ley de la oferta y de la demanda no ha sido capaz de ocultar profundas crisis inclui-

El siglo XIX recuerda una época más salvaje, menos civilizada: Tomarlo como modelo en su vertiente económica lleva a modificar otras parcelas si es que no se cree en una sociedad con compartimentos estancos



Hay mucho de revanchismo en todos estos comportamientos porque el movimiento sindical se ha resistido a permanecer en los límites considerados como «tolerables» por la pura lógica económica.

da la del 29, sin olvidar la explotación y la marginación implícita en su aplicación.

—La flexibilidad limitada a la desregularización del mercado de trabajo no supone, como se quiere hacer creer, la solución a las necesidades de modernización de los sistemas productivos, de la formación, etc. Su finalidad es bien distinta: destruir las formas económicas caracterizadas por una responsabilidad social de los Gobiernos y por la influencia efectiva de las organizaciones de clase.

—Salvo aquellos sectores con tecnologías poco desarrolladas la presencia en los mercados internacionales no viene determinada por la competencia salarial. La innovación de los métodos de producción y organización así como la misma capacitación de los trabajadores tiene un peso mucho más decisivo.

—Los efectos desfavorables de la reducción de salarios sobre el empleo sólo pueden corregirse en el mercado exterior en el supuesto de encontrarnos en economías muy dependientes del comercio internacional.

—El apostar predominantemente por los mercados extranjeros comporta a medio y largo plazo otra gran interrogante. Si todos hacen lo mismo, y esto es lo que está ocurriendo, el resultado será el de la contratación de la demanda mundial.

El símil de Samuelsson (4) explicando que la ventaja de ponerse de pie para ver mejor la película se torna en inconveniente cuando todos adoptan esta decisión es bien ilustrativo. ¿no estaremos volviendo a efectos tan perniciosos como el del proteccionismo o las devaluaciones para ganar en competitividad comercial?

El balance que arroja la tabla que adjuntamos con datos que alcanzan las previsiones hasta 1991 nos permite constatar el contraste entre el saldo empresarial y el saldo para los trabajadores, derivado de la aplicación de las recetas neoliberales.

Para los primeros la evolución que se observa no es óptima, sobre todo si las comparamos con la década del 60-70, pero es relativamente mucho mejor que la de los segundos.

Mientras que el índice de rentabilidad del capital ofrece una mejoría del 30% entre el 80-85 y el 86-91, la tasa de paro permanece prácticamente estabilizada.

En otros términos, que la reducción de la inflación, o los aumentos, aunque moderados, del PIB, o la prolongada caída de los costes salariales unitarios o el incremento de la inversión privada sólo han servido para una recuperación del excedente empresarial.

LA COBERTURA GUBERNAMENTAL

La vía de confrontación elegida por los empresarios plenamente identificados con la corriente neoliberal se ha apoyado en el papel activo de los Gobiernos en favor de este cambio del marco laboral. Las políticas de ajuste, la extensión de la contratación en precario, la fragmentación del mercado de trabajo por vía normativa, con medidas discriminatorias para colectivos enteros como el integrado por los jóvenes, son algunos datos que van en la dirección apuntada.

En Europa el paradigma de esta ruptura lo representa la política del Gobierno conservador británico que recientemente ha llegado incluso a aprobar una auténtica contrarrevolución fiscal en favor de las rentas de los ricos y en contra de las rentas más modestas. Pero hay que recordar también que los últimos años de la administración laborista se caracterizaron por una reducción drástica de los salarios reales como solución para resolver la inflación y la baja competitividad (5).

Los signos de cambio en favor de una mayor participación de los trabajadores anteriores al 73 que se materializaron en las recomendaciones de la «Encuesta Bullock» quedaron en el olvido antes del relevo político y algo similar se puede decir del resto de los países, para insistir en ese abandono general por parte de los Gobiernos de las políticas tendentes a promocionar un clima favorable a unas relaciones laborales fundamentadas en la negociación, en el amplio reconocimiento de la representatividad sindical.

Episodios como el protagonizado por el líder de la SPD alemana, Lafontaine la derechización del PSOE llevan implícitos una ideologización de la sociedad actual que reemplaza la composición de clases por algo parecido a un puzzle formado por grupos de presión, por intereses meramente corporativos que obstaculizan el progreso.

Desde el reduccionismo electoralista se funciona como si la mano de obra no tuviese ya ninguna importancia como factor de producción con intereses colectivos que defender.

La convergencia entre la clase empresarial y la «clase» política es cada vez mayor y organizaciones como la OCDE, el FMI, el Banco Mundial y la misma CEE se encargan de fijar la ortodoxia a pesar de la fragilidad contrastada en la que se apoya.

En esta voladura del modelo de relaciones laborales, utilizando de manera decisiva la política económica como elemento rompedor, con todo un planteamiento de aislar política y socialmente al movimiento sindical, la patronal no deja de presionar convencida en que se dan las condiciones para infligir a este una derrota sin precedentes.

El volumen de paro que sólo en la CEE representa más del 10% del total de la población activa es sin duda su mayor ventaja porque la existencia de este «ejército de reserva» constituye un recurso inmejorable para rebajar las condiciones laborales. No obstante esta realidad no agota todos los problemas, todos las dificultades ante las que se encuentra el sindicalismo. La pérdida de efectivos en el sector industrial en beneficio del sector terciario tradicionalmente con una menor penetración del sindicalismo, una mayor atomización de las unidades productivas sobre todo con una menor incidencia de las «fortalezas» obreras ubicadas en las grandes empresas, los cambios tecnológicos propiciando a su vez una mayor descentralización junto con recalificación profesional, el aumento del trabajo a tiempo parcial, son factores que han cogido al sindicalismo en plena recesión económica, sin que ante estos retos sea posible improvisar respuestas con resultados inmediatos.

Proyección de referencia 1987-1991 de setiembre 1987 (EUR 12) (Tasa de crecimiento anuales medios en % salvo indicación contraria)

	1970 1960	1980 1970	1985 1980	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1991 1986
1. PIB real	4,8	3,0	1,2	2,6	2,2	2,3	2,3	2,6	2,8	2,5
2. Tasa de paro (1) (en % de la población activa)	2,0 ⁽⁵⁾	6,1 ⁽⁵⁾	12,1	11,9	11,8	11,7	11,4	11,1	10,6	10,6
3. Precios del consumo privado	3,8	10,6	8,7	3,7	3,2	3,4	3,3	3,4	3,4	3,3
4. Balance corriente (en % PIB) (1)	0,5	-1,3	0,5	1,5	1,1	0,8	0,7	0,4	0,2	0,2
5. Demanda interna real	4,9	2,9	0,6	3,8	3,2	2,7	2,5	2,7	2,8	2,8
6. Consumo privado real	4,9	3,4	1,0	3,9	3,1	2,7	2,6	2,7	2,8	2,8
7. Inversión privada	6,4 ⁽²⁾	1,8	0,6	3,8	3,7	3,3	3,7	4,2	4,4	3,9
8. Exportación de bienes y servicios reales	7,9	5,8	4,3	1,6	1,9	3,2	4,2	4,5	4,8	3,7
9. Importación de bienes y servicios reales	8,7	5,4	2,4	5,9	5,3	4,4	4,5	4,8	4,8	4,8
10. Empleo total	0,2	0,2	-0,5	0,8	0,8	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7
11. Productividad (PIB por persona ocupada)	4,6	2,8	1,7	1,8	1,4	1,7	1,7	2,0	2,1	1,8
12. Coste salarial unitario real (3)	0,0	0,4	-0,7	-1,4	-0,0	-0,5	-0,3	-0,2	-0,2	-0,3
13. Tasa de interés real a largo plazo	2,3	-0,9	3,0	3,6	5,2	5,6	5,7	5,6	5,4	5,5
14. Índice de la rentabilidad del capital (4) (1960-1969 = 100)	98,9	75,0	61,9	75,9	76,1	78,3	79,6	80,7	81,8	79,3
15. Déficit público (en % PIB)	-0,6	-2,8	-5,2	-4,8	-4,5	-4,5	-4,1	-3,9	-3,4	-4,1

(1) Nivel en fin de período (en puntos de porcentaje)

(2) EUR 10 (EUR 12 menos España y Portugal)

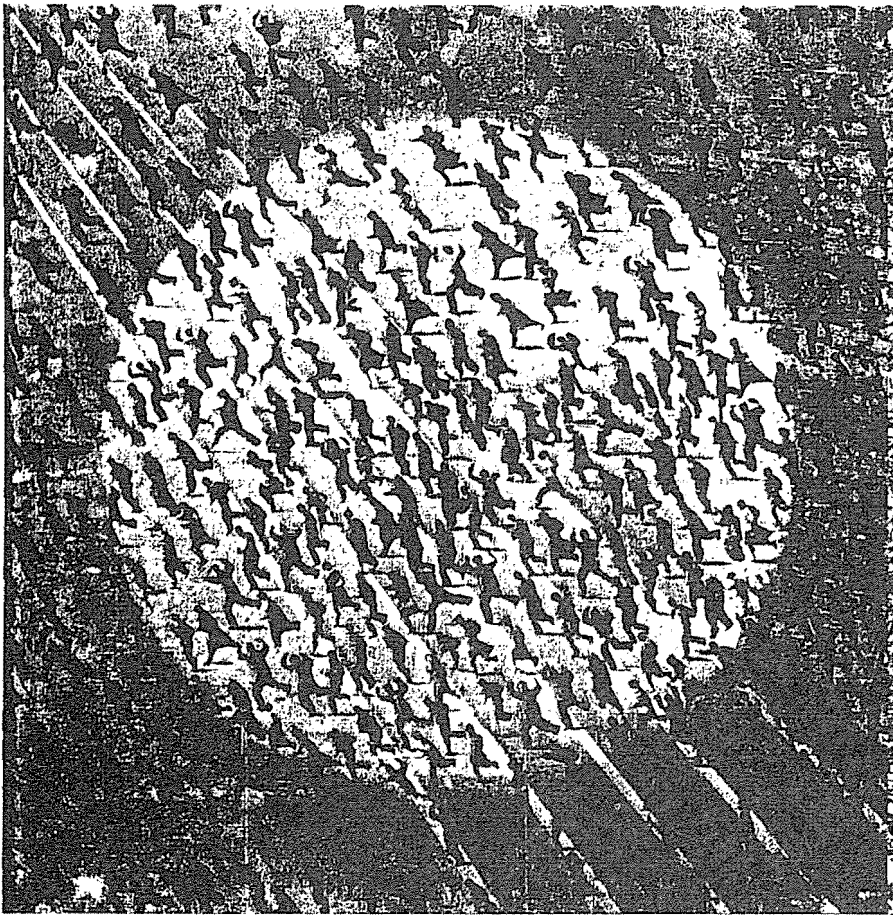
(3) Obtenido como la relación de salario-coste real por asalariado en PIB por persona ocupada.

(4) Los resultados salidos en modelo son un indicador sintético y no pueden, pues, compararse directamente con los datos presentados para el sector mercantil.

(5) EUR 12 menos Grecia, España y Portugal.

Fuentes: Errostat y servicios de la comisión.

Por el período de previsión 1987-1991. Los años 1987-1988 a las previsiones a corto plazo de los servicios de la Comisión (Presupuesto económico 1987-1988, setiembre 1987) ampliados hasta 1991 con la ayuda del modelo Compact.



Lo que particularmente interesa subrayar es la ruptura del consenso, la quiebra del modelo de relaciones laborales y el papel que la economía y más concretamente la política económica está teniendo en este desenlace.

El sindicalismo no va a estar pasivo, dejando a la «mano invisible» que concilie algún día las mutaciones en curso con un mínimo de estabilidad económica y de solidaridad social.

BIBLIOGRAFIA

(1) R. Boyer: *La flexibilidad del trabajo en Europa.*

(2) P. J. Ktzenstein: *Corporativismo y cambio.*

(3) P. Dockes y B. Rosier: *Crisis y transformación del capitalismo.*

(4) Paul A. Samuelson: *Curso de Economía Moderna.*

(5) F. R. Marshall y otros: *Economía laboral. Salarios, empleo y política laboral.*

CONCLUSION

Las políticas económicas están buscando alterar el equilibrio de fuerzas aprovechando otras mutaciones que podrían tener un encaje bien distinto de mediar una decidida voluntad de mantener unidos lo económico y lo social. El período que se abre es objetivamente muy inestable, como lo ha sido siempre que se ha dejado en manos del mercado la regulación económica. Los intentos de limitar la libertad sindical mediatizando el derecho de huelga por ejemplo, con decretos de servicios mínimos que desnaturalizan su significado o situando este derecho en un nivel inferior a otros como el «interés general», la «salud», la «enseñanza» mezclando planos no comparables, indican el recurso al autoritarismo, a la represión de quienes olvidan la imperiosa necesidad democrática de encauzar los conflictos a través de modelos de relaciones laborales, más acordados, más compensados.

El siglo XIX recuerda una época más salvaje, menos civilizada, tomarlo como modelo en su vertiente económica lleva a modificar otras parcelas si es que no se cree en una sociedad con comportamientos estancos.

Hay mucho de revanchismo en todos estos comportamientos porque el movimiento sindical se ha resistido a permanecer en los límites considerados como «tolerables» por la pura lógica económica y ha actuado tomando como referencia sus propios objetivos tendentes a hacer una sociedad distinta, con un protagonismo mayor de la clase trabajadora demandando una mejor distribución de la renta y una auténtica democracia industrial.

Muchas de las descalificaciones actuales son consecuencia de la negativa de los sindicatos a convertirse en correa de transmisión de las nuevas políticas económicas lo que sería recompensado con una mayor consideración institucional que reemplazase la pérdida de base social derivada del abandono de su función reivindicativa.

Estamos en plena ofensiva neoliberal sin concesiones, pero empiezan a atisbarse los primeros síntomas de que el sindicalismo vuelve a tener iniciativa.

No es cuestión de ocultar lagunas en el sindicalismo, unas más acentuadas que otras según los países, tampoco sirve ignorar los riesgos ante el futuro. La reflexión está abierta y se están desbrozando caminos, en la negociación colectiva revisándose ámbitos y contenidos, en la sindicación de nuevos colectivos entre los que destacan las mujeres, en la importancia clave que puede tener una estructura interprofesional, es decir, geográfica para llegar a los problemas localizados que no se detectan en los centros de trabajo, etc.

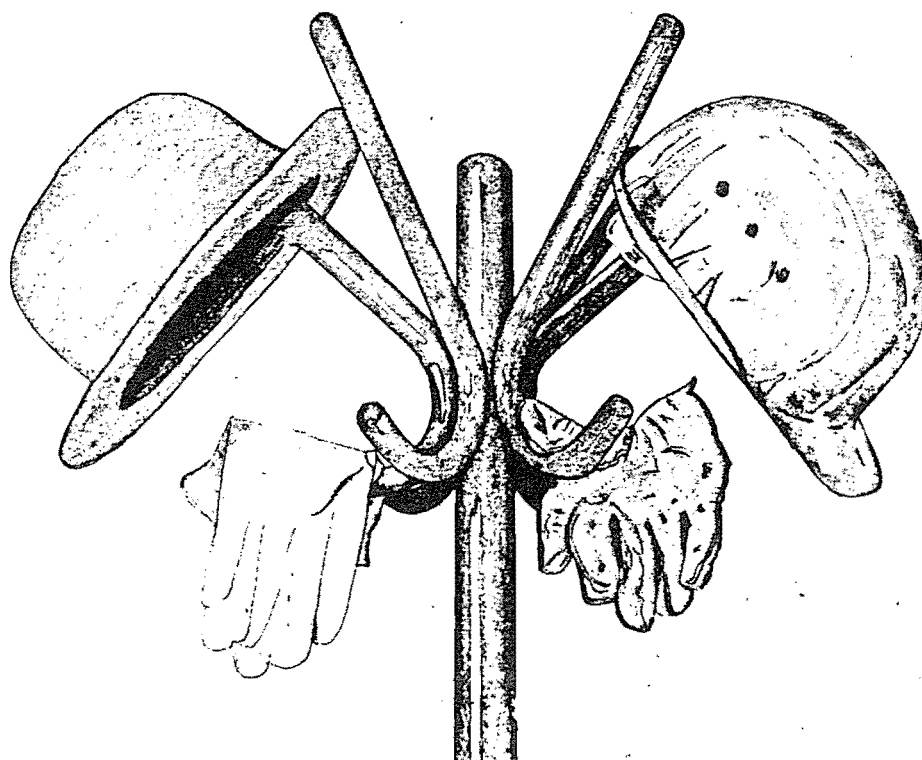
Desde luego el sindicalismo no va a estar pasivo dejando a la «mano invisible» que concilie algún día las mutaciones en curso con un mínimo de estabilidad económica y de solidaridad social.

JOSE ELORRIETA

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1988

Un balance con luces y sombras y algunas reflexiones

La negociación colectiva en el sector privado puede considerarse como finalizada, aunque no la del sector público en el que, hasta la fecha, no se ha concluido ningún convenio, pese a la importante conflictividad generada. No obstante, nos encontramos en un momento apropiado para reflexionar sobre determinados aspectos, tanto de la negociación del presente año, como de tendencias y elementos nuevos que están apareciendo en los últimos años y que deben tener un tratamiento en las futuras negociaciones colectivas.



I. NEGOCIACION COLECTIVA 1988

De desarrollo y características totalmente diferenciadas, puede calificarse la negociación colectiva en el sector privado y en el público. En el primero de ellos ha sido fluida y de baja conflictividad y ésta, además sobre motivos puntuales, siendo sus principales características:

a) En materia salarial se han obtenido en las negociaciones sectoriales, con carácter generalizado, incrementos superiores al IPC histórico, como se desprende de las informaciones publicadas en nuestro semanario, siendo todavía mayores en las negociaciones de empresa, por lo que se puede afirmar que ha comenzado una fase de recuperación de poder adquisitivo para los salarios en Euskadi. El comentado dato expresa con cierta claridad una mejora en la coyuntura económica empresarial y en sus expectativas, ya que tales consecuencias se han alcanzado con baja conflictividad y además existe el dato objetivo de que en las negociaciones realizadas este año se han dado incrementos superiores a los de las revisiones pactadas en convenios del año anterior, lo cual es expresivo.

b) La jornada laboral continúa reduciéndose (8/10 horas/año) aunque a ritmos inferiores a los deseados, siendo en esta materia donde la oposición patronal es más fuerte, habiéndose provocado algunos conflictos por este motivo, pese a ser de todos conocida la irreversible tendencia a la reducción de la jornada en todo el mundo industrializado. Hay que continuar incidiendo fuertemente en dicha reducción como una de las vías importantes para la reducción del desempleo.

c) Se está generalizando la duración bianual de los convenios sectoriales. Han existido y siguen existiendo serios intentos patronales para prolongar más la duración de los convenios a base incluso de incrementar las ofertas definitivas para convenios de uno o dos años, lo que también dice mucho sobre la mejora de las expectativas patronales. El prolongar la duración de los convenios por encima de los dos años puede ser totalmente perjudicial en la actual situación, tanto desde la perspectiva de condiciones laborales ya que, al igual que está ocurriendo con las revisiones de convenio, podemos ver recordadas las posibilidades reivindicativas ante las actuales expectativas, como desde una perspectiva sindical



al provocar una parálisis de la actividad sindical en materia de negociación colectiva, durante un largo período de tiempo cuando todavía no está suficientemente asentado y desarrollado al sindicalismo en Euskadi. Es por ello por lo que debemos proceder con cautela ante las ofertas, que hoy pueden parecer tentadoras, de la patronal.

d) Se ha incrementado fuertemente la negociación en el seno de la empresa, con el consiguiente aumento de la dinámica sindical, hecho que hemos de calificar como muy positivo. Asimismo, se está avanzando, aunque con mayor lentitud que la deseada, en la interlocutoriedad de los órganos sindicales en la negociación de empresa, papel reservado legalmente, casi con carácter exclusivo, para el comité.

En lo referente al sector público, pese a llevar varios meses de negociaciones y con una elevada conflictividad derivada de la falta de acuerdo, todavía no se ha concluido ningún acuerdo en los sub-sectores que lo componen. Ante la comentada situación surge una pregunta clave ¿por qué? Uno puede llegar a pensar de que es fruto de la inexperiencia al ser un sector que nace a la negociación colectiva, pero se da cuenta de que hay casos como el de la Administración Foral en el que se lleva ya nueve años negociando y algunos otros en que no es la primera vez que se negocia, aunque no lleven mucho tiempo con tal práctica.

En el sector público se ha dado este año un hecho inédito: cuatro partidos han firmado un acuerdo para limitar las condiciones de trabajo de sus asalariados.

Aún en el caso de admitir una cierta inexperiencia mutua, lo cierto es que el tema de fondo hay que encontrarlo en la pretensión de imponer a trabajadores y sindicatos determinadas decisiones políticas sin que haya, pese a todos las grandilocuentes declaraciones, voluntad negociadora por parte de las Administraciones.

El presente año se ha dado un hecho inédito que lo diferencia de los anteriores: cuatro partidos políticos PNV, PSOE, EA y EE firman un acuerdo para limitar las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector público y pretenden negociar, pero sin sobrepasar su propia autolimitación sobre la que hacen causa común. Tal hecho expresa una voluntad de imposición y un cierto desprecio hacia los trabajadores y sus organizaciones de quienes únicamente se pretende su aquiescencia a decisiones tomadas por aquellos que se consideren facultados «en bien de la sociedad». Co-

mo se puede apreciar las imposiciones adquieren un carácter sibilino: antes se ordenaba, ahora se pide que se acepte, pero con el mismo resultado práctico.

El citado comportamiento es fruto de una concepción de la sociedad que no creemos sea precisamente buena para los trabajadores y no sólo para éstos. Lo más grave es que existen indicios de que algún sindicato puede estar intentando actuar de propiciador de tal imposición, los desmarques de CC.OO. intentando llevar el acuerdo a las posiciones de la Administración, se repiten bastante para no creer en la casualidad.

La consecución de la libertad de negociación es una constante batalla sindical que hay que ir librando continuamente y que hoy está desatada en el sector público de Euskadi, por lo que hemos de afrontar con claridad y visión de futuro este importante reto en el que tanto se juega el sindicalismo vasco.

II. CUESTIONES A ABORDAR EN FUTURAS NEGOCIACIONES

Si analizamos el contenido de los convenios de los últimos diez años, observamos que, salvo excepciones, se ha avanzado cualitativamente poco en el mismo. Es cierto que han existido algunos avances en materia sindical, aspecto no regulado en los inicios y en materias concretas de algún convenio. No obstante, se están produciendo ciertos hechos que parece que deberían tener un reflejo bien sea en la composición de las mesas o en el propio contenido de la negociación colectiva. Vamos a apuntar algunos de ellos, así como la problemática que comportan.

Ordenanzas laborales

En los convenios sectoriales y de empresa negociados en Euskadi, existen determinadas materias que no se incorporan a su contenido precisamente por estar contempladas en la ordenanza laboral de aplicabilidad al ámbito del convenio de que se trate. El E.T., en su disposición adicional segunda, prevé su sustitución por convenios colectivos, al mismo tiempo que se autoriza al Ministerio de Trabajo a derogarlas.

En base a la citada regulación se están produciendo dos tipos de hechos diferenciados, pero cuyo efecto final puede ser el mismo. Por un lado se están firmando convenios estatales de eficacia general, al menos legal, incorporando a sus contenidos materias de las ordenanzas y anulando éstas, y por otro lado se están derogando algunas ordenanzas. En el primer caso, las normas de la ordenanza quedan sustituidas por el enunciado del convenio estatal y en el segundo caso se abre un vacío legal para su sustitución posterior y con voluntad política de actuar así con todas las ordenanzas.

En ambos casos, nos estamos encontrando con que los convenios de Euskadi, están o estarán afectados por los convenios estatales es estas materias que, además, en muchas ocasiones, pueden perjudicar los intereses de los trabajadores. En consecuencia es preciso, previo los correspondientes estudios, avanzar en la introducción de estas materias en los articulados de los convenios colectivos para regular con precisión sus contenidos.



Es preciso que en las próximas negociaciones comencemos a incorporar el concepto de estabilidad en el empleo para los nuevos contratos.

Algunos convenios en los que tenemos suficiente representatividad han adoptado la forma de acuerdo entre partes. Es una experiencia a estudiar más profundamente.

Convenios extraestatutarios o de eficacia limitada

A lo largo de estos años se están produciendo bastantes casos en los que los convenios no adquieren eficacia general por motivos legales. Con el E.T. esto se daba cuando los firmantes de la mesa no llegaban al 60% mínimo establecido, lo cual parece lógico al carecer los firmantes de representatividad suficiente. Con la LOLS se agrava el tema pues puede anularse la fuerza legal del convenio, pese a que los firmantes tengan representatividad suficiente y aún ostentado el 100%, por el mero hecho de no haber estado presente en la mesa algún sindicato considerado como más representativo, si es que lo denuncia.

Tales denuncias están siendo realizadas por CC. OO. y UGT y nunca por nosotros, lo cual no debe hacer reflexionar. Por otro lado se está dando la paradoja de que normalmente estos convenios se aplican en todas las empresas y a todos los trabajadores, haciendo caso omiso del carácter de acuerdo entre partes del convenio extraestatutario por no querer dar bazas sindicales ni propiciar la afiliación sindical.

Todo ello nos lleva a cuestionarnos, en los casos de suficiente representatividad sindical, si interesa o no la eficacia general de los convenios. No es lugar, ni existe espacio en un artículo de estas características, para agotar el debate que suscita el análisis de este tema, pero se puede indicar que en todos los casos que se presentan de estas características hemos de hacer una reflexión en profundidad y adaptar las líneas de actuación apropiadas pero no en función de la legalidad o del carácter del convenio o acuerdo, sino en función de los intereses sindicales y de la mayor dinámica sindical y organizativa a obtener, siendo conscientes de que cada convenio tiene su realidad diferenciada y si es preciso, por tanto, actuar en consecuencia, aunque ya se está produciendo el hecho de que algún convenio con suficiente representatividad nuestra está teniendo carácter de acuerdo entre partes por la LOLS, experiencia cuyos resultados se podrán ofrecer pasado algún tiempo.

Desregulación del contrato de trabajo y sus efectos

Se están produciendo una serie de normas legales que están provocando una desregulación brutal del contrato de trabajo y en consecuencia del mercado laboral. El desarrollo de los contratos a tiempo parcial, eventuales, en prácticas, en formación, etc., junto con las ayudas y subvenciones que se están concediendo por ellos a los empresarios, curiosamente encuentran su justificación política en la potenciación de la contratación y el descenso del desempleo, pero todos ellos curiosamente también cumpliendo un viejo objetivo patronal: reducir los costes salariales y dividir a los trabajadores.

Al amparo de dichas normas legales y aprovechándose del fuerte nivel de desempleo existente entre los jóvenes se está generando una fuerte discriminación del mercado laboral que a su vez provoca su fragmentación y afecta a la negociación colectiva cuyas repercusiones en el futuro pueden ser muy graves para la sociedad en su conjunto.

Los empresarios, primero en sectores de servicio y ahora hasta en la industria, están utilizando las posibilidades de contratación a la carta para obligar a aceptar condiciones abusivas a los jóvenes desempleados (jornadas excesivas sin pago o jornadas completas con pago a tiempo parcial, salarios muy por debajo del resto de la plantilla, incremento del trabajo domiciliario con figura de autónomo, etc.), que se encuentran atados para reclamar sus derechos, ante la amenaza de no prórroga del contrato.

La argumentación patronal, en ocasiones admitidas por otros trabajadores y por la sociedad de que son mejores esas fórmulas que el desempleo ya que de otra manera no contratarán, es una verdadera falacia. Un empresario no contrata un trabajador si no lo necesita y además no se puede equiparar nuevos contratos a nuevos empleos, pues éstos se pueden mantener rotando indefinidamente en condiciones precarias. El hecho claro es que hoy se niega al nuevo contratado la aspiración fundamental de un trabajo estable y ante esta situación hemos de rebelarnos el conjunto de los trabaja-



En materia salarial se han obtenido con carácter generalizado incrementos superiores al IPC.

El prolongar los convenios por encima de los dos años puede ser totalmente perjudicial al recortar las posibilidades reivindicativas y paralizar la actividad sindical.

dores ya que el abandonarlos a su suerte, además de suponer egoísmo e insolidaridad, actúa en contra de todos a medio plazo.

Como ejemplo de esta estrategia de Administraciones y patronal, tenemos el proyecto de empleo juvenil del PSOE, que lo eleva a extremos insospechados. Además de pretender que tales contratos tengan el carácter de especiales, se podrían hacer con unos salarios ridículos (S.M.I. de su edad), con garantías de prórroga y además pudiendo ser sustituidos por otros de iguales características, con lo que se garantizaría el mantenimiento en el tiempo de un porcentaje de contratos de estas características aunque cubiertos por personas diferentes y con unos niveles de explotación impensables hace todavía poco tiempo.

La Administración, incluso, en esta ofensiva, está dispuesta a financiar gran parte del pequeño coste que supone estos contratos para el empresario, vía subvenciones, como forma de seguir manteniendo en el ghetto a los jóvenes, fomentar la división de los trabajadores y atentar contra la institución de la negociación colectiva en el germen de diferentes condiciones laborales cuyo objetivo final es el de rebajar las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores.

La justificación de que estos contratos propician la incorporación de los jóvenes al mercado laboral y con experiencia podría ser cierta si estas contrataciones, pasado un tiempo no muy largo, debieran convertirse en indefinidas y en condiciones normales y no el carácter de sustitutorio por otro que se le pretende dar.

Esto último encaja dentro de la ya antigua estrategia patronal de pretender la incorporación en los convenios de nuevas categorías en condiciones inferiores a las existentes en el seno de cada empresa. Esta estrategia, que no dudamos está orquestada, llega hasta el punto de aprovecharse de intereses corporativistas y egoístas de los trabajadores en activo para ofrecerles mejoras sustanciales con la condición de permitir las nuevas contrataciones con condiciones de trabajo inferiores a las existentes. Un ejemplo claro de esta actuación en la que han caído la mayoría de los trabajadores e incluso sindicatos como CC. OO., lo tenemos en las Cajas de Ahorro de Gipuzkoa y en la Caja de Ahorros Vizcaína en que ha comenzado este proceso.

Si algo ha caracterizado a los trabajadores y al sindicalismo ha sido la solidaridad y la agrupación para la defensa de los intereses colectivos, que hoy pretende romper. Con actitudes egoístas e insolidarias como éstas conseguimos primero marginar a los jóvenes, después de provocar la división de los trabajadores y más tarde reducir las condiciones de trabajo del conjunto y esto lo sabe muy bien la patronal y los gobiernos.

Como consecuencia de cuanto antecede, que no supone sino una parte de las reflexiones que se puedan hacer sobre este tema, desde una perspectiva sindical se puede llegar a dos conclusiones:

1.—Debemos combatir todo intento patronal de dividir a los trabajadores mediante el establecimiento de condiciones diferentes para los trabajadores de nuevo acceso, aunque se engrase tal intento con mejores condiciones para los activos.

2.—Dado que no podemos combatir con la legalidad todo el proceso de desregulación del contrato de trabajo que se está propiciando precisamente desde normas legales, hemos de utilizar la acción y la dinámica sindical en su contra. Es preciso que en las próximas negociaciones comencemos a incorporar a las mismas el concepto de estabilidad en el empleo, es decir, debemos conseguir, en la medida de nuestras posibilidades, ligar negociación colectiva con empleo estable para el conjunto de los trabajadores.

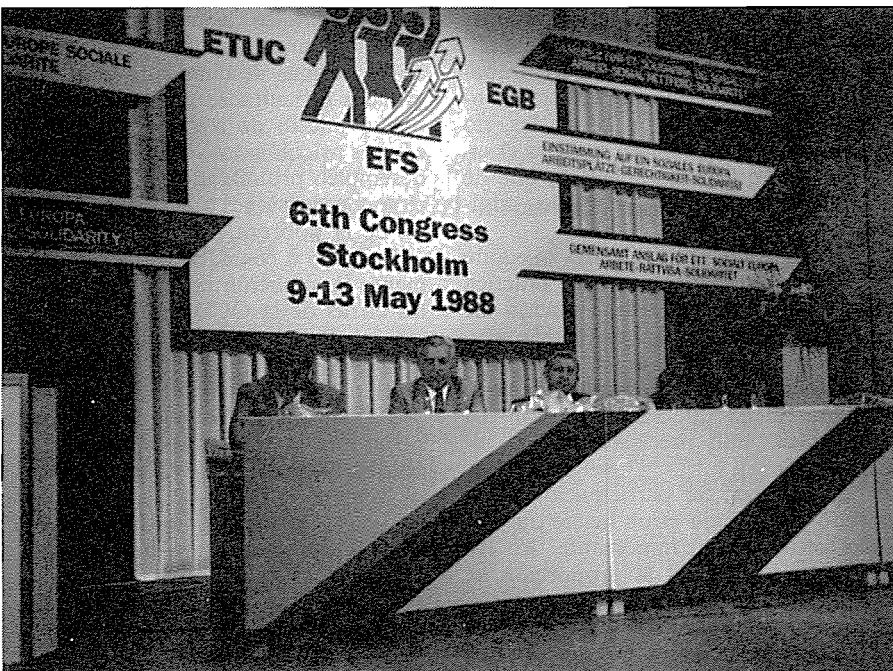
JUAN MIGUEL MENDOZA

CIOSL

CES

Dos congresos importantes para el análisis del momento actual del sindicalismo

Los congresos son hitos importantes en la evolución de toda organización y lo son también en el desarrollo de las organizaciones sindicales. Recientemente se han celebrado dos congresos que marcan pautas fundamentales para el sindicalismo internacional. Nos referimos al congreso de la CIOSL celebrado del 14 al 18 de marzo y al de la CES que ha tenido lugar del 9 al 13 de mayo. Ambos congresos se sitúan en marcos distintos y lógicamente no son exactamente los mismos los puntos de partida. Así mientras para la CIOSL, confederación mundial, el análisis se centra en la problemática de los cinco continentes, para la CES el marco se restringe a la realidad europea. Mientras para la primera los problemas de los países no desarrollados, con economías básicamente rurales, con niveles importantes de pobreza son inherentes a sus planteamientos, para la segunda la esfera de su acción sindical es el marco de los países europeos, industrializados, con problemas más similares entre sí. En los trabajos de ambos congresos se parte del hecho de que estamos viviendo una crisis económica que es internacional, en la que la preocupación de la mayoría de los Gobiernos se centra en reducir las tasas de inflación, dejando en un segundo plano los problemas de índole social y los que se refieren al empleo. El entorno social y económico en el que tiene que desarrollarse el trabajo sindical cambia constantemente y la década de los 80 ha tenido modificaciones especiales, que exigen un debate profundo de las estrategias sindicales, tanto a nivel internacional como en el de cada país, ya que el proceso tiene rasgos comunes y similitudes para todos, al mismo tiempo que marcadas diferencias entre países. Precisamente partiendo de esta base, hemos intentado dejar a un lado los aspectos diferenciadores de los dos congresos y los temas más lejanos en relación con la acción sindical que nos corresponde desarrollar y hemos recogido los puntos coincidentes en las ponencias y resoluciones y de donde se deducen una serie de consecuencias generales para el desarrollo de nuestro sindicalismo y la labor del día a día.



Las condiciones de trabajo van cambiando

El mundo de trabajo va cambiando sustancialmente y los sindicatos han de tener presentes las transformaciones que se van operando para poder adecuar su actividad a las nuevas necesidades que se van planteando.

La evolución creciente del desarrollo económico y los niveles de empleo se ha visto frenada en los años 80, originando una situación de paro masivo que en Europa se aproxima a los 18.000.000 de

trabajadores parados. Este desempleo tiende a centrarse básicamente en determinadas actividades tradicionales como son la siderurgia, el textil, los astilleros, la minería, etc.

Un aspecto importante a considerar en relación con el paro es la duración de esa situación de desempleo que va aumentando. Más del 50% de los 16.000.000 de parados de la CEE llevan más de un año en paro. Una consecuencia de este hecho es que los trabajadores pierden el contacto con su entorno laboral, se dificulta su reinserción en el trabajo y se genera entre ellos un desá-

nimo, con lo que las opciones más radicales y menos lógicas desde una óptica sindical tienden a ser las más aceptadas por este núcleo de trabajadores.

Otra faceta importante a considerar para el futuro de la acción sindical es la de las variaciones en la estructura del empleo. En los países industrializados el empleo industrial ha pasado del 36% en 1961 al 31% en la actualidad. En la década de los 80 el sector servicios ha alcanzado un 60% cuando no pasaba del 50% en la década de los 70. Dentro del sector servicios el área del sector público merece especial atención. Se trata de un sector que en las décadas de los cincuenta a los setenta ha sido importante generador de empleo, efecto que se ha visto ralentizado, cuando no frenado en los años 80 debido a los recortes presupuestarios de los Gobiernos y a la tendencia a la privatización de los servicios públicos.

Varía también la calidad del empleo y como es previsible en épocas de paro elevado, la mayoría de los nuevos puestos de trabajo que se han generado no han sido de tiempo indefinido sino temporales y normalmente mal remunerados. Aprovechándose de la situación de crisis, Gobiernos y empresarios están intentando destruir los cien años de progreso social que ha habido en Europa. Y esto supone un riesgo importante en el sentido de las posibilidades que se abren para desarrollar dos categorías de trabajadores, los del núcleo central que serían los trabajadores con contrato fijo, protegidos, con coberturas sociales, bien remunerados y el periférico con contratos en precario, sin garantías ni tan siquiera salariales, desarrollando las labores más nocivas y peligrosas, etc.

Es también necesario analizar desde esta perspectiva el desarrollo del trabajo a tiempo parcial. No es cierto el que se incrementa la oferta de empleo mediante la expansión de esta modalidad de trabajo, que no es más que otra vía para contratar trabajadores con derechos inferiores a los de los trabajadores de jornada completa. Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial se extiende llegando a alcanzar porcentajes del 28% en Noruega, o del 26% en Suecia, cuando en los mismos países por los años 70 rondaba el 18%.

Los problemas que se presentan son pues importantes, pero ello no pueden justificar una actitud pasiva por parte de los sindicatos, antes al contrario son éstos los que deben exigir y garantizar vía legislación laboral, vía negociación colectiva, la protección de los derechos de todos los trabajadores y en todos los sectores.

CIOSSL

CES



ICFTU
CISL
IBFG
CIOSSL

**Dos
congresos
importantes
para el
análisis del
momento
actual del
sindicalismo**

Tres colectivos importantes a considerar

Los cambios en la situación del mercado de trabajo a los que nos hemos referido afectan a tres colectivos importantes, colectivos que pueden ser vitales para el futuro de la acción sindical y ante los cuales el movimiento sindical tiene que replantear sus líneas de actuación. Tenemos así a:

Los jóvenes, que son los más directamente afectados por el desempleo. Siendo el 20% de la mano de obra de los países desarrollados vienen a constituir del 22 al 60% de los parados. En los países en vías de desarrollo entre el 27% y el 73% de los que buscan trabajo son jóvenes menores de 25 años. Asimismo son menores de 25 años el 35% de los parados en la Europa comunitaria.

De esta situación se deriva que los jóvenes que encuentran trabajo están generalmente mal pagados y si bien se les exige por la parte empresarial rendimientos similares al resto de los trabajadores no se les tiene en la misma consideración a la hora de abonarles, no llegando a pagarles ni tan siquiera el salario mínimo legal establecido, que de entrada es ya inferior a la de los adultos.

Han sido muchos los países que ante esta situación han puesto en práctica programas especiales de creación de empleo y formación para los jóvenes, pero sus efectos no han sido en la mayoría de los casos, aquellos para los que se había dicho que se planteaban los programas, sino precisamente los inversos.

Las mujeres. Su participación en el mundo del trabajo es un hecho que supone otro cambio importante. En los últimos treinta años la proporción de las mujeres respecto a los hombres en el empleo remunerado ha pasado de ser de uno a dos, a ser de dos a tres.

Hay que tener en cuenta sin embargo, que la mayor parte de los trabajos de la mujer se centran en un núcleo reducido de sectores, normalmente poco cualificados, la mayoría de ellos en el sector servicios (concretamente el 70% de las mujeres trabajadoras de la CEE están en este sector).

No hay que olvidar pues que se trata de empleos muy vulnerables tanto des-

de la perspectiva de su sustitución por nuevas tecnologías como por la precarización que se está dando en estos puestos. Esto hace que las mujeres sufran más directamente las consecuencias del paro y así siendo en el marco europeo el 35% de la población activa son más del 43% de los parados.

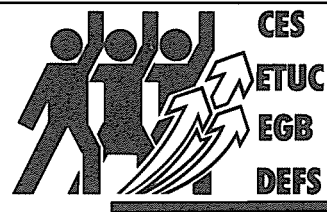
Los trabajadores jubilados y próximos a la edad de jubilación. Han sido también los trabajadores de más edad los que han sufrido de una forma desproporcionada los efectos de la crisis. Los trabajadores de más edad son los que más fácilmente quedan marginados del mercado de trabajo en los frecuentes procesos de reconversión y reducciones de plantillas. Los datos que se ofrecen de la situación de desempleo de trabajadores de edad avanzada son normalmente inferiores a los reales, ya que son muchos los que cansados en la búsqueda de empleo abandonan esta tarea desapareciendo de las listas de las oficinas de empleo.

Sin embargo, el colectivo de trabajadores de más de cincuenta años, tiene grandes dificultades para conseguir un nuevo puesto de trabajo y sufren los efectos psicológicos y económicos de un desempleo prolongado y de una jubilación con pensiones que rondan los límites de la pobreza.

Pasando a considerar más detalladamente la situación de los pensionistas, las cifras de la OCDE indican que las tasas de las pensiones en 1980, en la media de los países europeos, alcanzan sólo el 52% de los recursos anteriores, con lo que es evidente que no pueden garantizar el mantenimiento del nivel de vida anterior. Si a esto añadimos que en la mayoría de los países europeos la tendencia en los últimos años no sólo va en la dirección de no incrementar las pensiones, sino más bien a bajar su nivel, es evidente que estamos ante un colectivo que requiere una atención desde la perspectiva sindical.

Esta situación tendrá que ser considerada también a la hora de plantear la fórmula de jubilaciones anticipadas, normalmente a los 55 años, para la resolución de situaciones concretas de empresas y sectores, fórmula que exigirá el establecimiento de garantías para que se realicen de forma aceptable desde el punto de vista del mantenimiento del nivel de vida.

Información y formación dos aspectos que siguen siendo imprescindibles en la labor sindical actual.



La década de los 80 ha tenido modificaciones especiales en el entorno social y económico y exigen un debate profundo de las estrategias sindicales.

Los cambios del mercado de trabajo afectan fundamentalmente a tres colectivos: los jóvenes, las mujeres y los trabajadores jubilados y próximos a la edad de jubilación.

Gobiernos y empresarios utilizan la vía del tripartidismo para plantear a los sindicatos la exigencia de congelaciones y reducciones salariales.

Para seguir garantizando el futuro de los sindicatos, su organización interna se convierte en vehículo y pieza clave.

Los cambios tecnológicos y las necesidades formativas

Es otro de los aspectos que requiere la atención de los mencionados congresos. La introducción de nuevas tecnologías está planteando también modificaciones importantes en el campo laboral. Las consecuencias de la aplicación de las nuevas técnicas a los procesos productivos permitirán mejorar las condiciones de vida y de trabajo sólo si los sindicatos participan en esa aplicación.

Lo que no se puede negar es que las nuevas tecnologías, aunque con ritmos y formas distintas, están presentes en el espectro laboral de la mayoría de los países. La experiencia va demostrando que en muchos casos, al no aumentar los niveles globales de producción, la introducción de nuevas tecnologías está suponiendo una disminución de puestos de trabajo. La única forma de lograr una introducción de los avances tecnológicos, no perjudicial para los

trabajadores, es la de conseguir que se provea a los sindicatos de la información precisa y necesaria sobre los cambios que se quieren introducir, cambios que deberán ser negociados e ir acompañados por medidas que garanticen la seguridad en el empleo y los ingresos de los trabajadores.

Además de las consecuencias de destrucción de empleo que se pueden originar hay otro aspecto no menos importante que es el de la movilidad funcional y las necesidades de readaptación y de formación profesional, que se deriva también de la aplicación de las nuevas tecnologías. Esta es otra de las perspectivas que los sindicatos tenemos que tener en cuenta. Partiendo del hecho de que en períodos de reestructuración, de adaptación y evolución tecnológica, la formación continua juega un papel importante en la adaptación de los puestos de trabajo, la formación continúa a nivel de empresa debe constituir una inversión por parte de los empresarios y ésta es precisamente una de las reivindicaciones continuas de la CES, sea vía

legislación laboral, sea vía convenios colectivos. Es importante para los trabajadores el conseguir que el tiempo destinado al reciclaje profesional sea considerado como tiempo de trabajo remunerado.

La perspectiva sindical

Como se puede comprobar en el contexto global en el que el sindicalismo ha de desarrollarse hay una serie de aspectos que están siendo sustancialmente modificados y que revisten gran importancia para la proyección del futuro sindical. Proyección que es necesario plantear desde diferentes perspectivas. Está así por una parte la esfera de lo concerniente a la negociación y el diálogo social.

La negociación colectiva presenta hoy diferentes formas en los diversos países, si bien se puede hablar de una tendencia generalizada a la descentralización por una parte y una asunción también generalizada de la reivindicación de la reducción del horario de trabajo (la semana de las 35 horas) como estrategia esencial de la negociación para afrontar el problema del paro existente, por otra.

Hay que reconocer que los convenios colectivos han llegado a tener una gran influencia sobre los salarios y las condiciones de trabajo, llegando a beneficiar incluso a los trabajadores no sindicalizados. A pesar de los numerosos y fuertes ataques neo-liberales, las negociaciones se han extendido en la mayoría de los países europeos y además de centrarse fundamentalmente en los aspectos básicos de salarios y jornada, han ido abarcando otros muchos contenidos como son los relativos a la Seguridad Social, la seguridad e higiene en el trabajo, el empleo, la introducción de las nuevas tecnologías, la organización del trabajo o la ampliación de los derechos sindicales. En este sentido es necesario avanzar para seguir fortaleciendo las organizaciones sindicales y más si se tiene en cuenta que el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva es garantía para el desarrollo democrático de las sociedades europeas.

Otra de las constataciones que se deriva de los análisis congresuales es que la vía del tripartidismo que se impuso y adquirió gran importancia sobre todo después de la segunda guerra mundial y que supuso incluso para los sindicatos en determinados casos la posibilidad de lograr conquistas y derechos sindicales, comienza a no ser útil y aún más a ser nociva y perjudicial para el desarrollo sindical.

CIOSL

CES



ICFTU
CISL
IBFG
CIOSL

Una faceta importante a considerar para el futuro de la acción sindical es la variación de la estructura del empleo.

En los últimos años las organizaciones empresariales han planteado una actitud más hostil hacia los sindicatos y tratan de reducir, en muchos países europeos, los derechos sindicales adquiridos ya en la posguerra. Gobiernos y empresarios han planteado una acción mucho más dura y antagónica contra los sindicatos. Están planteando una política mucho más agresiva, utilizando precisamente la vía del tripartidismo para intentar ir vaciando de contenido la negociación y planteando a los sindicatos la exigencia de congelaciones y reducciones salariales. Los Gobiernos han llegado incluso a plantear el establecimiento de límites o bandas salariales mediante medidas gubernamentales, no sólo cara al sector público, sino con efectos y consecuencias muy directas sobre el sector privado.

Ante todo ello el planteamiento sindical se conduce hacia un reforzamiento de la vía de la negociación colectiva descentralizada.

Dentro de este entramado cabe destacar el planteamiento que a nivel europeo se viene haciendo sobre la necesidad del diálogo social empresarios/trabajadores. Ello viene exigido por la realización del mercado único europeo que se avecina (1992) y que tendrá repercusiones muy directas sobre los trabajadores sobre todo con la aplicación de la libre circulación de los trabajadores. Los empresarios están planteando grandes resistencias a este diálogo, si bien se han podido conseguir algunos avances en aspectos concretos como son los de la formación de los trabajadores, el derecho a la información y consulta de los representantes sindicales o la estrategia a seguir cara al desarrollo y crecimiento.

Queda sin embargo en este campo un largo camino a recorrer y es necesario avanzar en la participación real de los sindicatos en las decisiones de nivel europeo para que junto con la creación del mercado único se vaya elaborando paralelamente un espacio social único, que garantice a todos los trabajadores una serie de mínimos en relación a sus

condiciones de trabajo. Este es uno de los objetivos perseguidos por la CES, y está la razón por la que exige una mayor participación en las diferentes instancias comunitarias.

La organización sindical

Además de lo concerniente a la negociación colectiva, existe otro aspecto importante a considerar desde la perspectiva sindical, que es la que atañe más directamente a la organización sindical y a los reajustes y readaptaciones necesarios en el campo organizativo. Se trata de una cuestión planteada de forma amplia en el congreso de la CIOSL y de la que sacamos las conclusiones que consideramos más interesantes.

La afiliación

La fuerza de un sindicato depende en gran parte de su afiliación. En los últimos años ha habido una pérdida de afiliación importante en algunos países y sectores y se ha intentado utilizar este hecho para pronosticar la pérdida del papel de los sindicatos y vaticinar su desaparición, lo que se ha visto frustrado ya que los sindicatos han conseguido recobrar su vigor mediante un crecimiento renovado.

Por otra parte los sindicatos se están encontrando con exigencias cada vez mayores y requieren cada vez mayores recursos para poder responder a esas exigencias. Los recursos básicos de cualquier sindicato son sus cotizaciones y desde esta perspectiva la afiliación de nuevos miembros se convierte en un proceso ininterrumpido, en labor diaria, ligada claro está a una planificación a medio y largo plazo.

La tarea de afiliación será tanto más efectiva en tanto en cuanto esté basada en estrategias de organización bien orientadas y es por esto que son cada vez más los sindicatos que cuentan con personas dedicadas exclusivamente a la responsabilidad de planificar y llevar adelante las tareas de organización.

El contacto personal, el intercambio continuado de información, la relación sistemática con los trabajadores en el centro de trabajo, son formas eficaces para llegar a la afiliación.

Dos congresos importantes para el análisis del momento actual del sindicalismo



Junto con la creación del mercado único europeo tiene que elaborarse un espacio social que garantice a todos los trabajadores determinados mínimos en sus condiciones de trabajo.

Adaptar las estructuras sindicales

El ir avanzando en la afiliación requiere la adaptación de las estructuras organizativas a las nuevas situaciones de los trabajadores. Hay que plantear una política sindical adecuada para llegar a los nuevos colectivos de trabajadores que se van generando: mujeres, jóvenes, trabajadores eventuales, los parados, los jubilados..., grupos todos ellos con necesidades específicas a los que los sindicatos deben responder para poder seguir manteniendo su capacidad de representación.

Por otra parte, en otro orden de cosas, los sindicatos deben acercarse a una clase trabajadora con mayor nivel de formación, más informada en términos generales, con un nivel cultural superior, que precisamente por todo ello puede considerarse al sindicato como ajeno a sus necesidades si el sindicato no es capaz de demostrarle que le es útil y necesario.

Existen al mismo tiempo muchos trabajadores no afiliados en pequeñas y medianas empresas, donde las condiciones

de trabajo son normalmente peores que en la gran empresa, donde la inseguridad en el empleo es mayor, las jornadas de trabajo más largas y las presiones de los empresarios para la no-afiliación importantes.

No hay que olvidar que los sindicatos que están consiguiendo renovarse, lo están haciendo en gran parte en base al incremento de empleo y de sindicalización en el sector servicios, frente a la pérdida tanto de empleos como de afiliación que se está dando en los sectores industriales afectados directamente por la recesión. Entre 1960 y 1980 el empleo en el sector servicios se incrementó en todos los países, y concretamente en los europeos y según datos de la OCDE, entre 1964 y 1984 ha pasado del 39 al 54%. Lo que también se constata es que la afiliación en los sectores de servicios es en general más difícil debido a la menor tradición sindical, la mayor difusión de modalidades de contrato de trabajo y al tamaño muy reducido en muchos casos de las unidades de trabajo.

Otra realidad importante que se manifiesta es el incremento de la afiliación de

las mujeres, debido sobre todo a esa incorporación del sindicalismo en los sectores de servicios donde la presencia de la mujer es más importante. La media de afiliación de las mujeres en los países europeos oscila entre el 30 y el 40% del total de afiliados y cabe destacar que la situación de las mujeres dentro de los sindicatos va mejorando debido a que son más las sindicalizadas y más las que comienzan a ocupar puestos de responsabilidad en las estructuras sindicales.

Para seguir garantizando el futuro del sindicato, su organización interna se convierte en vehículo y pieza clave. Cada sindicato con su estructura distinta, tiene que realizar esfuerzos para adaptarse a los cambios que se están operando en el mano de obra, en su sectorialización, en su cualificación, en su edad, etc. Esto requiere que el sindicato permanezca en una actitud continua de revisión, reflexión, análisis... para adecuar sus formas organizativas a las necesidades existentes.

La participación militante

El avance más importante de cualquier sindicato está en la participación activa de sus miembros y es evidente que el nivel de información que tengan éstos condicionará el grado de responsabilidad que estén dispuestos a asumir dentro del sindicato. Es por esto por lo que una de las actividades sindicales más importantes se está centrando en hacer llegar a sus afiliados una información cada vez más amplia, más completa, a fin de que puedan obrar con conocimiento de causa. Los medios por los que los sindicatos pueden mantener informados a sus miembros son la base fundamental del trabajo sindical.

Las reuniones con los afiliados continúan siendo uno de los principales medios de información interna, si bien no es el único. Las organizaciones sindicales de distintos países son conscientes de que las reuniones, los grupos de trabajo, los análisis de temas concretos y específicos, son las formas para mejorar la información y la comunicación, vías todas ellas que es necesario cuidar y desarrollar internamente.

La aplicación de medios técnicos como pueden ser los audiovisuales, los ordenadores, etc., para conseguir una mejor información interna, es otra de las constantes en el campo organizativo de los distintos sindicatos.

Se plantea también otra dimensión de la comunicación y la información sindical y es la de cómo llegar al gran público. En esta dirección están trabajando también hoy en día muchos sindicatos, intentando, por una parte, acrecentar su presencia en los medios de comunicación, planteando al mismo tiempo una política para influenciar a los periodistas y lo que es más importante se plantea cada vez con mayor fuerza la necesidad de contar con medios informativos propios entre los que la prensa sindical adquiere gran importancia.

CIOSL

CES



ICFTU
CISL
IBFG
CIOSL



Dos congresos importantes para el análisis del momento actual del sindicalismo

La formación

Es, junto con la información, otro vehículo importante para el desarrollo de la labor militante, se trata de un medio que desde el inicio del movimiento sindical se ha ido planteando como medio imprescindible para lograr organizaciones fuertes. Esta labor tiene varias dimensiones, pero existe una que es elemental. Hay un momento que puede considerarse clave para entrar a contactar con los trabajadores, sobre todo con los de primer empleo, y es el momento en que se materializan sus contratos de trabajo, es decir, cuando comienzan a trabajar. En esta fase inicial el sindicato tiene que llegar a ellos, planteándoles una primera información sobre el sindicato, lo que es, su funcionamiento, sus objetivos y medios, etc., ya que puede ser básico para conseguir su posterior afiliación. Para esta primera fase podemos considerar como formación una simple conversación individual con el nuevo trabajador, sin más objetivo que su aproximación al sindicato.

No obstante, la formación sindical tiene también otra importante dimensión, es la que la liga con los avances en la participación militante. La formación tiene que estar necesariamente ligada con los planes de desarrollo sindical. La identificación de los militantes con los proyectos organizativos, las posiciones críticas, el desarrollo de los métodos para poder impartir los conocimientos que se van adquiriendo, son bases fundamentales que los programas de formación tienen que tener presentes.

El efectuar esa programación formativa y establecer los mecanismos adecuados para su evaluación, es totalmente necesario para ir introduciendo en esos planes los cambios necesarios para responder a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.

Los nuevos medios técnicos ayudan a conseguir una mejor labor formativa si bien la vía de las reuniones grupales y las conexiones personales sigue siendo posiblemente aún hoy el mejor camino para seguir ampliando y profundizando en los contenidos sindicales.

A modo de conclusiones

Este resumen/síntesis de las líneas globales y generales de los dos congresos de las confederaciones internacionales, puede y debe servirnos de apoyo para muchas de las reflexiones que a nivel de nuestro sindicato hemos iniciado ya.

La necesidad de ajustar nuestra estructura, tanto interprofesional mediante las uniones locales como la federacional vía secciones sindicales, a esas nuevas necesidades y situaciones en el marco del mercado laboral actual es clara. Esas situaciones generales que se apuntan coinciden en gran parte con nuestra realidad, en la que lógicamente, a partir de esas bases, tendremos que profundizar para determinar nuestra actividad concreta.

La revisión de los vehículos con los que contamos para el desarrollo sindical como son la formación y las publicaciones, adecuando sus contenidos y formas al momento actual, es otro de los objetivos sobre los que tenemos que trabajar.

El mantener la línea descentralizada de las negociaciones colectivas, el descartar la vía de grandes pactos y acuerdos, el apostar por la diversificación sectorial de la afiliación como lo hemos hecho, y un amplio etcétera de aspectos, parece que son indicadores de que vamos encauzados en las líneas consideradas como correctas en estas conclusiones congresuales.

Lo que nos corresponde ahora es avanzar, continuar trabajando en la dirección apuntada, con paso firme, sin prisas pero sin pausas.

MARITERE ZINKUNEGI