

DOCUMENTACIÓN SOCIAL

REVISTA DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE SOCIOLOGÍA APLICADA



SINDICALISMO EN ESPAÑA

DOCUMENTACION SOCIAL

REVISTA DE ESTUDIOS SOCIALES
Y DE SOCIOLOGIA APLICADA

N.º 82

Enero-Marzo 1991

Consejero Delegado:

Fernando Carrasco del Río

Director:

Francisco Salinas Ramos

Consejo de Redacción:

Javier Alonso
Enrique del Río
Carlos Giner
Miguel Roiz
María Salas
José Sánchez Jiménez
Colectivo IOE

EDITA
CARITAS ESPAÑOLA
San Bernardo, 99 bis, 7.º
28015 MADRID

CONDICIONES DE SUSCRIPCION Y VENTA 1991

España: Suscripción a cuatro números: 2.600 ptas.

Precio de este número: 900 ptas.

Extranjero: Suscripción 66 dólares.

Número suelto: 20 dólares.

(IVA incluido)

DOCUMENTACION SOCIAL no se identifica necesariamente con los juicios expresados en los trabajos firmados.

SINDICALISMO EN ESPAÑA

**DOCUMENTACION
SOCIAL**

**REVISTA DE ESTUDIOS SOCIALES
Y DE SOCIOLOGIA APLICADA**

Estimado suscriptor:

Nos vemos obligados, durante 1991, a subir el precio de la suscripción, si bien en un porcentaje inferior a la elevación de los costes.

La suscripción de cuatro números, para 1991, será de 2.600 pesetas.

Si la fórmula de pago elegida por usted es la de giro, por correo aparte se le enviará el impreso de giro postal, con sus datos de suscriptor. En cualquier Oficina de Correos puede realizar la imposición. Si le fuera más cómodo puede enviarnos un cheque a nombre de Cáritas Española, haciendo constar: DOCUMENTACION SOCIAL.

Si el sistema que ha elegido para abonar la suscripción a esta revista es el de domiciliación bancaria, se lo pasaremos al cobro a través del Banco.

Depósito legal: M. 4.389-1971

Gráficas Arias Montano, S. A. - Móstoles (Madrid)

Diseño portada: M.^a Jesús Sanguino Gutiérrez

SUMARIO

- 5 ● Presentación.
- 13 ● 1 Movimiento obrero y sindicalismo en la sociedad contemporánea.
José Sánchez Jiménez
- 35 ● 2 Estructura del sindicalismo en la España democrática.
Francisco Alonso Soto
- 51 ● 3 Organizaciones sindicales de los agricultores y ganaderos españoles.
Gloria de la Fuente
- 61 ● 4 Conflictos y huelgas corporativas: una panorámica general.
Tebelia Huertas Bartolomé
- 73 ● 5 El sindicalismo español ante el futuro: vetos e interrogantes.
Eduardo Rojo Torrecilla
Juan N. García Nieto
- 95 ● 6 Los sindicatos entre el neocorporativismo y la ampliación de su misión.
André Gorz
- 123 ● 7 El sindicato y la doctrina social de la Iglesia.
Rafael M.^a Sanz de Diego, S. J.
- 149 ● 8 Las organizaciones sindicales internacionales.
Francisco Pérez Amorós

4

175 ● 9 **Los sindicatos opinan.**

203 ● 10 **Bibliografía.**

Francisco Salinas
Antonio Fidalgo
Ivan Aldaz

Presentación

El sindicalismo es un fenómeno de los tiempos modernos, nace y viene determinado por el proceso de industrialización que se inicia en el siglo XVIII. Según Georges Lefranc, el sindicalismo surge con la constitución de las primeras Trade Unions, hacia 1720, en Londres. En sus orígenes, no nace bajo el signo de lucha de clases, sino que admite la idea de una colaboración patronal; a pesar de esto, en la sociedad capitalista, el sindicalismo ha tenido que desarrollar una larga lucha para hacerse admitir y aceptar. En este sentido, los historiadores suelen distinguir cuatro fases en el proceso de consolidación del sindicalismo:

1.^a *Prohibición de los sindicatos por Ley (Ley Chapelier, de Francia). El Derecho sindical es reconocido en Francia en 1884, y en Inglaterra en 1925.*

2.^a *Enfrentamiento entre sindicatos y patronos, por medio de la huelga, los sindicatos, poco a poco, se impusieron a la fuerza patronal.*

3.^a *Fase de colaboración contractual entre patronos y obreros (sindicatos).*

4.^a *Intensificación del diálogo entre Sindicalismo y Estado, llegando a eclipsarse el diálogo patronos y sindicatos.*

Estas fases no son puras, sino que en su desarrollo se superponen, y además de un país a otro varían los procesos y situación.

El sindicalismo se desenvuelve en un marco concreto que es el «sindicato», este es un «grupo social» secundario que se organiza y constituye en el seno de la comunidad política, institucionalizado, o como simple asociación para promover y desarrollar la defensa y elevación de los miembros de un sector o segmento de la fuerza de trabajo ante otros sectores hostiles y ante el poder político».

La realidad del sindicalismo en España, tiene sus connotaciones



propias y su proceso histórico específico, aunque está interrelacionado con el contexto mundial. El nuevo orden económico internacional y la Europa multinacional plantea a los sindicatos un nuevo desafío. Desde esta perspectiva, quiero, en esta presentación, hablar de dos temas: primero, de los elementos determinantes de la participación de los trabajadores en el movimiento sindical, y segundo, de los elementos básicos de la Propuesta Sindical Prioritaria y la huelga del 14-D.

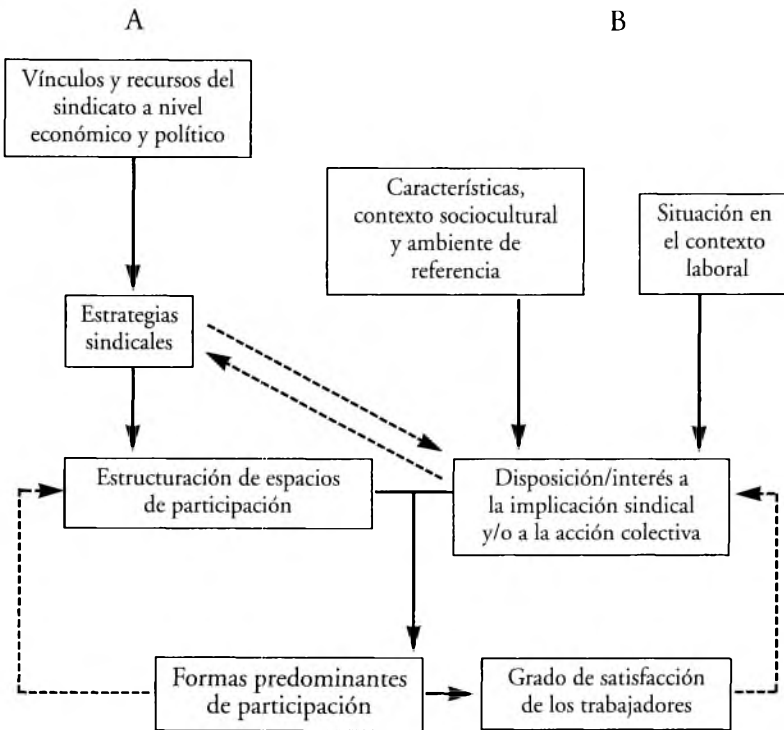
1.º LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

Se dice que la manera más eficaz para defender los intereses de los trabajadores es que éstos dispongan de mecanismos de participación, tanto de la empresa (democracia económica) como en las instituciones en las cuales se toman decisiones de índole diversa. Esta participación no sería completa si no fuese acompañada de la intervención y control de los trabajadores a través de sus representantes.

Pero no se trata de una participación cualquiera, sino aquella que se entiende como «un comportamiento voluntario de los trabajadores, condicionada, incentivada o delimitada por la estrategia organizativa de los sindicatos». En definitiva, y siguiendo a Ida Regalia (1), decimos que la participación es «el resultado de un encuentro, una correspondencia entre la existencia y la accesibilidad a espacios y ocasiones de implicación de los trabajadores, ofrecidas por el sindicato sobre la base de las estrategias organizativas, y el interés, la tendencia a encontrar soluciones a las propias necesidades y exigencias a través de la adhesión a una organización y/o a una acción colectiva de los trabajadores, de forma individual o en grupo. Esto se puede representar en síntesis en el esquema de la página siguiente:

Lo que se pone en evidencia en el esquema es la relativa independencia y la diversidad de los elementos que influyen en la lógica del sindicato, en el aumento y petición de participación activa de las propias bases en las distintas formas y de todo lo que influye en las motivaciones y tendencias de los trabajadores para aceptar o buscar la implicación (cf. columnas A y B).

(1) REGALIA, Ida: «La participación de los trabajadores en el sindicato. Formas, modelos, hipótesis de trabajo» en *Sociología del Trabajo*, núm. 4, otoño 88, págs. 16-17.



Determinación de la participación en el movimiento sindical

2.º EL 14-D Y LA PROPUESTA SINDICAL PRIORITARIA

La huelga general del 14 de diciembre fue «un punto de inflexión en la evolución de las organizaciones sindicales». Estos tres hechos pueden explicar la afirmación que se acaba de hacer (2):

— Entre 1979 y 1985, los sindicatos eran muy débiles, contaban con escasa afiliación y dependían de las subvenciones estatales. En este período firmaron acuerdos, aunque con diferencias entre UGT y CC. OO., con el Gobierno y las organizaciones empresariales, en los que «a cambio de un control de crecimiento salarial», pedían intervenir en espacios del mercado del trabajo y de las relaciones laborales.

— Entre 1986 y 1988, hubo un crecimiento económico, con una mala distribución, ocasionando fuertes desequilibrios. Esto impulsó a la lógica de los acuerdos y a plantear reivindicaciones y propuestas encaminadas a conseguir mejoras para los trabajadores y la mayoría social. «Los sindicatos —dice Jordana—, con una unidad de acción “política” desde principios de 1988, pudieron instrumentalizar y aglutinar una oposición ante las desigualdades que estaba generando el desarrollo económico, señalando como prioritarias unas reivindicaciones que no eran propias de los sectores que directamente representaban, sino de los sectores más marginados de la sociedad.»

— A partir del 14-D, los sindicatos plantean estrategias ofensivas más que defensivas, en general se ve una nueva orientación que aún no está totalmente definida. «El respaldo masivo —leemos en el preámbulo de la Propuesta Sindical Prioritaria—, que las iniciativas de los sindicatos obtuvieron el 14 de diciembre y la gran movilización conseguida, pusieron de manifiesto que el reforzamiento de la unidad de acción en el movimiento sindical resulta decisiva si queremos avanzar hacia un mayor progreso social. Por otro lado, se evidenció la posibilidad de llevar adelante el giro social y el cambio en la política económica del gobierno, orientándola al pleno empleo y a la universalización de la protección social.»

«Las organizaciones sindicales, después de amplios debates, se ponen de acuerdo en 20 puntos como un proceso de participación de los trabajadores: Propuesta Sindical Prioritaria (3). Es la continuidad de las reivindicaciones y del giro social demandado y respaldado masivamente el 14 de diciembre. Es su profundización con propuestas en favor de un cambio en la política de empleo, una mejor distribución de la riqueza, una protección social acorde con nuestro nivel de desarrollo y una mayor democracia económica y participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas. Representa asimismo el rechazo de una política económica y social que aumenta las desigualdades, deteriora el empleo, hace de lo social un apéndice de lo económico y no es capaz de superar los desequilibrios estructurales de nuestra economía.»

Los planteamientos que conforman la Propuesta, sin agotar las reivindicaciones del movimiento sindical, suponen la continuidad, la con-

(2) JORDANA, Jacint, «Del 14-D al sindicalismo de los años noventa.» en S. T. (*Sociología del Trabajo*), 8 de invierno 89/90, pág. 31-58.

(3) Reproducimos literalmente algunos párrafos y el guión de contenido de la Propuesta Sindical Prioritaria.

creción y la proyección a corto y medio plazo de la acción sindical llevada a cabo en el último año y establecen objetivos claros y alcanzables sobre el empleo, protección social, redistribución de las rentas y derechos de participación de los trabajadores.

Define, al mismo tiempo, materias prioritarias de negociación para los diferentes ámbitos de actuación del sindicato: la empresa, los sectores, los poderes autonómicos, los órganos institucionales, la patronal y el gobierno. Es, por lo tanto, una propuesta cuyo desarrollo no compete en exclusiva a la dirección confederal de nuestras organizaciones; exige, por el contrario, un protagonismo directo del conjunto de las estructuras sectoriales y territoriales.

En definitiva, este proceso de proposición, participación y popularización de nuestros objetivos prioritarios que iniciamos, será decisivo para responder a las medidas que se han adoptado y que se anuncian por el gobierno, como concreción de una nueva política de ajuste.

El guión de contenido de la Propuesta Sindical Prioritaria es:

I. Aumento y mejora del empleo.

- 1. Protección sindical de todos los contratos.*
- 2. Revisión de las modalidades de contratación.*
- 3. Iniciativas para el reparto del trabajo (reducción de jornada).*
- 4. Control y eliminación de las horas extraordinarias.*
- 5. Programa de formación y empleo, con especial atención a los jóvenes.*

II. Mejora de la protección social.

- 6. Extensión de la cobertura de desempleo: parados de larga duración y trabajadores del campo.*
- 7. Promulgación de una ley de pensiones asistenciales.*
- 8. Establecimiento de un salario social garantizado.*
- 9. Ampliación y mejora del sistema sanitario público y defensa de su gratuidad.*
- 10. Vivienda social.*
- 11. Equiparación de la protección familiar a los niveles europeos.*

III. *Redistribución de la renta.*

12. *Cláusula de garantía para los colectivos sujetos a presupuestos (pensionistas, clases pasivas, subsidiados y empleados públicos) y al salario mínimo interprofesional.*
13. *Un tratamiento fiscal más justo.*
14. *Regulación por ley de la dedicación de una parte del excedente a la inversión productiva y generadora de empleo.*

IV. *Derechos de participación de los trabajadores.*

15. *Reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos.*
16. *Comités de salud en las empresas, maternidad y protección del medio ambiente.*
17. *Extensión y ampliación de los derechos de participación de los trabajadores en las empresas.*
18. *Acuerdo para la solución de conflictos laborales.*
19. *Procedimiento de negociación de servicios mínimos.*
20. *Derecho a la formación continuada de los trabajadores.»*

Hace quince años, bajo el título «Sindicalismo, hoy en España» (núm. 22, abril-junio 1976), DOCUMENTACION SOCIAL trató monográficamente el tema que nos ocupa. En aquella época, los sindicatos aún no estaban legalizados, hoy desempeñan un papel importante en la vida socio-económica de nuestro país. Hay abundante bibliografía sobre el sindicalismo y sobre la actividad de los sindicatos que en este número se pretende recoger lo más amplia posible.

Aquí, una vez más, tenemos que ser selectivos en los temas que abordamos, esto por la limitación del número de páginas de la revista y, por otro lado, autores a quien se les ha pedido colaboración no han podido escribir. Es por esto que temas como: actitudes y comportamientos político-sociales de la clase obrera; nuevas formas de ocupación empleo y sindicalismo y cooperativismo no se publican en este volumen.

El número se estructura en bloques temáticos. Un primer artículo, que sirve de marco, analiza el movimiento obrero y el sindicalismo en la sociedad contemporánea. Los cuatro artículos siguientes analizan la situación española: uno da la visión panorámica del sindicalismo en la Es-

paña democrática; el otro describe el sindicalismo agrario, el tercero habla de los conflictos y huelgas corporativas, y el cuarto plantea los retos e interrogantes del sindicalismo español ante el futuro.

El tercer bloque está formado por los artículos de Gorz y Sanz de Diego. El primero analiza los problemas que se derivan de la aplicación de las nuevas tecnologías, tanto para la sociedad en general, como para los trabajadores y el movimiento sindical en particular. El segundo analiza, desde la perspectiva de la Doctrina Social de la Iglesia, los problemas ya superados por el sindicalismo y los que aún subsisten. No podía faltar en este número la visión panorámica de las organizaciones sindicales a nivel internacional. Esta la desarrolla Pérez Amorós.

El cuarto bloque lo constituye la opinión institucional de los sindicatos sobre algunos puntos de interés. Con este fin se formuló seis cuestiones, que son:

1. *¿Cuales son las reivindicaciones más importantes a corto, medio y largo plazo que su sindicato tiene planteadas?*
2. *¿Qué alternativas o salidas está defendiendo su sindicato ante el paro, el desempleo, la economía sumergida?*
3. *En su opinión, ¿se impone un sindicato de servicios?*
4. *Haga una valoración sobre:*
 - *Las elecciones sindicales.*
 - *La concertación social*
 - *Los convenios colectivos.*
5. *¿Cuál es su opinión sobre los sindicatos y los partidos políticos?*
6. *¿Cuáles son los desafíos más importantes que en el presente y futuro inmediato tiene planteado el sindicalismo?*

Finalmente, en el número se recoge una amplia bibliografía, tanto de libros como de artículos que se han recopilado de los centros de documentación de: Fundación Largo Caballero, UGT, CC. OO. y Cáritas Española. Estamos seguros, que aquí no están todos los títulos, sean libros o artículos, de lo que sí estamos convencidos es que los que están pueden ser consultados por el lector en cualquiera de los Centros antes indicados.

Antes de finalizar esta presentación, quiero hacer mención expresa a la encíclica «Rerum Novarum» en el primer centenario de su publicación. Los planteamientos de León XIII sobre la doctrina corporativa y sindical y, en general, sobre la cuestión social los formuló ya en 1878,

cuando publicó la encíclica «Quod apostolici muneris», y escritos posteriores han ido recogiendo su pensamiento. En mayo de 1891, se publica la encíclica «Rerum Novarum», aquí nos ofrece un tratado amplio y exhaustivo sobre las corporaciones; en ella encontramos «el reconocimiento del derecho de los trabajadores a asociarse, esto es, a sindicarse, para la defensa de sus derechos y para la protección de sus intereses». (J. Sánchez Jiménez.) Vaya este número como homenaje y recuerdo de este primer gran mensaje sobre cuestiones sociales. Confiamos en que la encíclica que prepara Juan Pablo II nos ofrezca nuevas pistas y orientaciones a los nuevos problemas y desafíos de esta sociedad donde reina la desigualdad y la injusticia.

DOCUMENTACION SOCIAL agradece la colaboración de los autores y no necesariamente se identifica con su contenido.

FRANCISCO SALINAS RAMOS
Director de DOCUMENTACION SOCIAL



Movimiento obrero y sindicalismo en la sociedad contemporánea

José Sánchez Jiménez.
Universidad Complutense, Madrid.

En la historia de las clases trabajadoras que progresivamente devienen en *proletariado consciente* las sucesivas conquistas organizativas a partir de mecanismos de resistencia, huelgas, manifestaciones y otras formas de *conflictividad social*, habían finalmente logrado la transformación de las seculares *revueltas*, agrarias o urbanas, ligadas casi siempre a crisis de subsistencias, en unos enfrentamientos institucionalizados, constantes, que ya A. Tocqueville describía como «la lucha de una clase contra otra clase» (1).

En el caso parisiense concretamente, que luego se había de extender a toda Francia y a otras naciones europeas, entre febrero y junio de 1848 se logra desvelar por fin, en frase de C. Marx, «el secreto de la revolución del siglo XIX: *la emancipación del proletariado*». Así empezaba, según su juicio, y aun a pesar del fallo del choque revolucionario parisiense, una *nueva era de la historia* en la que las revoluciones no iban a limitarse puramente a los cambios políticos, sino que habían de adentrarse, en cuanto *revoluciones proletarias*, en la transformación radical y completa de una sociedad contradictoria, dividida, alienante y destructiva de su peculiar progreso (2).

Dos décadas más tarde, en los primeros setenta, la *Comuna* de París era de nuevo aclamada por los líderes del marxismo como «la primera revolución proletaria: «la primera revolución social —vuelve a afirmar C. Marx— en que la clase obrera fue abiertamente reconocida como la única clase capaz de iniciativa social, e incluso por la

(1) T. SKOCPOL: *Los Estados y las revoluciones sociales*, México, 1984, págs 21 y ss. Tb. F. ENGELS: *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, Madrid, Akal, 1976, pág. 31. Igualmente, en M. PEREZ DESMA: *El obrero consciente. Dirigentes, partidos y sindicatos en la II Internacional*, Madrid, 1987, cap. 1.

(2) C. MARX: *Las luchas de clases en Francia de 1848 a 1850*, Madrid, Fundamentos, 1975 (dentro de *obras escogidas de Marx y Engels*, T. I), págs. 146 y 152.

gran masa de la clase media parisiense —tenderos, artesanos, comerciantes» (3).

Luego, la derrota de La Comuna, y la marcha dificultosa, dividida y enfrentada de las Internacionales Primera y Segunda habían de dejar para la Revolución Rusa, en octubre de 1917, el honor de ser «la primera revolución proletaria triunfante» en la que la destrucción de las clases detentadoras del poder económico y político facilitó el obligado paso por la «dictadura del proletariado» en la espera de poder conseguir el «paraíso comunista».

Esta *revolución proletaria*, hoy en la mayor de sus crisis una vez que el *socialismo real* ha sucumbido, permite, sin embargo, mirar al pasado y observar cómo en la marcha de los más pobres y desposeídos en la defensa de sus derechos, el movimiento obrero y dentro del mismo las divresas opciones sindicales han ejercido una función, cumplido un papel y obtenido unos logros que la *sociedad del bienestar* interpreta como resultado de una «humanización» del sistema capitalista.

Movimiento obrero y sindicalismo han cumplido, pues, con un compromiso y han tenido un protagonismo importante en el logro de las actuales cotas de bienestar y en la aproximación a un respeto y defensa de los derechos humanos para todos, aun a pesar de que hoy tanto la tragedia bélica en que el mundo se sumerge como los diversos conflictos entre ricos y pobres, satisfechos y marginados, impiden optar por una alternativa optimista que apenas tiene visos de objetivo apoyó.

1. EN EL CENTENARIO DE LA ENCICLICA «RERUN NOVARUM»

Cuando en mayo de 1891 el Papa León XIII publicaba su carta encíclica «Reum Novarum», en la que por vez primera de forma solemne y monográfica el Pontífice se refería a la *cuestión social*, y más específicamente a determinar «los derechos y deberes dentro de los cuales hayan de mantenerse los ricos y los proletarios, los que aportan el capital y los que ponen el trabajo», la preocupación social de la Iglesia partía de un diagnóstico de la sociedad apenas positivo: «el

(3) C. MARX: *La guerra civil en Francia*, en *Obras escogidas...*, ya cit., pág. 548.

prurito de novedades», «el afán de cambiarlo todo»... que estaba pasando del campo político al terreno, con él colindante, de las «cuestiones económicas» (4).

Para el Papa las razones o causas de estas «novedades» eran «los adelantos de la industria y de las artes», «el cambio operado en las relaciones mutuas entre patronos y obreros», la «acumulación de las riquezas de unos pocos y la pobreza de la inmensa mayoría» y la «mayor confianza de los obreros en sí mismos y la más estrecha cohesión entre ellos»; adobado todo, además, con la «relajación de las costumbres» igualmente presente en varios de los documentos anteriores, de orientación preferentemente política como, por ejemplo, las cartas encíclicas «*Diuturnum Illud*» (1881), «*Inmortale Dei*» (1885) o «*Libertas*» (1888), que reflejan el diagnóstico político-moral de la situación nueva creada con el triunfo, la reafirmación y la extensión de los presupuestos políticos liberales en un mundo progresivamente secularizado y laico.

El esquema papal es definitivo cuando, en su diagnóstico de la realidad sociopolítica coetánea, echa en falta con nostalgia la desaparición de los gremios, el divorcio entre religión y política y el olvido de una tradición cultural eminentemente religiosa y católica. En esta oscura y pesimista visión de su realidad completará su diagnóstico reafirmando cómo «el tiempo fue insensiblemente entregando a los obreros, solitarios e indefensos, a la inhumanidad de los empresarios y a la desenfrenada codicia de los competidores», que, junto con la «voraz usura» y la hegemonía monopolizadora de patronos e intermediarios, ratifican la conclusión final que justifica la necesidad de su carta:

«Unos cuantos hombres riquísimos, opulentos, han puesto sobre la multitud innumerable de los obreros un yugo que difiere muy poco del de los esclavos» (5).

Aunque el Papa se había referido a la *cuestión social* al menos en cinco documentos oficiales anteriores, aparte sus intervenciones como obispo, en la «*Rerum Novarum*» centra su pensamiento y plasma sus objetivos en tres cruciales asuntos que son los que conforman los contenidos del documento: el renacimiento del *derecho de los trabajadores a asociarse*, esto es, a sindicarse, para la defensa de sus derechos y para la protección de sus intereses: la *competencia del Estado*

(4) LEON XIII: *Carta Encíclica «Rerum Novarum»*, en «Doctrina Pontificia, III, Documentos sociales», Madrid, 1959, núm. 1 de la Carta

(5) *Ibidem*.

para reducir y eliminar la injusticia social mediante una *intervención* directa y a través de la gestación y aplicación de una *política social* idónea, y la referencia a la *propiedad como derecho* y de la posesión de los frutos de su trabajo, sin olvidar, por supuesto, la función social que debe desempeñar.

La preocupación primera es, pues, la atención a la realidad obrera desde la cual resulta lógico refutar las teorías socialistas en torno a la propiedad privada y defender la igualdad humana, la necesidad de una intervención del Estado sometido al principio de subsidiaridad, y hacer factible la actuación de la Iglesia y de las asociaciones de interesados en la solución de los problemas planteados por las nuevas (para el Papa, se entiende) formas de producir, la distribución de los producidos y la ordenación de la sociedad y de la convivencia en función también de esta producción y distribución (6).

El esquema papal es simple en exceso, y quizá más atento en sus resultados o efectos, que no en sus motivaciones, a sociedades católicas en las que los avances de la revolución industrial y la evolución de la vida urbana mantenían cierto retraso o apenas se habían iniciado. A muchas de estas sociedades resultó de hecho, primero ininteligible, y luego de difícil aplicación, por cuanto la acostumbrada preocupación eclesiástica, hasta la llegada de León XIII al Pontificado, era de hecho una preocupación política, por los efectos y consecuencias de la ideología y política liberales. Luego, los mismos obispos, clérigos y católicos conservadores optaron por hacer hincapié mucho más en el ideal de una *armonía social*, la unión de ricos y pobres, que en las dificultades y ventajas de una realización de la justicia en el mundo laboral y en el complejo campo de las relaciones económicas y sociales.

La doctrina de la encíclica «*Rerun Novarum*», en modo alguno ajena a una asociación obrera pura, aun a pesar de las nostálgicas preferencias por la agremiación o por la sindicación mixta, sirvió en la práctica, más teórica que prácticamente, más como defensa y excusa frente a socialistas y anarquistas que como cauce y guía para una *acción social católica*. Esta, al menos en el caso hispano, se retrasa hasta que en 1906, con la nueva Ley de Sindicatos Agrícolas, el movimiento cooperativo y las cajas rurales permiten al mismo tiempo una solución económica y la defensa frente a la temida sindicación socialista que pudiera generar en «lucha de clases» entre propietarios agrícolas,

(6) G. JARLOT: *La Iglesia ante el progreso social y político*, Barcelona, 1967, cap. VII. Tb. J. María OSES: *Misión liberadora de la Iglesia*, Madrid, 1975, parte III.

jornaleros y artesanos. El miedo a los sindicatos puros y la preferencia por los mismos, generalizada en los países latinos económicamente más atrasados y mayoritariamente católicos, influyó más tarde en la acusación de «amarillismo», habitualmente referida a los sindicatos católicos (7). En entornos como el hispano posiblemente el mayor problema a que se enfrenta la acción social católica es la falta de preparación y aun de interés por superar la discusión de los católicos, creciente a partir de la constitucional tolerancia del culto privado no católico, recogida en el artículo 11 de la Constitución de 1876, la excesiva «patronalización» del movimiento y organización sociales en la Iglesia y el excesivo miedo al socialismo y al anarquismo, a los que se hace responsables, junto con los principios liberales, del proceso de secularización y laicización crecientes (8).

2. HACIA LA TOMA DE CONCIENCIA DE LOS TRABAJADORES

Tiene lugar como resultado de la *separación entre capital y trabajo* y de la sumisión de este último a unas leyes que se creen naturales, inmutables y exactas: las leyes de la *economía de mercado* que, aunque en un primer momento, con los inicios del sistema fabril, no resultan conflictivas, una vez que patronos y obreros culpan a las guerras, a las crisis económicas de sus problemas, al par que esperan conjuntamente la solución providencial del Estado o el recurso a la asistencia caritativa, más adelante obligan al trabajador a buscar la causa de sus males en la sociedad dominada por los patronos y por unos poderes públicos ajenos a la mejora de su suerte (9).

(7) J. J. CASTILLO: *El sindicalismo amarillo en España*, Madrid, 1977, Parte I, cap. 2.

(8) D. BENAVIDES: *Democracia y cristianismo en la España de la Restauración, 1875-1931*, Madrid, 1978, caps. VI, VIII y IX. Tb. J. SANCHEZ JIMENEZ: *La acción social cristiana en el último decenio del siglo XIX*, en Cuadernos de Historia Moderna y Contemporánea, I, Madrid, 1980, págs. 123-140; F. MONTERO: *El primer catolicismo social y la «Rerum Novarum» en España (1889-1902)*, Madrid, 1983; y J. MARIA LABOA GALLEGU: *El catolicismo social español. Historia y evolución*, CORINTIOS XIII (Revista de teología y pastoral de la caridad, n. 54/55, Madrid, 1990, págs. 75-134.

(9) G. RUDE: *La multitud en la historia*, Buenos Aires, 1971, págs. 180-193, Tb. E. P. THOMPSON: *La formación histórica de la clase obrera*, Inglaterra, 1780-1832, 3, Barcelona, 1977, Tercera parte, todo el capítulo 16. Tb. E. P. THOMPSON: *Tradición, revuelta, incidencia de clase*, Barcelona, 1979.

Sólo entonces, cuando el obrero comienza a tomar conciencia de su condición social, surge la exigencia de una *actitud solidaria* que encauza los primeros movimientos de resistencia, las primeras luchas obreras que aventuran la formación de una *sociedad de clase*. El Movimiento obrero, pues, termina así gestándose como una *lucha obrera organizada* a través de agrupaciones o instituciones en las que los trabajadores y cuantos opten por militar a su lado se aglutinan, conscientes unos y otros de su solidaridad y de la utilidad que para ellos tiene la organización, con el fin de precisar sus objetivos y adecuar los instrumentos y cauces para su logro.

El desarrollo, pues, de la *producción capitalista* lleva a la creación de la *clase obrera*; y la asociación para la defensa de sus intereses, fines y derechos genera en *movimiento obrero* que mediante asambleas, grupos, sindicatos, asociaciones, congresos, partidos, etc., llega a contar con una estructura que apuesta por convertirse finalmente en internacional; y representa unas líneas de fuerza volcadas básicamente en el conocimiento y mejora de las condiciones de vida real de los trabajadores. Cuenta además con unas élites al servicio y en la dirección de sus bases; y fuerza, mediante la explicación de los conflictos, por vía de manifestaciones, huelgas y negociaciones, a mejorar las demandas de las clases trabajadoras, exigiendo por vía social o política la consecución de una menor desigualdad en las relaciones humanas laborales o la lucha y la conquista del poder, en espera de poder tomar decisiones capaces de una mejor organización de la sociedad en el momento en que el poder pase a las manos del proletariado. Según constatación de C. Marx, con las revoluciones del 48 el proletariado había conseguido su *emancipación*, e iniciaba así una nueva era en la historia: *la era de las revoluciones proletarias* (10).

Había, por tanto, de servir el movimiento obrero como instrumento y guía de estas revoluciones que encerraban en su seno un cambio sustancial del poder político, un cambio en la estructura social y la transformación de la infraestructura económica; esto es, el desplazamiento del *modo de producción capitalista*, y su sustitución por un *modo de producción nuevo* en el que necesidades y capacidades obrasen justamente de consuno.

El dilema no era sino el de la superación de la *revolución burguesa* por una *revolución proletaria*, basada, como se acaba de indicar, en la

(10) M. PEREZ LEDESMA: Ob. cit., págs. 17-22. Tb. J. ALVAREZ JUNCO: *A vueltas con la revolución burguesa*, en «Zona Abierta» (36/37), Madrid, 1975, págs. 81-106.

toma de conciencia, en un largo proceso de organización y en una experiencia de lucha que no podría acabar hasta que la emancipación proletaria hiciera posible, como el Manifiesto recoge, «la desaparición de todas las clases».

3. LA PROLETARIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO OBRERO

Fue preciso el desarrollo urbano consiguiente con la proliferación de actividades industriales, manufacturas y servicios el que provocó la lenta pero progresiva reducción demográfica campesina y el trasvase creciente de la población activa a las ciudades. Un proceso ciertamente lento, puesto que la propia Inglaterra, que lidera el movimiento económico que da pauta a la revolución industrial en Occidente, necesitó casi cien años para reducir sus porcentajes de población activa agraria del 46 por ciento en 1820 a sólo el 6 por ciento de 1910. En Francia, durante el mismo período, el descenso sólo pasa del 75 al 42 por ciento; y en países como Rusia o España continuaban porcentajes superiores al 60 por ciento en los años de la Primera Guerra Mundial (11).

De todas formas pueden señalarse los años treinta del siglo XIX como los del punto de partida de una creciente *proletarización laboral* que facilita los *inicios del movimiento obrero*, al mismo tiempo que en Inglaterra las *Combination Acts*, de 1799-1800, redactan prohibiciones de asociaciones obreras y las declaran ilegales, provocándose así unos enfrentamientos en los que progresivamente se van abandonando las destrucciones de máquinas para volcarse en una lucha igualmente radical contra la prohibición asociativa, la única capaz de dar al motín un carácter permanente en pro de la negociación colectiva (12).

A partir de 1824 se suprimieron en Inglaterra las *Combination Acts* y se convierten en legales los cuadros sindicales hasta entonces perseguidos o secretos. En 1824, y también en Inglaterra, se fundó, a

(11) A. L. MORTON y G. TATE: *Historia del movimiento obrero inglés*, Madrid, 1971; E. J. HOBBSAWM: *Trabajadores*, Barcelona, 1979, y *El mundo del trabajo*, Barcelona, 1987.

(12) W. ABENDROTH: *Historia social del movimiento obrero europeo*, Barcelona, 1968; E. DOLLEANS: *Historia del movimiento obrero*, Madrid, 1969.

partir de la experiencia de agrupaciones por oficios y localidades, una Organización Nacional, la *Grand National Consolidated Trades Unions*, con el objetivo de convertir a los sindicatos en organismos preparados para dirigir la producción en los diversos sectores de una industria creciente y cada vez más extendida.

Esta actividad de los núcleos mejor organizados derivó hacia la *lucha política*, basada fundamentalmente en la búsqueda y conquista del derecho electoral. De esta forma, en 1838, la *Asociación de Trabajadores de Londres* confeccionaba un programa democratizador, recibido en la *Carta del Pueblo*, donde en seis puntos se determinaban las reclamaciones más urgentes para la asociación obrera y el acta de nacimiento del *movimiento cartista*: circunscripciones electorales iguales, sufragio universal, renovación anual del Parlamento, supresión del certificado de propiedad exigido a los miembros del Parlamento para poder ser diputados, voto secreto mediante escrutinio y establecimiento de la inmunidad parlamentaria (13).

Tras diez años de gran actividad y resonancia el movimiento cartista acabó fracasando tanto por las resistencias políticas y patronales como por la falta de unión de sus dirigentes y carencia de una cobertura solidaria internacional o al menos europea. De esta manera y a consecuencia de este fracaso, sumado al desarrollo económico de los años cincuenta y sesenta, la acción política cedió en favor de un *resurgimiento sindical* que tiene, como punto de arranque, la creación en 1851 del *Sindicato de Maquinistas*, y a su ejemplo e imitación, la creación en los dos siguientes decenios de *sindicatos obreros cualificados*, de alcance nacional, que abandonan cada vez más los planteamientos radicales e ideas de transformación social total para centrarse en la *negociación* con los patronos con vistas a mejoras salariales progresivas.

Finalmente, en 1868, se constituye el *Trade Unions Congress*, encargado de coordinar los diversos sindicatos existentes; y vuelve a interesar la *vía legislativa* y política para la reforma social hasta crear un *Comité Parlamentario* cuya función se volcaba en la aprobación de leyes favorables a la clase obrera y a la consecución de la presencia y actividad parlamentaria de los líderes sindicalistas.

En el Continente, sin embargo, y más específicamente en Francia y Alemania, el retraso en la industrialización supone una toma de

(13) A. L. MORTON y G. TATE: Ob. cit., caps. II y III. Tb. E. DOLLEANS: Ob. cit., Tomo I. 3.ª parte.

conciencia y un movimiento obrero algo más tardío ciertamente pero inserto en una *praxis revolucionaria*, en unas apuestas utópicas y en una complicación política que encuentran en la *revolución del 48* el acta de nacimiento de *enfrentamientos sociales de nuevo cuño* que delimitan cada vez más los intereses enfrentados entre burgueses y obreros (14).

Tras esta breve «primavera de los pueblos», sometida y aplastada por los poderes dominantes, la prosperidad económica de los años cincuenta volvió a dar estabilidad al poder político en muchos países europeos que iniciaban o retomaban ahora la fase de industrialización ofrecida por la nueva coyuntura. En su seno, sin embargo, volvería a madurar una *conciencia obrera* que muy pronto habría de surgir con objetivos de *solidaridad mundial*.

4. LAS INTERNACIONALES OBRERAS: DESARROLLO SINDICAL Y PARTICIPACION POLITICA

Pese a todo, la tranquilidad social y política de los años cincuenta no eran ni tan verdaderas ni tan generales como pretenden justificar instituciones económicas y políticas, puesto que tan pronto como las primeras perturbaciones económicas hicieron presencia, la burguesía liberal debió preocuparse e intervenir en la política económica, con la consiguiente repercusión en el lanzamiento y auge de los conflictos sociales que potencian el *movimiento obrero* en desarrollo.

Si se mira, por ejemplo, a las Islas Británicas ahora es cuando se cambia la *Ley del «amo y el siervo»* y se establece igualdad de tratamiento para las violaciones de contratos entre ambas partes, de modo que el contrato de trabajo deviene cada vez más favorable a los obreros. Y del mismo en el Continente, durante esta coyuntura económica favorable, la clase obrera logró concesiones político-sociales de importancia —tribunales industriales, institutos de beneficencia laboral subvencionados, cooperativas de consumo, etc.— que intenta la reconciliación de los obreros con el régimen político, al mismo tiempo que éste buscaba impedir o frenar el resurgir de una *toma de conciencia social*.

(14) F. CLAUDIN: *Marx, Engels y la Revolución de 1848*, Madrid, 1975, y J. SIGMAN: *1848. Las revoluciones románticas y democráticas de Europa*, Madrid, 1970. Tl. S. JULIA: *Marx y la clase obrera de la revolución industrial*, «Teoría», 8/9, 1981-82, págs. 99-135.

La crisis económica que se inicia en 1857 tras los sucesos de Crimea y los conflictos de Italia aviva el descontento y logra impulsar por todo el Continente un movimiento huelguístico similar al que los obreros de la construcción de Londres habían mantenido, y que volvió a dar lugar a la prohibición de las asociaciones por parte de los poderes públicos (15).

Así comenzó de nuevo, y proliferó a partir de 1860, una vuelta del proletariado a escena, de forma cada vez más organizada, volcado preferentemente en mejoras salariales y en la lucha por una legislación favorable a la reducción de la jornada laboral a las ocho horas. Fueron precisamente los obreros de la construcción de las colonias australianas los primeros que lograron esta reducción de jornada, y alentó a otros gremios a insistir y luchar por sus reivindicaciones. Para E. Hobsbawm este ascenso de la conciencia de clase, generadora de un movimiento a partir de la primera y aún simbólica *coordinación* internacional, comenzaba a estar madura e iba a resultar relativamente fácil conseguirla:

«Surgió —son sus palabras— con una rapidez inesperada, y pronto fue seguido por la ideología que hasta entonces se había identificado con sus movimientos: el socialismo» (16).

Se explicitaba así una «curiosa amalgama» de actividad sindical y acción política en la que se mezclaban complejamente radicalismos democráticos, luchas y alianzas de clase, apuestas anarquistas y concesiones capitalistas y gubernativas. Pero por encima de todo, era *internacional*, no sólo porque se dio simultáneamente en muchos países, sino por la nueva experiencia de *solidaridad internacional de las clases obreras*.

a) La «praxis» sindical y el desarrollo de las doctrinas socialistas.

La crisis económica de 1857 y la huelga londinense de la construcción en 1859 agilizaron, como se ha indicado, una oleada de solidaridad y una prisa por la fusión sindical que llegan a convertirse en fuerza compacta a la hora de exigir el voto para los trabajadores. En Inglaterra además el aumento del nivel de vida había posibilitado

(15) J. E. HOBSBAWM: *La era del capitalismo*, Madrid, 1977, primera y segunda parte.

(16) *Ibidem*, pág. 176.

cierto «aburguesamiento» de la aristocracia obrera, que responde tanto a la despolitización más arriba referida como a la *peculiar respetabilidad* con que el movimiento obrero inglés trataba de diferenciarse del del Continente, y más especialmente del ejemplo revolucionario francés (17).

El sindicalismo inglés venía demostrando, con la fundación de sindicatos diversos que al final desembocan en el *Trade Union Congress*, una preocupación, al mismo tiempo que económica y social, política y parlamentaria, la reforma del derecho electoral que abría la capacidad del voto a gran número de obreros urbanos y la alianza con los radicales en pro de una legislación sindical, laboral y de relaciones industriales más avanzada, que se irá concretando progresivamente en la aprobación del *Trade Unions Act*, en 1871, del *Employers and Workmen Act* de 1875 y en la alianza final con el Partido Liberal en la famosa táctica Liberal-Labour, contra la que luchará el socialismo de forma permanente.

Esta opción sindicalista no sólo no estorba sino que alienta la *tendencia internacionalista* del movimiento obrero inglés, que comenzó participando en organizaciones como los *Demócratas Fraternos*, y colaboró preponderantemente en la *International Association* de 1856-59, propiciada por la presencia en Londres de exiliados alemanes, rusos, franceses, polacos, que huía de la contrarrevolución dominante en el Continente y terminan aprovechando su exilio para participar en luchas democráticas y sociales (18).

A partir de 1860 estas relaciones internacionales se extienden hasta converger, en 1862, en la *Exposición Internacional de Londres*, que va a hacer viable, con la visita de una delegación de obreros franceses, la fundación de la *Asociación Internacional de Trabajadores* dos años más tarde (19).

Mientras tanto, en el Continente, con un movimiento obrero y sindical menos potente y extendido, la reafirmación doctrinal crece, colaborando a su concreción y desarrollo las tres corrientes teóricas que van a ejercer una especial influencia a lo largo de las dos siguientes

(17) G. LEFRANC: *Historia de las doctrinas sociales*, Barcelona, 1964, segunda parte: «El envite comunista». Tb. G. LEFRANC: *El sindicalismo en el mundo*, Madrid, 1974, caps. 1 y 2.

(18) Obras cit. de MORTON y TATE, DOLLEANS y, sobre todo, G. LEFRANC: *El sindicalismo...* cap. 1.

(19) J. DROZ: *Historia general del socialismo*, I, Barcelona, 1976, págs. 408-31. Tb. A. Kriegel: *Las Internacionales obreras*, Barcelona, 1971.

tes décadas: el *prouhonianismo*, el *marxismo* y en *anarco-colectivismo* liderado por M. Bakunin (20).

b) La creación de la A. I. T. y la constitución de partidos políticos obreros.

Fue la *Asociación Internacional de Trabajadores*, la Primera Internacional, la manifestación típica de la toma de conciencia obrera, la constatación de una solidaridad internacional entre los trabajadores que revela, como A. Krieguel ha señalado, «una concepción universalista del devenir social».

Para los líderes obreros franceses el origen de la A. I. T., la iniciativa que la hizo posible surgió en París; aunque su acta de nacimiento se fije en el mitin celebrado el día 28 de septiembre de 1864, en el Saint Martin's Hall, de Londres. Tras un primer contacto entre líderes franceses y dirigentes de las Trade-Unions británicos con motivo de la visita de los primeros a la *Exposición Universal* de Londres en 1862, y la reanudación de conversaciones en el mitin organizado también en Londres, en julio de 1863, en solidaridad con Polonia, que acaba en un Comunicado de ingleses a franceses animando a una reunión internacional, se llega por fin a proyectar la convocatoria de un *Congreso Internacional* cuya preparación, en la primavera de 1864, comienza con la invitación formal extensiva a grupos sindicalistas británicos, mutualistas franceses y otros diferentes grupos, algunos de ellos secretos, amén de emigrados y exiliados residentes en Londres desde las revoluciones del 48, a una Asociación Internacional Obrera cuyo primer Comité provisional internacional, compuesto de 21 ingleses, 10 alemanes (Marx entre ellos), 9 franceses, 6 italianos, 2 polacos y 2 suizos, que terminaron encargando a C. Marx la redacción del *Manifiesto* inaugural y el proyecto de Estatutos, que la nueva Organización terminará aprobando el siguiente día 1 de noviembre.

El objetivo y lema de la A. I. T., el «¡Proletarios de todos los países, uníos!» era más un deseo que una realidad, puesto que, mientras los sindicalistas británicos se hallaban preferentemente volcados en

(20) G. D. H. COLE: *Historia del pensamiento socialista*, México, 1968; G. LEFRANC: *Historia de las doctrinas sociales*, ya cit.; D. GUERIN: *El anarquismo*, Buenos Aires, 1968; E. H. CARR: *Michael Bakunin*, Barcelona, 1970.

asuntos económicos y cooperativos, los franceses continuaban en la duda entre una alianza con la burguesía republicana y la lucha contra unos patronos que vivían una profunda preocupación a causa de la competitividad económica inglesa, siempre por delante en transformaciones técnicas e industriales. Belgas y suizos seguían refiriéndose a sus sociedades racionalistas y mutualistas; y los alemanes se continuaban debatiendo entre la complejidad de una lucha obrera en medio de los últimos brochazos a su unidad política tras las guerras austro y francoprusiana.

El Manifiesto redactado por Marx impulsaba hacia la conquista del poder político, que había de ser inexcusable tras el triunfo de la reunión y asociación proletarias:

«La conquista del poder político ha venido a ser, por tanto, el gran deber de la clase obrera. Así parece haberlo comprendido ésta, pues en Inglaterra, en Alemania, en Italia y en Francia se han visto renacer simultáneamente estas aspiraciones y se han hecho esfuerzos simultáneos para reorganizar el partido de los obreros» (21).

Con este objetivo y con la coordinación planteada en los *Estatutos*, la A. I. T. consiguió atraer a los trabajadores artesanos, a los de oficios clásicos y aún a los campesinos mucho antes que a los obreros de la gran industria, cuyo mejor nivel de vida parecía guiarse hacia posturas de *aburguesamiento y respetabilidad*, los dominantes en el sindicalismo inglés.

Surgió además un problema nuevo una vez que los grupos más autoritarios, vinculados además a las figuras de Marx y Engels, pretendieron reforzar el papel del *Consejo General*, elegido en los Congresos anuales de la A. I. T y radicado en Londres, frente a la autonomía de muchas organizaciones locales y nacionales que vieron con más simpatía el *antiautoritarismo*, muy pronto auspiciado por la doctrina y acción bakuninistas.

Los enfrentamientos más duros se suceden a partir de 1868, el año en que M. Bakunin ingresa en la Primera Internacional, que es cuando la oposición entre marxistas y bakuninistas termina en *ruptura* y precipita la marcha de la Internacional, en su Consejo General, a New York, y el surgimiento de una nueva *Internacional antiautoritaria*. El rechazo bakunista a toda posible intervención de los trabajado-

(21) J. DROZ: Ob. cit., T. I, pág. 611. Este capítulo de Droz va redactado por A. Kriegel. Tb. M. MOLNAR: *El declive de la Primera Internacional*, Madrid, 1974.

res en la política burguesa había de tener como resultado la *paralización* de la «acción revolucionaria socialista del proletariado» (22).

Cuando en la conferencia de París, en 1870, Marx se declare favorable a la organización de un *partido obrero*, distinto y opuesto a los partidos burgueses, ante la experiencia y fracaso de *La Comuna* de París, que él achacó a la falta de un programa dirigente y una dirección unificada, Bakunin, por el contrario, valoró positivamente el carácter espontáneo y popular de *La Comuna* y puso su confianza en las repercusiones que habría de tener tanto en Francia como en el resto de Europa.

Estas diferencias de interpretación fueron la excusa para el choque frontal de ambas tendencias, que se va a producir en el Congreso de La Haya, en 1872, cuando los antiautoritarios suizos lograron proponer «la abolición del Consejo y la supresión de toda autoridad en la Internacional), provocándose entonces tanto la ratificación sobre la actividad política liderada por el Consejo General como la decisión de excluir de la Internacional a M. Bakunin y al suizo Guillaume y la decisión del traslado a New York como forma de evitar nuevas disputas. Ello fue el final del desarrollo del movimiento obrero europeo bajo el signo de la Primera Internacional, el surgimiento de *partidos obreros nacionales* y el desarrollo y auge del *sindicalismo continental* independiente.

La influencia del internacionalismo fue determinante en Francia, donde terminó dándose la división entre las tesis revolucionarias y marxistas volcadas en la conquista del poder político, y una tendencia primordialmente sindical, dispuesta a la acción directa revolucionaria y al margen de la actuación o participación política. En Bélgica, Suiza, Holanda, Noruega y Dinamarca también la organización del movimiento obrero partió de la Internacional; mientras que en Italia el internacionalismo debió afirmarse frente a un obrerismo mutualista de influencia mazziniana, a la par que en España, tras la apuesta bakunista dominante hasta 1874, la *Asociación del Arte de Imprimir*, y más en concreto su presidente Pablo Iglesias, en conexión con el guesdismo francés, aparca, en mayo de 1879, en la fundación del *Partido Democrático Socialista Obrero Español*. Este afirma desde el principio la teoría marxista de las clases sociales, un programa máximo de emancipación de la clase trabajadora, la abolición de todas las

(22) J. FREIMOND: *La I Internacional*, Madrid, 1973. Tb. A. ARRUS: *Clase y partido en la I Internacional*, Madrid, 1974, págs. 80 y ss.

clases sociales y la acción política de las clases trabajadoras en lucha con el régimen económico capitalista y burgués. La posterior creación de un sindicato, la *Unión General de Trabajadores*, en agosto de 1888, permitía diferenciar en una proyección conjunta las reivindicaciones laborales y la acción política (23).

En Nueva York, la A. I. T. se había ido extinguiendo lentamente, de modo que en julio de 1876, en la Conferencia de Filadelfia, se decide la disolución del Consejo General. La corriente antiautoritaria va a seguir entonces aglutinando, con excepción de las alemanas, a todas las federaciones existentes en Europa, con unos Estatutos respetuosos con la autonomía de las secciones y con la promoción de la *huelga general* como medio de emancipación revolucionaria del proletariado. El decrecimiento del número de representantes en los Congresos y el abandono de la misma por Bakunin significan su fin en la práctica.

c) La Internacional Socialista y su respuesta a los graves problemas mundiales.

En 1888 y con motivo de la preparación del Centenario de la toma de la Bastilla, a celebrar al año siguiente, se registran dos iniciativas coincidentes, pese a sus diferencias, en la celebración de un Congreso Internacional Obrero en París: la primera, liderada por el Partido Socialista Demócrata Alemán y muy pronto secundada por el Partido Obrero Francés de Guesde; y la segunda, presidida por la Federación de Trabajadores Socialistas de Francia, de orientación moderada y posibilista, que se había previamente asegurado el apoyo y asistencia de las Trade-Unions británicas (24).

Cuando resultó imposible el intento de los socialistas belgas y suizos y de los alemanes de Liebknecht y Bebel de forzar la unión entre todos, debió optarse por la celebración de dos Congresos paralelos, que se reúnen en París entre el 14 y el 21 de julio, uno de ten-

(23) J. MALUQUER: *Los orígenes del socialismo en España, 1833-1868*; M. TUNON DE LARA: *El movimiento obrero en la Historia de España*, Madrid, 1972; M. TUNON, C. M. RAMA y AA. VV.: *Teoría y práctica del movimiento obrero en España*, Valencia, 1977 y C. E. LIDA: *Anarquismo y revolución en la España del siglo XIX*, Madrid, 1972.

(24) A. KRIEGL: Ob. cit. Tb. J. JOLL: *La II Internacional, Movimiento obrero, 1889-1914*, Barcelona, 1976. Tb. A. DEL ROSAL: *Los Congresos obreros Internacionales en el siglo XIX*, Barcelona, 1975.

dencia marxista y otro de tendencia posibilista, llamado también de la calle Lancry, en referencia al lugar de su celebración.

El primero, el marxista, celebrado en la Sala Pétrelle, donde coinciden los marxistas alemanes de Engels, los guesdistas, los blanquistas y la Federación de Cámaras Sindicales de París, fue más tarde considerado por la Segunda Internacional como su primer Congreso.

En la práctica las pasiones acumuladas terminaron desatando las rivalidades entre los congresistas de ambas salas; y algunos delegados abandonaban además las sesiones de un Congreso para asistir al otro; mientras que los anarquistas, según acusación de los socialmarxistas, perturbaban en ambos Congresos.

Aun así, muchos creían posible la unidad, a cuya búsqueda se dedicaron los dos primeros días en la Sala Pétrelle; hasta hacerse finalmente evidente la convicción de que ni Engels ni los guesdistas querían otra unidad que la procedente de la aceptación de sus condiciones por parte de todos. Mientras tanto el Congreso posibilista buscaba vías para mejorar las condiciones de las clases trabajadoras y proyectaba para 1891 un nuevo Congreso, a organizar por los socialistas belgas (25).

De hecho fue el grupo reunido en la Sala Pétrelle el que se presentó, respaldado por sus 400 delegados y en nombre de 23 naciones y países, como el fundador de la Segunda Internacional tras cantar las loas del internacionalismo, referirse a la abolición de los ejércitos permanentes e insistir en la necesidad de establecer una legislación internacional del trabajo. Adoptaron finalmente el compromiso de una campaña en favor de la jornada de las *ocho horas*, cuyo primer acto había de ser la organización para el día *Primero de Mayo* de una gran manifestación internacional en favor de la misma, en adelante estatuída como Fiesta Socialista Internacional (26).

En relación con la aceptación en el seno de la Internacional de las organizaciones sindicales, el Congreso celebrado en Londres, en julio de 1896, aparte de expulsar definitivamente las tesis y representacio-

(25) R. MICHELS: *Los partidos políticos: un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*, Buenos Aires, 1979; M. MOISSONNIER: *La estructuración del movimiento obrero en partidos afines del siglo XIX: debates doctrinales y experiencias prácticas*, «Estudios de Historia Social», 8/9, Madrid, 1979, págs. 45 y ss.; R. LUXEMBURGO: *Huelga de masas, partido y sindicatos*, en «Obras escogidas», I, Madrid, 1978.

(26) M. DOMMANGET: *Historia del 1.º de Mayo*, Barcelona, 1976; L. RIVAS: *Historia del 1.º de Mayo en España*, Madrid, 1987; Tb. M. PÉREZ LEDESMA: Ob. cit., cap. 4.

nes anarquistas, quedó dividido entre el asentimiento de las socialdemócratas alemanes que se mostraban partidarios de la vinculación entre acción política socialista y fuerzas sindicales, a las que consideraban «escuela primaria de socialismo», y la oposición radical de los franceses que, condicionados por su propia trayectoria, preferían deslindar los Congresos políticos del socialismo internacional de los problemas sindicales, dejando a los sindicatos la organización de sus congresos internacionales corporativos (27).

Se impuso, pese a todo, la tesis alemana; pero ante la exclusión de los anarquistas y otros incidentes surgidos en Londres, sindicatos de muchos países optaron por eludir su participación en los congresos socialistas; y a instancias de los sindicalistas británicos y franceses se decidieron a proponer la formación de una *Internacional Sindical*. En 1902 acabó concretándose en un *Secretariado Internacional de las Organizaciones Sindicales*, encargado, entre otros menesteres, de la posterior convocatoria de Congresos Internacionales (28).

De esta manera, y tras este período de división y enfrentamiento que acaba madurando a las organizaciones, la Segunda Internacional se consolida como una de las más importantes fuerzas y realidades de la política mundial anterior a 1914, compuesta como una *federación flexible de partidos nacionales obreros autónomos*, con un aparato central modesto, con gran variedad interna de formas y organizaciones que evidenciaban un práctico pluralismo doctrinal y con muy buena capacidad movilizadora de líderes y masas. Convertida en una federación de partidos y sindicatos, terminaría por dar una respuesta corta, cuando no opuesta, a los grandes problemas mundiales, que se agravan entre 1890 y 1914: el desarrollo del imperialismo, la política colonialista y la ineficacia en una lucha por la paz; hasta tal punto que la guerra de 1914 vino a convertirse en el *golpe de muerte*, «la bancarrota» en expresión de Lenin, del pacifismo obrero y de la propia Internacional, imposibilitada tras el conflicto para una reconstrucción eficiente (29). El dilema era demasiado grave, y por ello entre 1910 y 1914 los partidos socialistas y las organizaciones obreras había deseado un acercamiento franco-alemán. A la hora de la verdad, sin embargo, los partidos socialistas de los países beligerantes, y en particu-

(27) G. LEFRANC: *El sindicalismo en el mundo*, ya cit., págs. 43-50.

(28) G. LEFRANC: *El sindicalismo en el mundo*, ya cit., págs. 51-53.

(29) J. JOLL: Ob. cit., caps. 5 y 6. Tb. LENIN: *Un paso adelante, dos pasos atrás*, en «Obras Escogidas», Madrid, 1975, I, págs. 234 y 314.

lar los de Francia y Alemania, no hicieron honor a los acuerdos adoptados de oponerse por todos los medios al conflicto. Cuando estalló éste, los sectores mayoritarios de los partidos, y más en concreto los grupos parlamentarios, si se exceptúan algunos diputados, votaron los *créditos de guerra* y se alinearon con sus respectivos gobiernos.

Luego, la revolución rusa de 1917 y la conquista del poder por los bolcheviques en el mes de octubre, impulsó las tendencias revolucionarias en los partidos de la Segunda Internacional, acompañadas de agitaciones huelguísticas y movimientos de protesta contra las calamidades de la guerra, el aumento del número de muertos y la extensión creciente del hambre y la miseria. Lenin ya había adelantado la idea de que la Segunda Internacional había muerto y era necesario crear una Internacional nueva.

d) El surgimiento de la Internacional Comunista y el triunfo de la bolchevización.

La revolución mundial socialista que había de seguir a la agonía del capitalismo imperialista no podría alcanzarse sin la existencia de un *partido revolucionario*, dotado de una organización combativa y una política marxista-leninista. La Revolución de Octubre no era sino el principio de la *revolución mundial* y de la correspondiente *Internacional Revolucionaria*.

Con este objetivo, el Partido Comunista Ruso y otros siete partidos comunistas inauguraban el día 2 de marzo de 1919, en el Kremlin, una *Conferencia Comunista Internacional* en la que terminó imponiéndose la tesis de Lenin de que Europa marchaba hacia el choque definitivo entre burguesía y masas proletarias. Se hacía ineludible dotar al movimiento revolucionario de una dirección internacional capaz de asegurarle la victoria; y así la Conferencia de Moscú se convierte en *Congreso Constituyente de la Komintern* o *Internacional Comunista*, que acabó aprobando los principios, objetivos y estrategias de la nueva Organización Internacional (30).

La creación de la Internacional Comunista y las exigencias de centralización y ortodoxia marxista-leninista trajeron, sin embargo,

(30) A. AGOSTI: *La Terza Internazionale (Storia Documentaria)*, Roma, 1975-79; E. H. CARR: *Historia de la Rusia Soviética*, 3 y 4, Madrid, 1973.

nuevas inquietudes y escisiones en el seno del movimiento obrero. Las discrepancias hacían estéril todo esfuerzo unificador; y sólo cuando los fascismos europeos se convirtieron en el enemigo común, socialistas y comunistas borrarón sus diferencias para integrarse junto con los partidos demócratas progresistas en *Frentes Populares*, con el único objetivo de defender una democracia atacada por frente y organizaciones autoritarias o totalitarias (31).

Cuando la unanimidad era más imprescindible, al menos cuatro tendencias reclamaban para sí el apoyo de la clase obrera y su consiguiente instrumentación: los *partidos comunistas*, que controlan la Tercera Internacional; los *sindicalistas*, volcados igualmente en la defensa y desarrollo de su Internacional Sindical; los *socialistas*, interesados en reconstruir una Internacional típicamente obrera, y los que se habían llamado *Internacional dos y media*, igualmente insistentes en una Internacional única y unificada.

La reacción global ante la Segunda Guerra Mundial repetirá prácticamente el esquema de la primera, cuando se vuelve a hablar de una guerra injusta, reaccionaria e imperialista; pero en la práctica se decide por opciones nacionales, compromisos diplomáticos y pactos de no agresión (entre Moscú y Berlín) que facilitaron el predominio de lo particular sobre lo universal o internacional. Ello explica la disolución de la Internacional Comunista el 15 de mayo de 1943, dejando en el futuro a las organizaciones obreras relegadas en opciones regionales o diluidas en opciones sindicales semitecnificadas (32).

5. MOVIMIENTO OBRERO Y MOVIMIENTOS SOCIALES EN LA EPOCA ACTUAL

La «profecía» proletaria, que a fines del siglo pasado continuaba asegurando el final del sistema capitalista en favor de una sociedad igualitaria, falló rotundamente una vez que el capitalismo supo transformarse y demostrar su capacidad de articular una *integración social* progresiva y reductora de las cotas de malestar social que habían servido de acicate al clásico movimiento obrero.

(31) A. KRIEGL: Ob. cit.; Tb. E. H. CARR: *El ocaso de la comintern (1930-1935)*, Madrid, 1983.

(32) E. H. CARR: *El ocaso...*, ya cit...; Tb. G. LEFRANC: *El sindicalismo...*, segunda parte, 3.

Tras la Segunda Guerra Mundial la creciente *moderación* de las clases trabajadoras obedece tanto a los resultados positivos de la *presión sindical* como al desarrollo del *Estado de bienestar* que, en la década de los cincuenta, y una vez superados los efectos destructivos de la guerra, precipitó la preocupación política de los gobiernos por la satisfacción de los sectores menos favorecidos, al par que iba creciendo en número e influencia una clase social emergente, *la nueva clase media*, vinculada al desarrollo de nuevos sectores económicos, y que vale para caracterizar e identificar en los países más adelantados de Occidente una *sociedad postindustrial*, distinguida por su *alta estabilidad social* y por su capacidad para exportar problemas y conflictos a los países subdesarrollados, al Tercero y Cuarto Mundos situados preferentemente en el cono Sur del planeta (33).

No es que hayan desaparecido las situaciones de miseria, que todavía afectan a muy altos porcentajes de población, ni que se haya anulado la desigualdad social acostumbrada, sino que se experimenta una inimaginable reducción de miserias y desigualdades, en gran parte manifiestas con el incremento y desarrollo de la capacidad de consumo de la mayoría de la población. Economistas y sociólogos diagnostican esta nueva época como la de «sociedad de consumo de masas» o «sociedad opulenta», con que J. K. Galbraith titula una de sus más conocidas obras (34).

Resueltos por vía estatal los problemas vitales más perentorios mediante sistemas de política y seguridad social, la adquisición de electrodomésticos, coches, viviendas y vacaciones anuales resultaban objetivos alcanzables para sectores crecientes de población que, impulsados por las nuevas técnicas publicitarias, incrementaban sucesivamente sus gastos y respondían a las ofertas de venta a plazos cada vez más generalizadas mediante los medios de comunicación social.

En este contexto, que en los años sesenta llegó a la convicción del *progreso indefinido*, la actuación sindical, aún diferenciada a nivel internacional entre la *Federación Sindical Mundial*, integradora de los sindicatos de la URSS, Democracias Populares y sindicatos comunistas de los países de Occidente, y la *Confederación Internacional de*

(33) J. K. GALBRAITH: *La sociedad opulenta*, Barcelona, 1973; D. BELL: *El advenimiento de la sociedad postindustrial*, Madrid, 1976; V. PEREZ DIAZ: *El retorno de la sociedad civil*, Madrid, 1987.

(34) A. GIDDENS: *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*, Madrid, 1979; J. L. y B. HAMMOND: *El trabajo del campo, de la ciudad, especializado*, Madrid, 1987.

Sindicatos Libres, englobadora de los sindicatos norteamericanos, Trade-Unions británicas y sindicatos socialistas europeos, pierde progresivamente su peculiar y acostumbrada violencia, y los mecanismos de *negociación colectiva*, unida a los logros del *pleno empleo*, suavizan el movimiento huelguístico y difuminan hasta su práctica desaparición la conciencia revolucionaria. Sólo entre 1968 y 1973 se vuelve entre los obreros más jóvenes, asociados o relacionados con los movimientos estudiantiles, a una proliferación de huelgas y enfrentamientos urbanos con las fuerzas del orden, peculiarmente recogidos y simbolizados en el Mayo de 1968 en Francia, en el «otoño caliente» de 1969 en Italia, en los conflictos eléctricos, mineros y portuarios ingleses a lo largo de 1972 y 1973. En este último caso la respuesta sindical y minera generó en crisis política e hizo posible, junto a otros factores, el acceso de los laboristas al poder en 1974, aunque sin posibilidad de éxito frente a la crisis mundial.

Con esta crisis, que asola al mundo occidental, y en concreto a Europa a partir de 1973, y ante el ingente aumento del paro y la reducción drástica de las elevaciones salariales, a las que se culpaba de responsables básicos de la inflación, acabó prácticamente la ola de conflictividad ante la preocupación primordial de defender los puestos de trabajo y las ventajas sociales hasta entonces obtenidas. Mientras se moderan el movimiento obrero y la acción sindical que lo articula, y cuando el obrero queda indefenso frente al Estado y ante la soledad e insolidaridad crecientes, surgen nuevos conflictos y tensiones sociales, entre los que destacan por su importancia, como cauces de expresión de malestar y búsqueda de nuevas formas asociativas, los movimientos pacifistas, ecologistas y feministas (35).

El *Manifiesto de la VI Marcha Internacional no Violenta en favor de la Desmilitarización*, dado en Holanda, en 1981, expresa ejemplarmente esta respuesta frente a la explotación presente; una explotación destructora de personas y de la justicia social en un llamado «tiempo de paz».

(35) A. HELLER y F. FEHER: *Sobre el pacifismo*, Madrid, 1986; M. VAZQUEZ DE MELLA (comp.): *La izquierda europea. Análisis de la crisis de las ideologías de izquierda*, Barcelona, 1985; A. NIETO y C. MONEDERO: *Ideología y sociología del movimiento estudiantil*, Madrid, 1977.

Estructura del sindicalismo en la España democrática

Francisco Alonso Soto
Profesor de Relaciones Laborales
UNED

INTRODUCCION

En 1982, en la «Revista de Trabajo» núm. 67-68 publicamos un artículo monográfico con el título de «Panorámica del sindicalismo Español actual», de 40 páginas, es decir, 100 folios aproximadamente, que por las razones que sean apareció con un asterisco que aclaraba a pie de página: «Nota elaborada por Francisco Alonso Soto, del Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social». En aquel entonces era la primera aproximación al análisis del nuevo sindicalismo español con referencias históricas, datos estructurales y estudio de los estatutos y programas. Se puede decir que era un apéndice del libro de Almendros, Jimenez-Asenjo, Pérez Amorós y Rojo Torrecilla *El sindicalismo de clase en España (1939-1977)*, recogiendo los últimos cinco años y algo más. Luego vendrían las obras de Sagardoy-León Blanco, De la Villa, el informe de la OIT, en 1985, y otras. Pues bien, como las «características del sindicalismo español actual» que allí se apuntaban, siguen siendo válidas y vigentes, en líneas generales, trataremos de hacer un somero repaso para introducir las oportunas matizaciones o correcciones. En un segundo momento, bajo la rúbrica «Crisis de identidad: problemas pendientes», haremos recuento de las cuestiones que el sindicalismo español tiene sin resolver.

Ni que decir tiene que hemos entendido el encargo del artículo como una descripción del sindicalismo español actual, en sus aspectos estructurales y no estructurales, ya que ambos configuran la esencia del sindicalismo en nuestro país; por eso hablaremos de principios, de organización y de acción sindical. Más aún, cuando



hablemos de sindicalismo español, aclaramos de entrada que muchas veces nos referiremos al sindicalismo dominante, representado por los dos grandes sindicatos mayoritarios: UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y COMISIONES OBRERAS, que según todos los indicios totalizaban más del 80% de los representantes de los trabajadores, elegidos en las empresas, en la convocatoria electoral de 1990.

Una última precisión para señalar que hemos hecho exclusión de los temas objeto de otros encargos, en este número monográfico de DOCUMENTACION SOCIAL, así pues, para entrar directamente en materia, dentro del espacio limitado que se nos asigna y con redacción casi telegráfica, comenzamos.

1. Repaso a las características del sindicalismo español

1.1. *A nivel de principios*

Apuntábamos y mantenemos diez notas características que definen la situación española y que son:

A) *Libertad sindical*. Ahora resulta increíble que durante más de 40 años hayamos vivido sin libertad sindical. Así ha sido y esperemos que nunca más vuelva a suceder. En desarrollo de la Constitución se promulgó, a iniciativa del Gobierno Socialista, la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, que extrañamente deja fuera a los empresarios, a los que se les aplica la Ley de 1 de abril de 1977, de las Cortes franquistas; que acertadamente incluye a los funcionarios públicos, y que sorprendentemente incapacita para crear sindicatos a parados, pensionistas y autónomos. Por lo demás, se configura la libertad sindical en línea con la doctrina de la OIT y las tradiciones democráticas. Se ha regulado, además, la libertad sindical en la empresa.

B) *Pluralidad sindical*. Como consecuencia de la libertad sindical, hay inscritos en el Registro más de 5.000 sindicatos de oficio, de empresas, locales, provinciales etc., pero la realidad va limitando la pluralidad a los que son realmente activos y efectivos, que son los que la legislación o la jurisprudencia reconocen como más representativos, de notoria implantación o simplemente representativos.

C) *Quiebra de la unidad*. En efecto quebraron la unidad obligatoria, la unidad voluntaria: COS (CC. OO., UGT, USO) y hasta la

unidad coyuntural de UGT-CC. OO. para hacer frente a la política del Gobierno Socialista, que llegó incluso a tener el gran éxito de la huelga general del 14 de diciembre de 1988. Hoy se está tratando de recomponer, y aunque las relaciones entre los grandes sindicatos están muy deterioradas por culpa de las elecciones sindicales, no será difícil que se lleve al acuerdo, porque los planteamientos de fondo y de estrategia son similares, el o los «enemigos» son comunes y la necesidad apremia. De hecho se está trabajando en unidad en algunos sectores y en bastantes empresas.

D) *Representatividad y democracia sindical.* Aunque los sindicatos afilien a pocos trabajadores, no más allá del 20% de la población activa con contrato de trabajo, decíamos, la verdad es que habrían recibido más de un millón de votos cada uno de los dos mayoritarios. Son más de 100.000/110.000 delegados de la UGT y del orden de 90.000/100.000 de CC.OO. (sin proclamar aún los resultados oficiales), lo que indica una representatividad e implantación más que suficiente. Finalmente cada uno de los sindicatos citados contará con 200.000 militantes con vida activa sindical; el doble de cotizantes, entre 400.000/500.000, y probablemente, una afiliación teórica que ronda las 700.000 personas.

A señalar que en contra de los pronósticos que hacían temer la abstención electoral como consecuencia de la desafortunada polémica CC. OO.-UGT, los trabajadores han sido conscientes de la importancia de las elecciones de empresa y han participado en número superior a otras ocasiones. A subrayar también el fracaso del sindicalismo llamado independiente, y los proyectos de tercera vía sindical, como podía ser la Unión Sindical Obrera, con triunfos parciales y localizados, pero lejos de las cotas de mayor representatividad.

E) *Autonomía de los sindicatos.* Decíamos literalmente en 1982: ...«los sindicatos están tratando de ser cada vez más autónomos e independientes, tanto CC. OO., respecto al Partido Comunista, como UGT del Partido Socialista». La afirmación se ha cumplido por vía de enfrentamiento en UGT y por el camino del fraccionamiento en CC. OO., respecto a la relación con los grupos comunistas. Ambos sindicatos han adquirido autonomía y protagonismo social y político propio.

F) *Desaparición del sindicalismo radical,* extremista o de contes-tación extrema. Desaparecieron, en efecto, el Sindicato Unitario, la Confederación de Sindicatos Unitarios y otros. Tan sólo queda la

Confederación Nacional del Trabajo, escindida en dos grupos, y con una presencia bastante marginal.

G) *Sindicalismo de las nacionalidades o autonomías.* Escribíamos que en el País Vasco, ELA-STV triunfa espectacularmente. Ahora podemos corroborar que ha obtenido casi el 40% de los votos con 6.834 delegados, el doble que UGT, 20% y 3.530, que es casi alcanzada por CC. OO. (2 puntos menos) con 3.164; y el también sindicato nacionalista LAB, de corte radical nacional y social, obtiene casi el 14% y 2.376, lo que significa otro triunfo importante del sindicalismo nacionalista. Fracaso, sin embargo, en Cataluña y Canarias, donde se apuntaba tímidamente, y vuelve de nuevo en Galicia, una vez que se ha reconstituido la unidad intersindical gallega. El Sindicato de Obreros del Campo de Andalucía no se puede decir que sea un sindicato nacionalista.

H) *Vocación internacionalista de todos los sindicatos.* Señalábamos que UGT y ELA-STV participan en la CIOSL y en la CES.

USO y ELA-STV son miembros de la CMT, antigua cristiana. Y CNT esta vinculada a la AIT. Respecto a CC. OO. y USO indicábamos que habían solicitado su afiliación a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que demoraba la solución. Hoy añadimos que con fecha 14 de diciembre de 1990, CC. OO., con el apoyo de la UGT, ingresó en la CES. Recordamos que en la ponencia que expusimos sobre el futuro del sindicalismo español en las jornadas de Chinchón, organizadas por la fundación Ebert, anunciábamos en 1989 que CC. OO. terminaría por entrar en la CES, ya que nunca se había situado en la órbita de la FSM (internacional sindical comunista), había dado pruebas suficientes de compromiso democrático y contaba con importantes apoyos. Se nos replicó airadamente por uno de los máximos dirigentes de UGT, que si entraba CC. OO. los demás tendrían que salirse. No creo que Nicolás Redondo se lo consienta hoy.

I) *Pérdida de protagonismo sindical.* Si hay alguna nota que tengamos que rectificar es ésta. Hablábamos de la pérdida de protagonismo social en favor de los partidos políticos y que los sindicatos estaban intentando recuperar por la vía del pacto social o la concertación social. Así ha sido, en definitiva, los sindicatos firmantes del ANE, del AI, del AES, del AMI en 1980 han sido protagonistas de la política social y de la política económica, en la medida que suscribieron acuerdos tripartitos con la patronal y el Gobierno. Lo que no podía-

mos suponer es que cuando quiebra la concertación social y los sindicatos pasan de la «estrategia del sacrificio» a la «estrategia del beneficio», plantean y suscriben la Propuesta Sindical Prioritaria, o convocan la huelga general, van a ser más protagonistas sociales y políticos, e incluso se les acusa por el Gobierno, sin razón, de querer suplantarlo al Parlamento. Los sindicatos han conseguido recuperar protagonismo social en estos años.

J) *Indefinición ideológica de los sindicatos.* Los grandes sindicatos españoles han evolucionado de manera considerable, desde un planteamiento radical, marxista, revolucionario y autogestionario hasta el reformismo prudente y moderado de hoy. A la muerte del general Franco eran los más agresivos de Europa, hoy son simplemente de los más vivos y activos de Europa. Esta evolución ideológica y estratégica, sus vinculaciones políticas, entre la colaboración y la autonomía, y también las distancias entre el discurso y la práctica han producido esta indefinición ideológica que ha tenido como consecuencia el desconcierto de los trabajadores y, por ende, la falta de afiliación.

1.2. Organización y estructuras

Igualmente mantenemos aquellas cinco notas significativas que apuntábamos en 1982 y que se pueden suscribir, si cabe, con más fuerza:

A) *Dobles estructuras de representación.* A partir del Estatuto de los Trabajadores de 1980, los trabajadores españoles cuentan con dobles estructuras de representación: sindicatos, y comités de empresa o delegados de personal. La modificación de 1984 introducida por la Ley del Gobierno Socialista consolida este planteamiento en lo que se refiere a la representación en la empresa; y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, hace lo propio en cuanto a la representación sindical, general y en la empresa también. El fenómeno no es típico de España; se da también en Francia, Italia, Alemania... El problema es que para el sindicalismo español, con menos de 15 años de libertad, los órganos unitarios de representación suponen una fuerte competencia que resta afiliación, porque los trabajadores se sienten ya defendidos por delegados de personal y comités de empresa.

B) *Problemas de organización estructural.* Continúan los problemas de organización interna de los sindicatos, que encuentran difi-

cultades en combinar la representación sectorial con la territorial. La tradición de las ramas sindicales de sector se ha visto cuestionada por la necesidad de dar participación a las organizaciones autonómicas. A ello hay que añadir el problema pendiente de los técnicos, profesionales y cuadros del que se hablará más adelante. Se ha llegado a un punto de equilibrio, aunque es bastante inestable. De todas formas, los problemas de fondo han impedido el brote conflictivo interno por esta causa.

C) *Heterogeneidad de la población sindical.* Insistimos en la idea que ya hemos expuesto. Dentro de la población sindical hay que distinguir entre simpatizantes que normalmente pueden ser votantes pero que pueden también no serlo; votantes; afiliados; cotizantes, militantes y dirigentes. La pirámide de la población sindical no es difícil de diseñar poniendo en la base el menor compromiso sindical y situando en la cúspide el mayor compromiso y el menor número de personas.

D) *Burocracia estructural.* Decíamos y reafirmamos que, como consecuencia de la reducida afiliación sindical y la escasa participación de los sindicatos en la vida del sindicato, se han formado unas potentes burocracias sindicales de representantes profesionales asistidos por los asesores técnicos que son, unos y otros, los que marcan auténticamente la línea del sindicato. Las bases están alejadas de las decisiones y del proceso de decisión; lo cual entra dentro de una cierta normalidad, por comparación, con otros sistemas próximos al nuestro: Francia, Italia, Bélgica, Alemania, la misma Inglaterra. Lo que ya no es normal es que no se intente romper la inercia burocrática mediante la formación de los afiliados, su motivación y la incorporación a la toma de decisiones y responsabilidades. Es cierto que en épocas revolucionarias negocian las bases; en tiempos normales, los delegados; y que en las crisis son los dirigentes los que protagonizan la vida sindical, pero ello no quiere decir que no se intente, por todos los medios, «normalizar» la situación, incorporando a delegados y en buena medida a las bases.

E) *Insuficiencia de medios.* Toda la vida de los sindicatos se complica extraordinariamente por la falta de medios materiales y económicos. Con escasa afiliación, sin patrimonio, sin devolución del patrimonio histórico o acumulado, los sindicatos viven en alguna medida de la subvención estatal directa o indirecta para organizar actividades. Pese a todo, no consiguen despegar económicamente y ofrecer a los afiliados los mínimos servicios que son usuales.

Recientemente, UGT en mayor medida y CC. OO. también están intentando ofrecer a los trabajadores servicios sociales de calidad y a precios asequibles: viviendas, seguros, turismo, ocio, banca, cooperativas de consumo... A reseñar que tan sólo ELA-STV y USO tiene caja o fondo de resistencia para pagar a los trabajadores en caso de huelga.

1.3. *Acción sindical*

En materia de acción sindical de nuevo hemos de confirmar nuestras observaciones, que a nuestro entender conservan vigencia ya que:

A) *La contratación colectiva* sigue siendo el principal medio de acción sindical para establecer las condiciones de trabajo. El convenio colectivo como resultante de la correlación de fuerzas en presencia del lado patronal y obrero, permite la autonomía de ambas partes, su protagonismo y la negociación en términos amplios de libertad de negociadores, contenidos, vigencias, ambitos territoriales... Todo se puede pactar en convenio colectivo; todo se puede negociar, gracias a una legislación mínima y posibilitante, como es la del Título III del Estatuto de los Trabajadores, que llega a una síntesis histórica de la regulación anterior, en sus aspectos positivos, y de la libertad sindical, propia del sistema democrático de relaciones laborales.

B) *La limitación de las huelgas* es también un hecho, pese a la huelga general del 14 D y las importantes huelgas de los años 1987 y 1988. Ya en el año 1989 remitieron, puesto que se pensaba que se renegociaría el pacto social. Los datos de 1990 indican que la conflictividad ha descendido en un 30% sobre 1989, que ya fue poco conflictivo. Es curioso que la empresa privada haya tenido pocas huelgas, frente a los grandes conflictos de la empresa pública, de sectores funcionariales o de sectores en reconversión.

Producida la huelga, su duración ha sido limitada en el tiempo y en el espacio, normalmente queremos decir. Y las huelgas han seguido el esquema clásico: reivindicación-negociación-huelga. En alguna ocasión, después de la reivindicación se ha hecho huelga para desenlazar en la negociación. Excepcionalmente se ha arrancado de la huelga para después exponer la reivindicación y concluir con la negocia-

ción. Se puede confirmar que la huelga ha funcionado más como amenaza que como realidad.

C) *Violencia, excepcional.* Si decimos que las huelgas han sido poco frecuentes, concretas y muy motivadas, el recurso a la violencia ha sido a todas luces excepcional. Si para algo han servido los 40 años de prohibición de los sindicatos ha podido ser para poner distancia y olvido entre el sindicalismo de hoy y la práctica de la violencia contra el empresario, la patronal, el Estado, la Iglesia, las instituciones..., demasiado frecuente en la historia del sindicalismo. Por el contrario, en la actualidad no se producen ni sabotajes de instalaciones, ni boicot a los productos empresariales y son raras las retenciones, detenciones o agresiones a los empresarios.

D) *Recentraje o resindicalización.* Seguimos anotando como característica de la acción sindical de los dos sindicatos mayoritarios, y se puede decir que de todos los sindicatos, el recentraje o resindicalización, que definíamos como la vuelta a la defensa de los intereses concretos y profesionales, marginando planteamientos ideológicos, utópicos, de objetivos autogestionarios. Por decirlo de manera clara: los sindicatos dejan de preocuparse por la emancipación obrera y la lucha de clases, para centrarse en la negociación del convenio colectivo y calcular las posibilidades de éxito de una huelga, como medida de presión, no como escuela revolucionaria. Podría afirmarse que los sindicatos se han hecho más corporativos en el sentido de defender los intereses del grupo de trabajadores, incluso de los trabajadores con trabajo, como lo fueron en su origen y deben seguirlo siendo. Otra cosa distinta es que no se limiten a ser corporativos, que no sucumban a la tentación corporativa, que superen el corporativismo mediante la solidaridad, el espíritu comunitario y su contribución al bien común. Este dilema de la tentación corporativa es inherente a cualquier sindicato en cualquier país del mundo. Pues bien, tal vez los sindicatos españoles lo están resolviendo de manera extraordinaria, hábil e inteligente. Así, por ejemplo, la huelga del 14 D., convocada por UGT-CC. OO., defendía causas «no sindicales», es decir causas, por supuesto, sindicales, pero no de colectivos sindicalizados por CC. OO. y UGT: lucha contra el plan de empleo juvenil, incrementos salariales de funcionarios, pensionistas... y tampoco se puede decir que fuera por hacer proselitismo o abrir el banderín de enganche de la afiliación.

E) *Estrategia de pacto social.* Todo cuanto llevamos dicho concluye en la nota más significativa o característica del sindicalismo es-

pañol de estos años: el pacto social o la concertación social. En efecto, la primacía del convenio, la limitación del conflicto, la marginación de la violencia, la resindicalización son causas o son consecuencias, no sabemos bien, del clima de pacto social que se instaura en España por acuerdo de las fuerzas políticas y sindicales para salvar la democracia y hacer frente a la crisis económica. El pacto social está caracterizando a la transición democrática.

Desde 1977, Pactos de la Moncloa, hasta el Acuerdo Económico Social (AES) de 1984, para los dos años siguientes, se van sucediendo el Acuerdo UGT-CEOE (julio 1979), el AMI (1980), el ANE (1981), el AI (1983)... más otra serie de pactos o acuerdos que recoge el profesor De la Villa en su libro *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*. En suma, diez años de concertación social intensa que han permitido el despegue económico de nuestro país, han hecho tradición en nuestro sindicalismo y han dado origen a seguidores e imitadores en otros países (Italia, enero 1983). Por eso, cuando se rompe la concertación social expresa y por más conflictividad social que se registre, sobre todo en la empresa pública, sostenemos que continúa una inercia de concertación durante 1987, 1988, 1989 y 1990. De hecho, en estos dos últimos años, sobre todo en 1989, se consiguen magníficos acuerdos y convenios, y otro tanto sucede en 1990. Por otra parte, la Propuesta Sindical Prioritaria, elaborada por los dos sindicatos mayoritarios, era un texto dedicado a servir de base para la discusión o negociación de la concertación, a dos bandas, con el Gobierno simplemente, o a tres, incluyendo también a la patronal. Más aún, como es sabido, se consiguieron acuerdos de principio que después han sido contestados en cuanto a su aplicación práctica y concreta.

Es decir, que la concertación social entre sindicatos, patronal y Gobierno, lejos de lo que normalmente se afirma, no está en crisis. Puede estar en crisis una reforma de concertación, pero de hecho todos los interlocutores sociales están buscando afanosamente el pacto de competitividad, el pacto de progreso o el pacto social.

Con estas observaciones, terminaríamos lo relativo a las características del sindicalismo español actual, las más significativas o más relevantes, y comenzaríamos a examinar el epígrafe «Crisis de identidad: Problemas pendientes», que en honor a la verdad, apunta unos factores que también están caracterizando de algún modo al sindicalismo de nuestro país, ya sea en su forma de plantearlos, enfrentarlos o resolverlos.

2. Crisis de identidad: Problemas pendientes

No se puede decir con rigor que los sindicatos mayoritarios estén en crisis, en todo caso están en crisis de crecimiento y expansión. Con más de un millón de votantes, con más militantes y cotizantes que cualquier partido político, con una negociación colectiva exitosa (no se ha ponderado de manera suficiente el hecho de que la reivindicación salarial que suscribe UGT, autolimitándose, es lo que finalmente sale de media anual)... no se puede hablar de crisis en los sindicatos que han superado los índices de participación, votantes y delegados en las empresas en las elecciones de 1990.

Sin embargo, podemos referirnos a unos puntos críticos, sin resolver, que apuntan a una cierta crisis profunda sobre el papel del sindicato en la sociedad futura. Entre ellos anotamos los siguientes:

A) DERIVADOS DE CAMBIOS ESTRUCTURALES

2.1. *Ideología y autonomía política*

Todo sindicato parece que debe tener una ideología, un proyecto ideológico de fondo como objetivo final. El interés profesional es un punto de origen, pero no resulta suficiente. Así se puede ver en el llamado sindicalismo independiente que no termina de cuajar, ya sea en su versión funcionarial, de cuadros, o de trabajadores en general. Por el contrario, un sindicato como USO, con sus orígenes, su proyecto final y un compromiso ideológico básico, se mantiene numantina-mente, pese a no tener espacio sindical adecuado. De todas formas, lo ideológico ha sido postergado hoy, como telón de fondo, frente a la urgencia de la negociación inmediata, la crisis económica, el paro irresoluble y otras cuestiones que apremian, como la crisis del Estado del Bienestar, con todo lo que supone.

Ideología sindical no tiene nada que ver en principio, con ideología política y partidos políticos. Una ideología política puede ser un punto de referencia sindical, sin más. En todo caso cualquier sindicato es libre de vincularse o no a un partido político, lo cual no es ni bueno, ni malo. Son los sindicatos los que deben decirlo. Ello no obstante, la autonomía política del sindicato da la impresión que potencia su identidad y su fuerza. Por eso parece positiva la tendencia a ir progresivamente ganando cotas de independencia sindical frente a los partidos

políticos. Nadie podría haber adivinado que José María Zufiaur hubiera podido orientar a UGT, con habilidad y paciencia, hacia su modelo sindical de origen, lo que sin duda ha redimensionado a UGT. En todo caso el tema queda pendiente y es una incógnita de futuro.

2.2. *Sindicato de ciudadanos*

El sindicato de ciudadanos que aparece en Italia con las ideas de Benvenuto, Secretario General de la UIL; que tiene ciertas reminiscencias anarco-sindicalistas españolas, y que ha de madurar todavía mucho más, se presenta en España como una vía inalcanzable, a corto y medio plazo, si bien se está intentando no dejar solo al trabajador a la salida de la fábrica, sino acompañarle a lo largo de su vida: créditos, seguros, vivienda, consumo, turismo, ocio... mujer, hijos, familia. El sindicato de ciudadanos, hoy en España, sería un lujo, ya que hay que empezar por consolidar y promocionar los sindicatos de trabajadores, pero es una posibilidad a considerar.

2.3. *Cogestión/Autogestión/Cooperativas*

A la muerte del General Franco los sindicatos eran marxistas, revolucionarios, autogestionarios, como hemos dicho. De ahí que fueran enemigos de la cogestión y de la participación en general. Han pasado unos años y están solicitando fondos de inversión de los asalariados, o derechos de información y consulta... Es un planteamiento mucho más realista y operativo. Así han aceptado incorporarse a los consejos de administración de la empresa pública, reivindican mejorar los niveles de participación o miran con ojos diferentes a las cooperativas a las que acusaban de traicionar al movimiento obrero, por crear una «tercera clase». El camino nuevo comienza a ser recorrido, pero despacio y con cautelas.

2.4. *Sector servicios, terciarización, trabajo precario*

Los sindicatos se han visto sorprendidos por el crecimiento del sector servicios frente al tradicional sector industrial. En las sociedades desarrolladas se cuentan más empleados que obreros. Si a ello

añadimos que como consecuencia de los cambios tecnológicos que repercuten en la organización y estructura productiva, pierde protagonismo la gran empresa en favor de las PYMES, se «terciariza», por así decirlo, la estructura de la empresa y se produce una «desproletarización» de la misma, no cabe duda que nos encontramos con un nuevo planteamiento social y obrero al que los sindicatos tienen que responder si no quieren trabajar en el vacío. Por último, señalar que las divisiones de la clase trabajadora no sólo afectan a la distinción entre los trabajadores con o sin trabajo, sino también a los trabajadores con trabajo precario, que van desde aquellos situados en las zonas nebulosas de la economía sumergida hasta los que dentro de la legalidad están condicionados por la contratación temporal, eventual, a tiempo parcial... o sufren consecuencias directas del prestamismo laboral. La Ley de control de la contratación arrancada por los sindicatos al Gobierno intenta salir al paso de estas irregularidades en favor, también del empresario honesto, frente al desaprensivo que está haciendo competencia desleal. Pero nada de esto se ha entendido.

2.5. *Legislación electoral*

Como consecuencia de la polémica sindical desatada con motivo de las elecciones recientes, se han alzado voces reclamando el cambio de la legislación. Hay que aclarar de entrada que si lo que se quiere es acabar con las dobles estructuras de representación, en efecto, será necesario derogar y rectificar el Título II del Estatuto de los Trabajadores, cuestión problemática y en modo alguno aconsejable. Otra cosa son los retoques de la normativa electoral que pueden contribuir a mejorar el procedimiento y el planteamiento, pero que constituyen temas menores, que sólo afloran cuando hay conflicto, pero en circunstancias normales no deben desperdiciar energías forzando rectificaciones de convocatorias, cómputos, plazos hábiles... La práctica sindical debe circular por otra vía diferente que corrija de hecho la legislación.

B) DERIVADOS DE SINGULARIDADES COLECTIVAS

Otros problemas le vienen al sindicato o a los sindicatos porque no encuentran la fórmula satisfactoria para afiliarse, defender y representar a colectivos específicos, entre los que destacamos:



2.6. *Parados, mujeres, jóvenes*

La Ley Sindical de 1985, dispone que los parados podrán afiliarse a los sindicatos existentes, pero no fundar sindicatos: pueden constituir asociaciones, pero no sindicatos, tal vez por aquello de que no tienen patrono o patronal. Lo cierto es que los sindicatos mayoritarios se preocupan del paro, pero no han abierto sus estructuras a los parados y no han acertado a nuclear un movimiento que podría presionar a los poderes públicos y sensibilizar a la sociedad.

Tampoco la mujer ha encontrado su puesto en el sindicato, pese a su incorporación a la vida laboral. Están en los sindicatos, por supuesto; desempeñan cargos directivos, muy pocas, y todo parece que es normal cuando no lo es. Y no se trata de cuotas del 25%, que serían discriminatorias y peyorativas, aunque fueran del 75%. Se trata de la plena y total integración de la mujer en la vida sindical, lo que pasaría por un discurso sindical «asexuado», ni machista, ni feminista, simplemente sindical.

Y otro tanto puede decirse de los jóvenes, a los que el sindicato interesa poco. Hay pocos jóvenes en el sindicato y para colmo de males los sindicatos envejecen rápidamente. Ni que decir tiene que el futuro de los sindicatos pasa por la incorporación de los jóvenes que están siendo educados en una cultura individualista, poco solidaria, consumista y materialista. Quizá, es uno de los más graves problemas que tiene pendiente el sindicato.

2.7. *Técnicos, profesionales y cuadros*

Otro de los colectivos difíciles y renuentes al sindicato de clase, mayoritario en nuestro país, es el integrado por los técnicos, profesionales y cuadros. UGT y CC. OO. se vienen planteando la cuestión desde hace años, sin especiales resultados. Tres problemas tienen que resolver y no es fácil la solución:

- a) La doble o triple afiliación: un técnico tendría que estar afiliado a su sindicato del metal, textil o banca, y además a la federación de técnicos, y tal vez al sindicato autonómico, por otro lado.
- b) En paralelo a la doble afiliación es lógica la doble cotización, o al menos, el reparto de las cuotas.
- c) Por último y como más difícil, la cuestión de la reivindicación. Si el sindicato pide incrementos lineales recibe el rechazo de los

técnicos. Si opta por los proporcionales es contestado por las bases. Por lo que será difícil llegar a una síntesis que deje contentos a todos.

2.8. *Funcionarios*

El colectivo de funcionarios también presenta características especiales que, hasta ahora, han dificultado su incorporación a las centrales sindicales mayoritarias, si bien se puede detectar un punto de inflexión en la tendencia, particularmente en lo que se refiere a UGT, cuya Federación específica de funcionarios se va implantando en el sector, en detrimento de los sindicatos independientes y profesionales que contaban con un cierto predicamento.

El funcionario es en términos generales conservador, obediente y disciplinado, aunque con fuertes intereses corporativos que puede defender con radicalidad. No parece propenso a sindicarse en una central de clase; sin embargo la creciente proletarianización de la función pública, los cambios de planteamiento de los sindicatos y la defensa eficaz que vienen haciendo de los intereses funcionariales han contribuido a un acercamiento de posiciones con buenas perspectivas de futuro.

2.9. *Pensionistas y autónomos*

La Ley Orgánica de Libertad Sindical, igual que hace con los parados, que hemos citado anteriormente, en su artículo 3.º excluye a los pensionistas y autónomos que empleen trabajadores de la posibilidad de fundar sindicatos. Permite que se afilien a los sindicatos existentes o que creen asociaciones. Pues bien, la afiliación de los pensionistas es mínima y la de los autónomos, nula, creemos. A los sindicatos no les ha urgido abrirse a estos dos colectivos, por lo que están prácticamente inéditos desde el punto de vista sindical. Se equivocan los sindicatos al no estudiar una estrategia de interesamiento para cada uno de estos importantes grupos «in crescendo», tanto los pensionistas como los trabajadores por cuenta propia.

2.10. *La competencia del sindicato de oficio; los COBAS*

Hemos estado tentados de escribir: la competencia de los sindicatos de oficio: los Cobas, pero luego entendimos que era mejor poner

punto y coma, para separar los sindicatos de oficio, que resucitan por aquello del corporativismo rampante y la lógica defensa de los intereses propios que, a veces, no hay sindicato que los atienda, y de otro lado, los comités de base que se crean espontáneamente y sin especial ánimo organizativo, institucional o de continuidad. En el primer supuesto, estamos ante los sindicatos de pilotos, médicos, maquinistas, técnicos de mantenimiento, controladores aéreos..., sindicatos pequeños y poderosos, a la vez, en cuanto son claves en el proceso productivo. En el segundo nos encontramos con coaliciones obreras del tipo de las aparecidas en la EMT de Madrid, que asumen la dirección del conflicto con el respaldo trabajador. Unos y otros están constituyendo la competencia más fuerte que los sindicatos encuentran al presentarse ante los trabajadores.

Conclusiones

Más que conclusiones una recapitulación final ordenada y sistemática de cuanto hemos venido diciendo hasta ahora.

1.º NO HAY CRISIS EN EL SINDICALISMO ESPAÑOL

El sindicalismo español goza de buena salud, pese a sus carencias y deficiencias. Las elecciones sindicales de 1990, mal llamadas sindicales, ya que deberían denominarse «elecciones laborales» o elecciones a los órganos de representación de los trabajadores, son buena prueba de ello. El alto índice de participación, la consolidación del voto, las opciones mayoritarias y el incremento del número de representantes que se incorporan al «compromiso sindical» por cuatro años..., son datos claves. Por un momento temimos que cundiera el desánimo ante la absurda polémica que enfrentó a UGT y CC.OO., pero afortunadamente las elecciones se desarrollaron con toda normalidad.

2.º CONSOLIDACION DE LOS DOS SINDICATOS MAYORITARIOS

No queda duda alguna que el colectivo mayor de los trabajadores españoles prefiere a UGT por sus planteamientos realistas, pragmáticos, reformistas. Tampoco es dudoso que otro colectivo, ligeramente

inferior, pero equiparable, está a favor de una opción un poco más radical, agresiva, exigente que representa CC. OO. A estos colectivos nacionales, hay que añadir los sindicatos nacionalistas: ELA-STV (un clásico sindicato de servicios extraordinariamente eficaz) y Gallego, que ha acertado con un discurso revolucionario contracorriente. El resto son opciones más testimoniales que otra cosa, por más que en sectores, territorios, empresas... alcancen altos niveles de implantación y representatividad.

3.º DENTRO DE LAS CARACTERISTICAS SIGNIFICATIVAS

Predominan las positivas frente a las negativas, tanto a nivel de principios, como en lo que se refiere a estructuras y acción. Libertad, pluralidad, intentos de unidad, representatividad, autonomía, internacionalismo, dobles estructuras de representación, prioridad de la negociación colectiva, limitación de las huelgas, pacto social... dibujan el panorama sindical en términos decididamente optimistas.

4.º QUEDAN PENDIENTES UNA SERIE DE CUESTIONES

Que afectan a la identidad del sindicato o a su viabilidad de futuro, en especial por lo que respecta a los colectivos alejados del sindicato: parados, pensionistas, jóvenes, mujeres, funcionarios... pero son problemas detectados, estudiados y en vías de solución, por lo que no es de esperar que se produzca una involución.

5.º LA AFIRMACION DE QUE LOS SINDICATOS SON UNOS DINOSAURIOS

En vías de extinción es un disparate para cualquier país o situación, pero en España resulta todavía más esperpéntica, por cuanto los sindicatos han recuperado protagonismo social, tienen una presencia participativa como nunca en la historia de España, a excepción de la guerra civil, y están contribuyendo al bien común como pocas instituciones en este país, como ninguna tal vez.



Organizaciones sindicales de los agricultores y ganaderos españoles

Gloria de la Fuente
Profesora de Sociología
de la Facultad de Educación
Universidad Complutense de Madrid

1. ALGUNOS DATOS BASICOS SOBRE LOS SINDICATOS AGRARIOS ESPAÑOLES

Con la aprobación de la Ley de Libertad Sindical en 1977, en España se establecieron y consolidaron cinco organizaciones agrarias:

— La COAG (Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos, Sindicato surgido de la coordinación de movimientos locales de oposición al franquismo y con raíces ideológicas en la izquierda política, el catolicismo radical y el nacionalismo progresista.

— La CNAG (Confederación Nacional de Agricultores y Ganaderos), que se constituyó como organización representativa de los grandes agricultores, empleadores de asalariados agrícolas.

— El CNJA (Centro Nacional de Jóvenes Agricultores), impulsado por algunos sectores del catolicismo social y constituido por agricultores de explotaciones familiares modernizadas, que se inspiraban en el modelo francés del FNSA/CNJA.

— UFADE (Unión de Federaciones Agrarias de España), organización en la que confluyeron una parte de los grandes agricultores que no se identificaban con el modelo empresarial de la CNAG y con la que el CNJA quiso formar, sin conseguirlo, una gran asociación al estilo francés.

— La UPA (Unión de Pequeños Agricultores), brazo agrario del sindicato de trabajadores de inspiración socialista, UGT.

La integración en la CE y las limitaciones que para el desarrollo sindical suponía tal dispersión organizativa han favorecido procesos

de fusión y estabilización, que han clarificado el escenario sindical en gran medida. El CNJA, CNAG y UFADE se han fusionado en 1988, creando ASAJA (Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores), que se presenta como la organización defensora de la «modernización» y del «desarrollismo». Por otro lado, se encuentran los sindicatos «progresistas», COAG y UPA, cuyas diferentes historias y estructuras organizativas hacen muy difícil un proceso de fusión similar.

El marco social y político español no ha favorecido la implantación de estas organizaciones, que es muy débil por el momento. La afiliación nacional global, es decir, considerados todos los sindicatos, puede cifrarse en torno a un 15% del total de titulares de explotación, según las cifras proporcionadas por las propias asociaciones y contrastadas por el Instituto de Relaciones Agrarias (IRA). La implantación no es homogénea, sino muy desigual, según regiones. A nivel provincial, los niveles de afiliación máximos oscilan entre un 15 y 20%.

La estructura organizativa de los sindicatos agrarios es fundamentalmente territorial y se basa en dos polos, la oficina nacional y las organizaciones provinciales. Salvo algunas excepciones (Cataluña y País Vasco), la estructura autonómica no tiene relevancia, por falta de desarrollo o por falta de funciones, siendo la organización provincial el pivote que concentra las organizaciones de menor nivel (comarcales, locales) y enlaza con la organización nacional. La integración en la Comunidad ha exigido de estas organizaciones una sectorialización de sus estructuras, pero esta dimensión es aún muy débil. Sin embargo, en ASAJA se encuentran integradas organizaciones sectoriales como la Unión del Olivar, la sectorial remolachera, la de horticultura y la tabaquera.

La financiación de las oficinas centrales proviene de las subvenciones estatales, de los ingresos por convenios con Instituciones públicas y sólo muy excepcionalmente de las cuotas o de actividades económicas propias. Se desconoce el apoyo financiero que los sindicatos puedan recibir de partidos políticos o instituciones eclesiásticas, porque no hay vinculaciones firmes entre unos y otros. Mucho más claro es el de las instituciones matrices de algunos sindicatos, como en el caso de la UGT para la UPA, de la CEOE, la organización de los empresarios españoles, para la CNAG. Los presupuestos actuales de estas organizaciones rondan entre los 70 y 100 millones, de los cuales más de la mitad se dirige a la actividad en Bruselas.

Con la intención de captar al pragmático agricultor español, las organizaciones locales han reducido al máximo las cuotas de afiliación, de manera que éstas no pueden cubrir sus presupuestos, en ocasiones muy elevados (1), y menos aún contribuir a las arcas de la oficina nacional. La principal fuente de ingresos de estas organizaciones son sus actividades económicas y en mucha menor medida los convenios y subvenciones oficiales.

En cuanto al funcionamiento organizativo, la escasez de líderes concentra todo el poder en unas pocas manos y la complejización de los problemas agrarios reduce la participación de las bases, de manera que las decisiones son refrendadas más que tomadas colectivamente. A pesar de todo esto, el grado de centralización y de liderazgo de estas organizaciones no es, hoy por hoy, fuerte. Ello es debido a la falta de comunicación entre la oficina central y las territoriales, como resultado de la autonomía financiera con la que funcionan una y otras. No es extraño que en este contexto, agentes como los técnicos, que detentan el poder que proporciona el conocimiento, hayan jugado y jueguen aún un importante papel en la toma de decisiones y en la relación entre los distintos niveles territoriales.

2. DOS MODELOS SINDICALES DIFERENTES: UNIDAD PROFESIONAL Y DEFENSA DE LA PEQUEÑA EXPLOTACION.

Durante la transición política, los sindicatos agrarios representaban diferentes alternativas en torno al modelo de sociedad a construir (la libre empresa ve fórmulas estatalistas), o acerca del marco organizativo del sector agrario (mantenimiento de corporaciones unitarias como las Cámaras ve su total desaparición). Con la consolidación de la democracia estas cuestiones han quedado relegadas y han hecho irrupción nuevos problemas, como la integración en la Comunidad Europea. Todo ello ha reducido en gran medida las diferencias entre los sindicatos españoles. En la actualidad, sólo es posible distinguir dos modelos que impliquen opciones sindicales diferentes:

— El modelo de UNIDAD PROFESIONAL, representado por ASAJA. Su elemento diferenciador respecto a las otras organizaciones

(1) En algunas organizaciones provinciales, el presupuesto supone un tercio del declarado por la organización central. Los ingresos suelen reinvertirse en mantener la infraestructura de los servicios y cooperativas y en crear otros nuevos.

reside en la concepción unitaria sobre el colectivo agrario. Los pilares tradicionales de la unidad del campo, como son los factores socio-morales (lo agrario como comunidad moral), pierden peso en su mensaje actual, en el que pasan a ocupar un lugar relevante los intereses y beneficios económicos de las fórmulas asociativas unitarias.

El símbolo de la identidad de intereses entre todos los agricultores, sea cual sea su ideología o posición social, es la explotación familiar agraria, que en ASAJA es definida como todo tipo y tamaño de explotación, siempre que haya una implicación personal en ella y constituya la principal fuente de ingresos. Esta organización tiene como lema central «la independencia política», pero como es lógico hay un mayor acercamiento hacia algunas posiciones políticas. En este sentido, por las características de su discurso y por las vinculaciones de sus dirigentes, se suele clasificar a ASAJA como organización de centro-derecha.

— Las organizaciones para LA DEFENSA DE LOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS AGRICULTORES, como son la COAG y UPA. Estas organizaciones defienden la necesidad de una pluralidad organizativa, en consonancia con la diversidad social del mundo rural, en el que coexisten dos colectivos con diferentes intereses económicos y problemática social: las explotaciones familiares y los grandes agricultores o empresarios agrarios. Aunque los intereses de estos dos grupos pueden coincidir coyunturalmente, los sindicatos de la izquierda agraria reclaman un proteccionismo diferenciado, es decir, la concentración de los recusos estatales hacia los agricultores familiares, que son el grupo más desfavorecido.

Su concepto de explotación familiar es, obviamente, más restringido que el de las organizaciones unitarias, pero los límites entre la agricultura familiar y el gran agricultor no son fáciles de precisar. La ambigüedad en su definición permanecerá mientras no se apliquen medidas selectivas o de modernización de estructuras y no haya, por tanto, que limitar el colectivo agrario al que deban aplicarse.

En los primeros años de la transición estas organizaciones defendían los programas políticos de los partidos de izquierda. Con el paso del tiempo, han acentuado su posición crítica y defienden una mayor independencia sindical y la posibilidad de que haya una heterogeneidad ideológica en sus filas. En el caso de UPA, su distancia crítica respecto a la administración socialista no impide que mantenga un talante abierto a la negociación y colaboración con lo que considera su

aliado político «natural». En lo que a COAG se refiere su relación con el partido socialista ha llegado a ser de hostilidad y puede considerársela más cercana a la coalición Izquierda Unida.

3. LAS CONVERGENCIAS DE LOS SINDICATOS ACTUALES

Fuera de estos dos grandes modelos, que pueden producir diferencias reivindicativas en el futuro, hay grandes similitudes entre todas las organizaciones españolas. En primer lugar, en lo que se refiere a la tipología organizativa, los sindicatos agrarios españoles se han configurado como *sindicatos mixtos, reivindicativos y de servicios*, a imagen y semejanza de la mayoría de los sindicatos europeos. Son organizaciones reivindicativas en cuanto están encaminadas a obtener del Estado nacional o supranacional el máximo de recursos y ventajas para el colectivo que dicen representar, en lucha y en competencia con otros grupos sociales o de naciones. Sin embargo, su ideal no es actuar como un simple grupo de presión, sino como un «partenaire» del Estado para colaborar en el diseño y en la gestión de la política agraria.

El énfasis en la concertación tiene su origen en la doble función que este «pattern» de relaciones cumple para estas organizaciones agrarias. Los acuerdos corporatistas parecen asegurar un mayor acceso a los recursos estatales y acrecientan el status social y político del colectivo agrario. De manera que satisfacen al mismo tiempo las demandas económicas y las de status, visibles en el discurso de todos los sindicatos.

La segunda dimensión de gestores o prestadores de servicios constituye el eje de sus actividades cara a la sociedad civil. Fomentados por las administraciones y/o alentados por la búsqueda de implantación en el medio rural, los sindicatos desarrollan servicios que facilitan la adaptación de los agricultores a nuevas demandas sociales y profesionales. Asimismo, potencian cooperativas y agrupaciones de productores y colaboran con instituciones públicas en la difusión de mejoras técnicas o en la formación profesional. En este aspecto, puede decirse que los sindicatos agrarios actúan como *agentes modernizadores* de la sociedad agraria española.

Aún no se hecho un estudio en profundidad sobre las características sociales de los afiliados, pero por lo investigado en algunos traba-

jos (2), hay serios indicios de que la base social de estos sindicatos reside en la agricultura próspera del llano, en explotaciones medianas y grandes modernizadas, en mucho mayor grado que en la agricultura o ganadería pobre, de pequeñas explotaciones, que prevalece en zonas de montaña, o en la agricultura a tiempo parcial (3).

En cuanto a los dirigentes agrarios, parece que hay dos grupos diferenciados, grandes o muy grandes propietarios, herederos de los terratenientes tradicionales, pero hoy convertidos en empresarios agrarios, y medianos y modernizados agricultores, con un buen nivel cultural. Esta élite de medianos y cultos agricultores está presente en la dirección de todas las organizaciones agrarias. En ASAJA, los medianos agricultores comparten la dirección con los grandes agricultores antes mencionados. En las organizaciones de la izquierda campesina son los medianos agricultores de zonas modernizadas y relativamente prósperas los que ostentan el liderazgo. Los cuadros de áreas o regiones más pobres no suelen ocupar posiciones de privilegio en las direcciones nacionales.

En los últimos años se ha producido también un proceso de homogeneización de los discursos y de los programas reivindicativos. El principal factor que ha inducido este proceso es la integración en la CE, aunque no es el único.

Los discursos se han hecho cada día más técnicos y menos ideológicos y coinciden en una serie de temas centrales. Todos los sindicatos agrarios declaran defender los intereses de los productores frente a los comerciantes, los intermediarios, las industrias de input y agroalimentarias y las multinacionales. Es significativa la lucha contra las tesis económicas que presentan a los productores alimentarios como los responsables de la inflación. Los sindicatos insisten y aportan pruebas de que tales subidas se producen en el estamento comercial y transformador y no llegan jamás a los agricultores.

El contexto europeo proporciona la base para nuevas alianzas. Una de ellas es la de todas las organizaciones agrarias para la defensa

(2) Véase DE LA FUENTE G., «Los Sindicatos Agrarios Españoles: Nuevos Modelos Organizativos en la España Comunitaria» Tesis doctoral Universidad Complutense de Madrid, 1989.

(3) La UPA declara tener sólo un 15% de afiliados que sean agricultores a tiempo parcial. Es posible que en Andalucía la presencia de este tipo de agricultores sea mucho mayor, porque en esta región las afinidades ideológicas con las organizaciones de izquierda tienen más importancia en la afiliación.

de los intereses españoles en Bruselas. De hecho, desde la integración de todos los sindicatos en el COPA y en todas las estructuras de participación comunitarias, estas organizaciones han comenzado una coordinación que se ha concretado en reuniones periódicas para aunar posturas ante los organismos europeos y en el reparto de la representación en las Comisiones Consultivas Sectoriales. Otra posible alianza es la de los países «pobres» del Sur frente a los del Norte, que las organizaciones formulan como un objetivo a conseguir en su actuación comunitaria.

Todos estos procesos que inciden en la homogeneidad de los discursos, se reflejan también en los programas reivindicativos. Se puede apreciar en todas las organizaciones unos planteamientos básicos idénticos, que están inspirados en las proposiciones de la Comisión Europea. Como compensación a los recortes en la intervención, los Sindicatos Agrarios solicitan una política estructural para las explotaciones viables y una política social para los colectivos agrarios marginales (4).

En cuanto a las principales reivindicaciones que los sindicatos han expuesto y defendido coinciden en los siguientes puntos:

— La demanda de un tratamiento diferencial para los productores españoles en Bruselas, que tenga en cuenta su no contribución a los excedentes, su particular etapa de desarrollo, etc. Y concretamente, una mejora de las condiciones que se establecieron en el Tratado de Adhesión (Organización Común de Mercado para algunas producciones, mejores condiciones para la exportación...).

— El fomento de las fórmulas asociativas para el abaratamiento de los inputs y para la mejor comercialización, como vía para aumentar la renta.

— La coordinación con la Administración agraria española, que debe apoyar a los sindicatos (dado su carácter de eslabón débil de la cadena), en la relación con las industrias y multinacionales.

Es cierto que la sectorialización de las políticas agrarias propias de la Administración comunitaria y la importancia que actualmente se concede al control de las producciones, pueden generar divisiones en el seno de las organizaciones entre los distintos sectores, que luchan por obtener recursos en detrimento unos de otros, y conflictos entre

(4) Estos principios coinciden con los expuestos por la Comisión, por ejemplo, en el documento sobre «El futuro del mundo rural».

los sindicatos y otras organizaciones (cooperativas, organizaciones sectoriales) que empiezan a jugar un papel representativo importante. En el caso español estos conflictos no se han dejado sentir, de manera abierta al menos. Entre las distintas organizaciones profesionales hay una competencia por controlar el «mercado» de la afiliación agraria y por obtener mayor protagonismo en el escenario político. Pero la estrategia institucional de aceptar la representatividad por igual de todas las asociaciones, mantiene latentes los posibles conflictos y satisface a todos los interlocutores sociales, por el momento.

4. ELEMENTOS DE DIVERGENCIA EN EL HORIZONTE FUTURO

Junto a todas las similitudes anteriormente expuestas, es innegable que existen diferencias en los programas de los sindicatos agrarios españoles, que pueden llegar a ser importantes. Se refieren, fundamentalmente, al modo de desarrollo de una hipotética reconversión agraria.

En el momento actual, todos los sindicatos españoles hablan de la necesidad de una política de estructuras —para hacer frente a dicha reconversión—, demandan líneas de actuación, cofinanciadas entre el Estado español y la Comunidad, y solicitan su participación en la aplicación a nuestro país. Cabe preguntarse, sin embargo, cuáles van a ser las opciones reales de estos sindicatos entre una política de precios, una política estructural y un programa de medidas sociales, en los próximos años (5). Es posible también, que la definición de programas estructurales plantee en algún momento la necesidad de precisar los límites de lo que se considera explotaciones viables.

Hasta la fecha, la reacción de los sindicatos agrarios a los programas estructurales y sociales aprobados en 1989 (6), no ha mostrado grandes diferencias. ASAJA ha demandado un aumento de las partidas consagradas a la mejora de estructuras y una verdadera financiación de la jubilación anticipada. Entre los sindicatos de izquierda,

(5) La política de estructuras propuesta por la Comisión europea es una política selectiva, dirigida a las zonas económicamente viables y compensada por una política social, que propugna el mantenimiento de actividades agrarias no rentables o la compensación a los colectivos que deban abandonarlas.

(6) Decreto 808 para ayudas a la inversión e instalación de jóvenes, subvenciones a las zonas de montaña y programas de abandono de tierras y jubilación anticipada.

COAG y UPA, se hace también hincapié en la necesidad de aumentar las dotaciones presupuestarias y desarrollar los programas de ayuda social. Las continuadas protestas de las organizaciones agrarias han llevado al Ministerio de Agricultura a aceptar algunas de sus demandas, como la de UPA, de aumentar las ayudas previstas a pequeños y medianos agricultores de zonas desfavorecidas y a jóvenes, o la de ASAJA, de ampliar y facilitar la financiación de las jubilaciones anticipadas.

Estos acuerdos no eliminan, sin embargo, las dudas sobre el tipo de agricultor al que las ayudas estatales y el apoyo de los sindicatos van a favorecer. Por otra parte, las perspectivas de endurecimiento de las condiciones económicas de la agricultura española con el Mercado Unico y con el progresivo descenso de los presupuestos comunitarios para adaptarse a las exigencias del GATT, puede colocar a los sindicatos agrarios ante un dilema sobre el modelo a defender: una agricultura empresarial y eficiente o una agricultura social apoyada por el Estado español.

Relación de Sindicatos Agrarios españoles:

ASAJA (Asociación Agraria Jóvenes Agricultores)

C/ Agustín de Bethencourt, 17

Teléf. (91) 533 67 64

28003 Madrid

COAG (Coordinadora de Organizaciones de Agricultores
y Ganaderos)

C/ Agustín de Bethencourt, 17

Teléf. (91) 534 63 91

28003 Madrid

UPA (Unión de Pequeños Agricultores)

Avenida de América, 25

Teléf. (91) 415 88 00

28002 Madrid

Conflictos y huelgas corporativas: una panorámica general

Tebelia Huertas Bartolomé*

I. UNA APROXIMACION A LOS TERMINOS ACTUALES DEL CONFLICTO CORPORATIVO

Cuando intentamos aproximarnos al análisis de los conflictos y de las huelgas de carácter corporativo observamos, en primer lugar, que no es mucha la literatura jurídica o sociológica que haya abordado estos temas. Sólo al hilo de reflexiones más generales encontramos referencias tangenciales a los mismos, escasos estudios monográficos sobre conflictos que pudiéramos calificar de «históricos» fuera de nuestras fronteras (1), o sobre el comportamiento de colectivos muy particulares, como médicos (2), jueces y magistrados (3), que tradicionalmente han ostentado una situación de poder social que hoy, en un contexto bastante distinto, luchan por mantener.

Por otra parte, el ciudadano de la calle observa con una profunda perplejidad, que no es ajena al mundo acedémico y que se traduce en desesperada e impotente irritación, cómo se convierte en «rehén» de un conflicto cuyos términos reales desconoce y cuya solución escapa de sus manos, reclamando entonces la intervención de los poderes públicos en un peligroso discurso que lleva a cuestionar la amplitud de derechos y libertades nucleares en la cultura democrática occidental. El derecho a la huelga, o a la libertad sindical, parecen volverse entonces contra la sociedad entera y, de manera más dramática, precisamente contra quienes más y mejor los han defendido, los sindicatos de clase.

* Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.

(1) A. BALDISSERA: *La svolta dei quarantamila. Dai quadri Fiat ai Cobas*. Edizioni Comunità. Milán, 1988.

(2) J. A. RODRIGUEZ y J. M. DE MIGUEL: *Salud y poder*. CIS, Col. Monografías, 1990.

(3) J. J. TOHARIA: *El juez español. Un análisis sociológico*. Tecnos, Madrid, 1975.

Por otra parte, la comprensión de este tipo de conflictos no puede ser ajena a otros factores de mayor calado, como son las transformaciones de la economía capitalista, la segmentación del mercado de trabajo y la propia crisis de identidad del sindicato. Es en el seno de todos estos fenómenos en donde se viene produciendo un tipo de conflictividad que, si bien cuantitativamente puede aparecer todavía como menor, contiene un potencial de presión reivindicativa de dimensiones verdaderamente desproporcionadas en relación con los avances sociales que persigue, cuando no puede ser tachada de insolidaria respecto de intereses generales.

No es fácil, pues, abordar este tema, que ya desde la sola óptica del lenguaje aparece teñido de confusión y que exige una primera clarificación terminológica.

1. Corporatismo, neocorporatismo y conflictos corporativos

Una aproximación general a la conflictividad laboral desde la óptica de los fenómenos corporativos exige hoy una acotación previa del concepto «corporativismo», como concepto de contenidos teóricos diversos en la sociedad neocapitalista de finales del siglo XX. Más aún en la España actual, en la que todavía el término aparece impregnado de unas connotaciones históricas de signo totalitario que dificultan el análisis de la realidad presente (4).

Por corporativismo, corporatismo o neocorporatismo (5), como términos relativamente intercambiables (6), se viene entendiendo hoy

(4) En España, estudios del paso delseudocorporativismo (semifascistas) del franquismo al neocorporativismo que aparece tras los Pactos de la Moncloa, en A. ZARAGOZA y J. VARELA, *Pactos sociales y corporativismo en España*, VV. AA., *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*, Siglo XXI de España Editores, 1988; y S. GINER y PEREZ YRUELA, *El desarrollo del corporativismo en España*, en VV.AA., *El corporativismo en España*, cit., págs. 125-150.

(5) Los teóricos del concepto: SCHMITER, *Neocorporativismo y Estado*, REISS núm. 31, 1985; LEHMBRUCH, *Corporativismo liberale e governo dei partiti*, en VV.AA., *La società neo corporativa*, Il Mulino, Bolonia, 1981; PANITCH, *Lo sviluppo dei corporativismo*, en AA. VV., *La società neocorporativa*, cit. y WINKLER, *L'economía corporativa: teoría e gestione*, en VV. AA., *La società neocorporativa*, cit. En España, vid. GINER, S., y PEREZ YRUELA, M., *El corporativismo en España*, Ariel, 1988, y A. BAYLOS, *Institucionalización sindical y prácticas neocorporativas. El caso español (1977-1987)*, RT, núm. 91, págs. 9-21.

(6) Vid. F. PEREZ DE LOS COBOS: *Neocorporativismo y pluralismo socio-profesional: bases para una lectura del derecho laboral en crisis política*. AL núm. 28, 1989.

el fenómeno que aparece en los Estados liberal-democráticos en los que, desde un proceso de institucionalización de asociaciones y grupos de interés —especialmente sindicatos y asociaciones de empresarios—, se produce una pauta de políticas socioeconómicas concertadas entre el Estado y las asociaciones profesionales cumbre, concierne a aspectos clave de la economía capitalista (7). Dicho de otro modo, si se quiere, mucho más gráfico: «...para un politólogo, el corporativismo consiste en un sistema extraparlamentario de representación y de intermediación de intereses organizados... Para un economista, corporativismo significa, sobre todo, determinación de precios y de ingresos fuera del mercado.» (8).

No es este, sin embargo, el sentido que el término tiene en el orden de los conflictos cuya aproximación se pretende en estas breves notas. En adelante, nos vamos a referir a la conflictividad que surge desde el ámbito laboral, en defensa de intereses particulares de un grupo o de una categoría aislada de trabajadores y que aparece completamente desgajado —incluso, en ocasiones enfrentado—, por sus objetivos y por los instrumentos de presión que sus protagonistas utilizan, de lo que pudiéramos llamar intereses generales de los trabajadores. En suma, a lo que GINER califica de *gremialismo* en el sentido de egoísmo de cuerpo, caracterizándolo como una forma de particularismo colectivista, hostil a la solidaridad con colectivos ajenos al grupo, tendente a la obtención o al mantenimiento de privilegios, y posible, tanto en grupos detentadores de éstos, como en obreros aventajados y hasta en grupos amenazados de extinción (9).

2. Algunas características del conflicto corporativo

Al margen de esta caracterización general del conflicto corporativo, que no es un fenómeno nuevo, lo cierto es que éste hoy está introduciendo en el panorama conflictual de las sociedades capitalistas nuevos y alarmantes elementos, como son: la extensión de la arena

(7) V. PEREZ DIAZ: *El retorno de la sociedad civil*. Instituto de Estudios Económicos. Madrid, 1987, pág. 108.

(8) J. MARTINEZ ALIER: *Viejas ideologías y nuevas realidades corporativistas*, en VV. AA., *El corporativismo en España*, cit., pág. 301.

(9) S. GINER: *La gerencia del conflicto laboral en España*, en VV. AA., *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*, cit., pág. 4.

conflictual, mediante la aparición de nuevos actores; su voluntad de implicar en el conflicto a «rehenes», como usuarios y clientes; la consecuencia de que éstos últimos terminan siendo, junto a la empresa, contraparte del mismo y blanco de instrumentos de presión; y, por último, el manifiesto rechazo de los sindicatos confederales, obligados a evitar el corporativismo y a no transformar «al público en contraparte y al conflicto en guerrilla» (10). Junto a estas características y, quizá como premisa que, a mi entender, justifica la novedad del conflicto, habría que añadir el desproporcionado potencial de presión social, derivado de su pertenencia a sectores estratégicos en la prestación de servicios a la comunidad, con que cuentan y que, en ocasiones, utilizan hasta sus últimas consecuencias los protagonistas de estos conflictos: sindicatos categoriales o «plataformas reivindicativas» de determinados grupos profesionales (11), mediante el que consiguen implicar al ciudadano y con el que, desde determinadas estrategias, pretenden afrontar conflictos salvajes, en su sentido de inobservancia del respeto a las exigencias legales de servicios mínimos, a sabiendas de que «a posteriori», podrán negociar en condiciones muy ventajosas —cuando no evitar— la aplicación de los efectos de la Ley.

Ante esta nueva realidad, la doctrina sociológica no es unánime en torno a la trascendencia cuantitativa de sus nuevas formas conflictuales. Las tesis de Accornero, quien sostiene una auténtica transformación de naturaleza y de «cultura», por la que el conflicto industrial ha cedido el paso al conflicto terciario, se ven discutidas, en cuanto a la magnitud cuantitativa de este último (12). Pero, en cualquier caso, el fenómeno no deja de ser alarmante y, por otra parte, previsiblemente, en expansión, en la medida en que, como expresión de egoísmo gremialista, resulta ser el fruto de una sociedad cada vez más intensamente corporatizada (13) y, finalmente, más insolidaria.

(10) A. ACCORNERO: *La «terziarizzazione» del conflitto e i suoi effetti*, VV. AA., *Il conflitto industriale in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1985.

(11) La experiencia vivida durante los últimos meses en Madrid, con la advertencia de futuras movilizaciones conjuntas de las Plataformas de conductores de la EMT, de maquinistas del metro y de taxistas, evidencia esa desproporción entre la capacidad de presión de estos colectivos respecto de muchos otros, así como de las ventajas sociales que de la mismas se derivarían.

(12) Vid. A. BALDISSERA: *La svolta dei guraantamila*, cit., págs. 116 y ss. En el mismo sentido, F. MIGUELEZ LOBO: *Corporativismo y relaciones industriales en tiempo de crisis*. REISS, núm. 35, 1985, págs. 170-171.

(13) M. PEREZ YRUELA y S. GINER: *El corporativismo en España*, cit., pág. 28.

II. EL MARCO INSTITUCIONAL DE LA CONFRONTACION EN LAS SOCIEDADES DEMOCRATICAS

Desde esta perspectiva cabe entonces preguntarse por la adecuación de las reglas de funcionamiento de una sociedad democrática que permite un juego conflictual de esta naturaleza, porque empieza a ser necesario frenar el poder de estas coaliciones de fines distributivos, para limitar así los daños colectivos provocados por su actividad (14). Y, en este sentido, el debate se centra entonces en torno a la necesidad de medidas institucionales que redefinan los límites de los derechos de huelga y el juego de las instituciones de la representatividad sindical y de la negociación colectiva. El derecho de huelga y los problemas de su coexistencia con el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad pasan a ser el primer objetivo de la reflexión, donde teóricos fuera de toda sospecha afirman la necesidad de estos cambios institucionales: «...la sociedad —incluso la más permisiva e indulgente— tiene derecho a defenderse o a ser defendida incomodando a la autoridad del Estado. En efecto, cuando los sindicatos con identidad consolidada son incapaces de neutralizar con sus medios las perturbaciones más insensatas de la convivencia civil, la intervención del Estado es un acto debido» (15). La discusión pasa a ser entonces más de método que de principio (16) y se traslada ya a los términos concretos de cada ordenamiento.

Por otra parte, cabe preguntarse —y algunos se preguntan— si no es necesario alterar los modelos de la representatividad sindical con los que se han creado estructuras fuertemente centralizadas, en línea con las exigencias de sociedades neocorporativas y que pueden haber terminado favoreciendo indirectamente la existencia de sindicatos categoriales (17). A mi modo de ver, esta no es una cuestión que precise tanto de modificaciones institucionales de peso, como de

(14) A. BALDISSERA: últ. cit., pág. 121.

(15) U. ROMAGNOLI *¿Quién representa a quién?*, RL núm. 14-15, 1988, pág. 14.

(16) M. RODRIGUEZ PIÑERO: *La huelga de transportes en periodos punta*, RL, núm. 15-16, 1990, pág. 1.

(17) El corporativismo, entendido como gremialismo, «...forma parte y es efecto de la intensificación del grado de corporatización de la sociedad en los últimos tiempos, por lo que no debe de extrañar que cada día sean más frecuentes las manifestaciones de egoísmo gremialista o particularismo colectivista propias de él»: M. PEREZ YRUELA y S. GINER, en *El corporativismo en España*, cit., pág. 26.

cambios en las estrategias de los sindicatos confederales, porque no parece que tuviera mucho sentido dismantelar las estructuras de representatividad que otorgan a los sindicatos de clase un papel predominante, puesto que, por principio, éstos aparecen revestidos de una función ética, capaz de homogeneizar y vertebrar el mercado, para permitir que campen por sus respetos, en pie de igualdad con los primeros, sindicatos de grupos en torno al egoísmo gremial y a la insolidaridad (18).

III. LA CUESTION EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

Si bien en nuestro país los conflictos corporativos no han tenido hasta ahora las dimensiones ni la entidad con que se han presentado en otros países (19), lo cierto es que, poco a poco, van cobrando mayor auge, constituyendo una llamada de alerta para la reflexión sobre los mecanismos sociales y jurídicos que pueden favorecerlos. La modificación del contexto económico y la progresiva salida de la crisis, el rechazo al tratamiento promocional de los sindicatos más representativos y al bisindicalismo existente en el plano estatal, junto a la convicción de ciertos colectivos de que sus intereses no estaban siendo suficientemente asumidos y el éxito de las estrategias conflictuales de determinados grupos, como pilotos y médicos, parecen crear un caldo de cultivo adecuado para la proliferación de este tipo de conflictos (20).

1. El sujeto conflictual y los mecanismo jurídicos que posibilitan su presencia

La representatividad de los sindicatos en el modelo español, establecido mediante la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se basa en la

(18) Señala M. PEÑA que, en Italia, corresponde paradójicamente a los Cobas el mérito de destacar la necesidad del reforzamiento del papel de los sindicatos de clase. En *Paranorama sindical italiano de los años 80*, RL, núm. 12, 1988, págs. 86-87.

(19) Un estudio del caso italiano desde sus estrategias sindicales en los últimos años, en U. REHFELDT, *Crisis del sindicalismo y estrategias sindicales del «Intercambio político»: las enseñanzas del debate italiano 1975-1985*, «política y sociedad», núm. 1990.

(20) R. ESCUDERO: *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*, Tecnos, Madrid, 1990, págs. 263-264.

audiencia contrastada mediante un proceso electoral en el ámbito de la representación unitaria, junto a la irradiación de la mayor representatividad, por el hecho de la federación o confederación al sindicato que ha obtenido el nivel de audiencia establecido. Esta forma de selección del sindicato como representante de intereses generales ha contribuido a una fuerte centralización de nuestro modelo de relaciones laborales (21), habida cuenta de las prerrogativas que pone en manos de los actores sociales elegidos. Los sindicatos que adquieren la condición de más representativos pasan a desempeñar funciones de representación general prácticamente en todos los ámbitos, a excepción de la huelga, puesto que en nuestro ordenamiento la noción de mayor representatividad está disociada de la autotutela conflictual (22). Por el contrario, los sindicatos que no adquieren tal consideración cuentan realmente poco, «...El poder de los sindicatos no representativos se reduce, en suma, o a una legítima pretensión de concurrir para la obtención de esa cualificación» (23).

Sin embargo, la doctrina de los Tribunales se ha ido encargando de poner en manos de esos otros sindicatos considerables parcelas de poder que, aunque reducidas a sus propios ámbitos de actuación, vienen a debilitar el papel central de los sindicatos más representativos. Es en la negociación colectiva, como manifestación más importante del poder sindical, donde la cuestión adquiere mayor relevancia. La negociación del convenio colectivo de eficacia general está atribuida, por imperativo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a los sindicatos más representativos, salvo en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, en donde aparece el poder negocial en manos de la representación unitaria o de las secciones sindicales. Sin embargo, el convenio colectivo de eficacia limitada, cuya licitud ha sido reiteradamente establecida por los Tribunales y refrendada por el Tribunal Constitucional (24), se revela como alternativa para el sindicato que no tiene la condición de más representativo, permitiendo la posterior adhesión individual al mismo como mecanismo que puede permitir su generalización. Por esta vía, los sindicatos categoriales tiene abiertas las puertas de la legalidad para la negociación de «convenios franja», que permiten la negocia-

(21) R. ESCUDERO: últ. cit., pág. 260.

(22) A. BAYLOS: *Ley sindical y sindicato más representativo en España*, «Política y Sociedad», núm. 5, 1990, pág. 28.

(23) A. BAYLOS: últ. cit., pág. 28.

(24) Vid. la preocupante STC 108/1989, de 8 de junio (BOE 8-7-89).

ción de sus condiciones de trabajo fuera del ámbito de la negociación general de las condiciones de trabajo de la empresa o del sector.

Por otra parte, la posibilidad de alterar los efectos de la negociación colectiva mediante pactos individuales generalizados parece también abierta por nuestros Tribunales, constituyéndose así en un instrumento legal más que permite la canalización de intereses particulares.

2. La regulación de la huelga

Las reflexiones en torno a la regulación de la huelga se convierten aquí en el centro inmediato de imputación de las soluciones institucionales y, más en concreto, en lo que se refiere a la huelga en los servicios esenciales de la comunidad. El problema en nuestro ordenamiento no se plantea, sin embargo, desde la perspectiva de la necesidad del intervencionismo estatal, sino desde el cuestionamiento de la eficacia de la regulación existente, para garantizar derechos constitucionales de la persona, puestos en peligro por la huelga en los servicios públicos esenciales, así como para evitar las extralimitaciones en la fijación de servicios mínimos que puedan dejar vacío de contenido el ejercicio del mismo derecho a la huelga. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha dado por buena la solución arbitrada en el Real Decreto Ley de 17/1977, de 4 de marzo, atribuyendo a la autoridad gubernativa la facultad de fijar los servicios mínimos. No obstante, el mismo Tribunal Constitucional se ha tenido que pronunciar en varias ocasiones para fijar el alcance de términos esenciales que no estaban suficientemente previstos en la norma (25). Desde el punto de vista que aquí nos interesa, tanto este máximo órgano como otras instancias judiciales inferiores han venido a establecer determinados conceptos básicos que fijan las reglas del juego del conflicto y que suponen, en definitiva mecanismos de defensa social frente a los efectos de insolidaridad que provocan estos conflictos.

Así, la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, que ha venido a reinterpretar a la luz de la Constitución la regulación de la huelga contenida en el RDL 7/1977, de 4 de marzo,

(25) Un estudio en profundidad de la situación en nuestro ordenamiento en A. BAYLOS: *Derecho de huelga y servicios esenciales*. Tecnos, Madrid, 1988.

refiriéndose a las huelgas abusivas, ha introducido la exigencia de la *proporcionalidad* en el ejercicio del derecho para la calificación legal de la huelga, señalando que «...al lado de las limitaciones que la huelga introduce en la libertad personal del empresario, se encuentra la incidencia que tiene en los terceros, usuarios de los servicios de la empresa y público en general, a quienes no deben imponérseles más gravámenes o molestias que aquellas que sean necesarias».

Por otra parte, sentencias recientes del mismo órgano se están refiriendo a aspectos más concretos del funcionamiento del derecho. En este sentido, merece ser destacada la sentencia 43/1990, de 15 de marzo (BOE 9-4-90), que, por primera vez, se pronuncia sobre las exigencias específicas de los servicios mínimos en una huelga convocada en el sector del transporte aéreo, en fechas coincidentes con el comienzo o fin de las vacaciones de Semana Santa. El Tribunal Constitucional, sin negar que sea posible una huelga de transportes en estos períodos punta, asevera, no obstante, que la elección de esos días determina para los huelguistas que el ejercicio del derecho de huelga deba sufrir unas restricciones mayores que las soportadas si se llevase a cabo en otro momento, para mantener así el principio de proporcionalidad en el reparto de los sacrificios entre quienes ejercitan el derecho y quienes se ven obligados a padecerlo. Como puede observarse, el espíritu del fallo no es otro que el de una cierta reacción frente a algunos excesos que se producen en huelgas en el sector terciario y, especialmente, frente a este tipo de conflictos en que la presión trata de realizarse, más que sobre el empresario, sobre los usuarios, beneficiándose, finalmente, de la presión que ello produzca en los poderes públicos (26).

Junto a este pronunciamiento, El Tribunal Constitucional, en sentencias también recientes (27), parece poner de manifiesto la necesidad de introducir modificaciones normativas en torno a la determinación y el funcionamiento de los servicios esenciales, al destacar las insuficiencias y disfuncionalidades del sistema que, por la brevedad obligada de estas páginas, no pueden ser comentadas aquí. Baste decir que en las mismas se destaca la necesidad de arbitrar fórmulas para paliar el déficit negocial que se observa en la determinación de estos servicios, así como la insatisfacción del Tribunal ante las ineficaces fórmulas establecidas para el control judicial de las medidas gubernamentales.

(26) M. RODRIGUEZ PIÑERO: *La huelga de transportes en periodos punta*, cit., pág. 5.

(27) SS. TC, 122/1990, de 2 de julio, y 123/1990, también de 2 de julio.

tivas que establecen servicios esenciales, apuntando una reforma que tienda a su inmediatez e incluso, a su carácter previo a la huelga, puesto que en la situación presente, abiertamente se destaca cómo el control posterior del cumplimiento de los mismos, junto a la dualidad de jurisdicciones arbitradas para conocer de los conflictos suscitados en torno a la huelga, carecen de efectos prácticos.

Por último, y como muestra de estas reacciones defensivas por parte de los Tribunales frente a huelgas y conflictos de índole corporativa, hemos de referirnos a la reciente Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 12 de Madrid, en 22 de mayo de 1990 (28). Dicha sentencia, tras declarar ilegal por abusiva la huelga convocada por el Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF) (también en periodos punta), condenó a dicho sindicato a abonar a RENFE la cantidad de cincuenta millones de pesetas, en concepto de indemnización por los gastos ocasionados como consecuencia de la inserción de anuncios en los medios de comunicación, para avisar a los usuarios de los cambios de horarios motivados por la huelga. Dicha sentencia se encuentra hoy recurrida, por lo que no cabe todavía hablar de una doctrina sentada por los tribunales. Sin embargo, de la misma debe destacarse su línea de razonamiento último: establecido el carácter abusivo de la huelga, sus efectos merecen ser extraídos del ámbito protector del Derecho laboral, para pasar a ser contemplados desde el Derecho Civil. El sindicato se convierte así en un sujeto de derecho común al que se le aplican las mismas reglas de resarcimiento que a cualquier otro.

No es de extrañar la alarma que esta sentencia ha creado en los sindicatos, las deficiencias de los mecanismos para la determinación de los servicios esenciales y en la fijación de sus servicios mínimos, constituyen un terreno de cierta inseguridad jurídica, en el que la legalidad de las conductas sólo puede establecerse muy «a posteriori». La amenaza de afrontar una indemnización como consecuencia de un indebido uso del derecho de huelga puede constituirse en un freno a las medidas de presión que puede atezar a todos los sindicatos. Por el contrario, la lógica de esta sentencia entiendo que no podría objetarse si en nuestro ordenamiento tuvieran cabida códigos de autorregulación de la huelga a los que los sindicatos quedarán comprometidos, puesto que esta medida vendría, probablemente, a introducir el elemento de seguridad jurídica que hoy en muchas ocasiones falta.

(28) Ref. AL/565, núm. 25, 1990.

IV. CONSIDERACION FINAL. LOS GRANDES PROBLEMAS DE FONDO

Todo cuanto hasta aquí hemos visto no son sino aproximaciones descriptivas y, si se quiere, superficiales, a los más graves problemas de fondo que laten bajo el fenómeno del auge del gremialismo corporativo y de los conflictos sociales que el mismo comporta. Las transformaciones de la estructura ocupacional han traído como consecuencia la fragmentación de la clase obrera, su diversidad interna, la destrucción de esa categoría general y la consiguiente dificultad de la solidaridad de clase (29). Los sindicatos que se predicán de clase tienen ante sí el enorme reto de contemplar esta nueva realidad, esas nuevas diversidades en el mundo del trabajo, sin dejar por ello de constituirse en representantes de intereses generales vertebradores de la sociedad toda. «Se trata, pues, de ver cuál es la morfología social del trabajo después de la clase» (30).

(29) R. DIAZ-SALAZAR: *¿Todavía la clase obrera?*, Ediciones Hoac, págs. 309 y ss.

(30) A. ACCORNERO y N. MAGNA: *El trabajo después de la clase obrera*, REISS, núm. 38, 1987, pág. 81.

El sindicalismo español ante el futuro: retos e interrogantes

Eduardo Rojo Torrecilla *
Juan N. García Nieto.**

I. INTRODUCCION

El propósito del presente artículo es examinar los nuevos, y no tan nuevos, problemas con los que se van a encontrar las organizaciones sindicales españolas recién salidas de un largo, costoso y polémico proceso electoral, en la perspectiva de un proceso acelerado de «europeización» de las políticas económicas y sociales, de cambios cada vez más sustanciales y radicales en la organización del trabajo y en los sistemas productivos, y de políticas de empleo que deben responder a las necesidades surgidas durante la década recién terminada, muy en especial las de colectivos y regiones desfavorecidas.

No pretendemos en modo alguno agotar el repertorio de temas ante los que el sindicalismo español deberá pronunciarse en un futuro cercano, pero sí subrayar cuáles son, a nuestro juicio, los más relevantes y frente a los que se va a jugar buena parte de su credibilidad ante el conjunto de la sociedad y, obviamente, de los/as trabajadores/as. Nos parece necesario un esfuerzo imaginativo para superar viejas inercias del pasado y encarar con confianza, seriedad y convicción esta nueva etapa histórica que se acaba de abrir. Desde este planteamiento, y desde la previa manifestación de que los sindicatos son piezas insustituibles de una sociedad basada en los valores democráticos de justicia, libertad, igualdad y solidaridad, aquí queda nuestra aportación.

* Eduardo Rojo es profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona, y miembro del Centro de Estudios de Cristianismo y Justicia.

** Juan N. García-Nieto es presidente de la Fundación Utopía y responsable del Área Social del Centro de Estudios Cristianismo y Justicia.

II. LA UNIDAD SINDICAL; LOS SISTEMAS DE MEDICION DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

1. La unidad de acción entre los dos sindicatos estatales más representativos, UGT y CC.OO, lograda desde 1987 tras un lento y eficaz trabajo de muchos de sus dirigentes y de las propias bases y que conllevó éxitos tan importantes como la huelga general del 14 de diciembre de 1988 y la aceptación por el Gobierno de la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP) como «guía» de la negociación con los sindicatos y empresarios, se disolvió y desapareció tan rápidamente como un azucarillo en el café a partir del inicio del último proceso electoral para elegir representantes en las empresas; más en concreto cuando CC.OO. presentó los preavisos electorales en la mayor parte de empresas y centros de trabajo de nuestro país, algo que fue considerado por UGT como una «puñalada traperera», por utilizar una de las expresiones más suave que en aquel momento pronunciaron sus dirigentes.

No vamos a entrar aquí en el análisis de la responsabilidad que correspondió a cada una de las dos organizaciones en este deterioro casi irreversible de la unidad de acción, pero sí mostramos nuestra preocupación por la reaparición de conductas que creíamos ya desaparecidas dentro del panorama sindical español: la mención a los «comunistas» como elemento descalificador de las candidaturas de CC.OO y la acusación de fraude generalizado y connivencia de las autoridades laborales con UGT, por citar sólo dos de las más significativas. De estas acusaciones generalizadas sólo puede surgir un sentimiento de desconfianza por parte de muchos/as trabajadores/as hacia los sindicatos, a los que ven enfrascados en sus querellas internas antes que en la defensa de los intereses de la población laboral.

Y sin embargo, la unidad de acción es total y absolutamente necesaria, y afortunadamente ha habido dirigentes y militantes de ambas organizaciones que han sabido mantener la frialdad y serenidad suficiente para no romper todos los puentes de unión. Porque, ¿alguien medianamente informado puede pensar que es posible una actuación separada de los sindicatos ante el gobierno y los empresarios en temas tan importantes como la política de salud laboral, la flexibilidad laboral o la negociación colectiva, por ejemplo? ¿Acaso se puede ser tan arrogante para pensar que la actuación individual, de uno y otro sindicato, va a resultar más ventajosa para el conjunto de los/as trabajadores/as que una práctica unitaria?

Será necesario, en consecuencia, un esfuerzo de humildad y comprensión mutua por parte de muchos/as dirigentes y militantes de ambas organizaciones para recomponer la unidad de acción. No se nos oculta su dificultad, porque las heridas abiertas durante los últimos meses en modo alguno han cicatrizado, y han servido para reavivar demonios del pasado. Incluso nos atrevemos a afirmar —y sabemos que esta afirmación puede molestar— que habrá habido sindicalistas de uno y otro sindicato a los que les habrá «reconfortado» esta polémica porque nunca entendieron, ni fueron fervientes partidarios, de la unidad de acción. Pero, en esta historia de amor y engaño que ha sido la relación UGT-CC.OO durante buena parte de 1990 nos parece necesario volver a sus inicios y apostar nuevamente por la unidad. La negociación colectiva del año en curso será la primera, e importante piedra de toque, para ver hasta dónde este deseo se plasma en la realidad.

Ahora bien, la unidad de acción UGT-CC.OO no deberá olvidar la inclusión de otras organizaciones sindicales representativas en las Comunidades Autónomas (casos de Solidaridad de Trabajadores Vascos y la Confederación Intersindical Gallega), así como de sindicatos con presencia en algunas zonas y sectores, tales como USO y CGT. Más allá de discrepancias sobre los contenidos reivindicativos y formas de actuación, estamos convencidos de que es mucho más lo que une a estos sindicatos que lo que les separa, y es sobre la base de estos planteamientos, sin arrogancia por parte de unos y sin maximalismos estériles por parte de otros, como puede lograrse una convergencia sindical que sería muy beneficiosa para todos/as los/as trabajadores/as.

2. ¿Y cual fue el motivo de ruptura UGT-CC.OO? Ya lo hemos explicado, y lo que queremos aquí plantear, sin prisas pero sin pausas, es si un proceso electoral de dos meses y medio de duración es beneficioso para los sindicatos, o supone un tremendo desgaste económico y humano que les dificulta de manera casi total y absoluta su actuación en otros frentes durante el proceso electoral. Porque, ¿nos hemos parado a pensar que durante el segundo semestre de 1990 no ha existido prácticamente ningún tipo de negociación o acuerdo sobre temas de política social entre el gobierno, los sindicatos y los empresarios? ¿Puede la vida laboral española permitirse el lujo de esta paralización?

Por ello, nos parece necesario afirmar lo siguiente:

A) Las elecciones para miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal son un mecanismo democrático insustituible para que los/as trabajadores/as elijan periódicamente en sus empresas y centros de trabajo a los/as compañeros/as —sindicados o no— de los que piensen que van a defender mejor sus intereses. El mecanismo electoral regulado en la normativa vigente nos parece, pues, válido, sin entrar ahora en la discusión sobre si la vigencia del mandato (cuatro años) es demasiado larga y conviniera acortarla.

B) La medición de la representatividad sindical debe asentarse sobre presupuestos jurídicos distintos de los actualmente vigentes. Porque, no sólo es necesario reformar la normativa electoral sindical (que permite aberraciones tales como que cualquier sindicato estatal más representativo pueda ya «preavisar» las hipotéticas elecciones de 1994 en todas las empresas y centros de trabajo), sino reducir sustancialmente el período de cómputo electoral, o cambiar las reglas existentes. De tal forma, entendemos que cabría trabajar sobre esta hipótesis.

a) La mediación de la representatividad sindical, a efectos institucionales, por el número de afiliados y cotizantes de cada organización, con criterios de verificación rigurosos y fiables por parte de las autoridades públicas.

b) La reducción del período de cómputo electoral. Las centrales sindicales deberían acordar el mismo, pero la experiencia demuestra que más de un mes no sería aconsejable.

c) En fin, una tercera posibilidad sería la de realizar un «cómputo dinámico anual». De tal forma, en cada empresa se celebrarían las elecciones cuando los sindicatos y los/as trabajadores/as lo consideraran necesario, y al finalizar el año se determinaría la representatividad sindical sobre la base de los resultados obtenidos. No se nos oculta que esta tercera fórmula plantea también dificultades de seguimiento y control, pero no nos parece descartable de antemano y pensamos que debería ser objeto de examen por los sindicatos.

III. ENTRE LA INSTITUCIONALIZACION Y LA REIVINDICACION: LA PRESTACION DE SERVICIOS POR PARTE DE LOS SINDICATOS

1. Las organizaciones sindicales españolas, insertas en un sistema económico capitalista, no pueden escapar a la «lógica del merca-

do» si desean atraer hacia sí nuevos/as afiliados/as, decaída ya definitivamente la fase histórica en la que la adscripción a una organización sindical se realizaba por razón de militancia ideológica fundamentalmente. De ahí la necesidad de combinar la práctica reivindicativa con una cuidada oferta de prestación de servicios económicos, financieros, culturales, sociales, etc., para sus miembros; basta con recordar la propaganda efectuada durante el reciente proceso electoral sindical para darse cuenta de la importancia que los sindicatos otorgan a la prestación de tales servicios.

El fenómeno desborda, obviamente, las fronteras españolas, y requeriría un estudio detallado del potencial de cada sindicato europeo en este campo —algo que todavía está por hacer con la debida rigurosidad y seriedad científica—. Incluso en foros internacionales se ha subrayado su importancia, y en el último Congreso de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) celebrado en 1988 se podía leer en su Documento base de trabajo «El desafío del cambio» lo siguiente:

«Los sindicatos están expandiendo los servicios especializados que ofrecen a fin de responder a las distintas preocupaciones concernientes al lugar de trabajo, presentadas por sus miembros... Asimismo, están ofreciendo servicios adicionales —formación vocacional, sistemas de créditos y ahorro, facilidades de vivienda, sanidad y puericultura, asesoramiento financiero, legal e individual sobre cuestiones de empleo, sistemas de seguro, cuestiones de consumo y esparcimiento —que han adquirido gran importancia entre los afiliados y que el sindicato puede proveer a costos menores que las organizaciones sindicales de servicios. También pueden fortalecer la lealtad hacia el sindicato ofreciendo regularmente estos servicios palpables a cambio de las suscripciones.»

La larga, pero ejemplificativa, cita nos sirve para recordar que los sindicatos españoles están ya prestando buena parte de esos servicios. A título de ejemplo, repárese solamente en las cooperativas de viviendas promovidas por UGT y CC.OO., y el auge que están experimentando. Los planes de pensiones son otro sector en donde los sindicatos pueden convertirse en potentes «gestores económicos», por no hablar ya de las empresas del sector turístico que permiten ofertar a los/as afiliados/as viajes durante períodos vacacionales en condiciones económicas sensiblemente mejores que las de otras empresas, y de las compañías de seguros puestas recientemente en marcha.



2. Los sindicatos se van configurando pues, de manera gradual y paulatina, como potentes organizaciones que, directa o indirectamente a través de las empresas participadas, mueven cada vez más dinero y deben asumir en sus formas de actuación los principios y métodos de gestión de cualquier empresa que desee ser eficiente y competitiva en el mercado. En muchos casos ya, el sindicato asume el papel de empleador o empresario y ello plantea nuevos e interesantes problemas en cuanto a la articulación de las relaciones laborales en tales empresas. En suma, y por decirlo gráficamente, los sindicatos entran en el engranaje del sistema, se institucionalizan y cada vez más se insertan en un sistema que es, paradójicamente, fuertemente criticado en sus documentos de trabajo y resoluciones congresuales.

Pero que no se vea en el análisis anterior una crítica a los sindicatos. Es más, afirmamos que un sindicalismo que quiera dar respuesta a las demandas de todos/as los trabajadores/as debe poseer estos instrumentos económicos, si se asume además que muchas de las necesidades de los/as trabajadores/as se suscitan fuera del centro del trabajo (y las tasas de afiliación en los países nórdicos nos permiten corroborar esta afirmación). Ahora bien, tampoco queremos dejar de subrayar el riesgo inmanente que supone dicha institucionalización, cual es el abandono, o atenuación de la práctica reivindicativa. Es cierto que las condiciones de vida y de trabajo han sufrido cambios sustanciales desde la etapa histórica del primer movimiento sindical británico de finales del siglo XVIII, pero no lo es menos que subsiste una desigualdad acusada en las relaciones económicas y jurídicas entre empresarios/as y trabajadores/as, y mucho más ante los fenómenos de precarización laboral que se han dado en la última década. Todavía tiene el sindicato una función reivindicativa que cumplir en el ámbito de las relaciones de trabajo, difícilmente sustituible aún. La «tensión dialéctica» entre institucionalización y reivindicación debe ser mantenida si el sindicato quiere continuar su tarea de ir transformando paulatinamente las relaciones de producción.

3. En este ámbito, cobra toda su importancia la inversión en formación como aspecto prioritario hacia el que deben dirigir su mirada tanto el gobierno como las organizaciones sindicales y empresariales españolas en la perspectiva del mercado único europeo de 1993. Una formación tanto técnica como humana, que permita adquirir los hábitos y aptitudes necesarias para «aprender a aprender», en un proceso de formación permanente.



Los sindicatos españoles tienen ahí una tarea fundamental, que se puede concretar en varios frentes:

A) En el ámbito educativo, deben asumir una participación activa y destacada en el desarrollo y seguimiento de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), para que se haga realidad la manifestación contenida en su Preámbulo de que en la sociedad del futuro la educación compartirá con otras instancias sociales la transmisión de información y conocimientos «... pero adquirirá aún mayor relevancia su capacidad para ordenarlos críticamente, para darles un sentido personal y moral, para generar aptitudes y hábitos individuales y colectivos, para desarrollar aptitudes...»

Por cierto, los sindicatos deben plantearse sistemas de cooperación con las escuelas y centros de enseñanza que les permitan acceder a los/as estudiantes, a fin y efecto de que los/as mismas conozcan desde la escuela la importancia que las organizaciones sindicales tienen en nuestra sociedad. Existen experiencias aleccionadoras de otros países, como Dinamarca y Gran Bretaña, que podrían ser tomadas como punto de referencia. Y es obvio que no nos referimos sólo a los/as estudiantes de formación profesional, sino a todos/as aquellos/as que, por su edad, están a punto de poder acceder legalmente al mercado de trabajo.

B) La participación en programas de formación e inserción profesional, en especial a través del Plan FIP que ha recogido los acuerdos alcanzados con el Gobierno el pasado año, puede canalizarse a través de una doble vía:

a) Participación directa en los planes formativos de las empresas, de forma que se asegure la seriedad de la oferta formativa y la correcta utilización de los fondos públicos.

b) Elaboración propia de programas formativos puestos en marcha por ellos mismos como entidades colaboradoras del INEM en este campo. No hay duda que los sindicatos, por su conocimiento del mercado de trabajo, son los más capacitados para preparar cursos y programas que respondan a las nuevas necesidades de la producción, desde la perspectiva de potenciar las actividades ocupacionales que tengan un alto valor de utilidad social.

C) En fin, la formación sindical propiamente dicha es sumamente importante, en la medida en que prepara al conjunto de los/as afiliados/as para enfrentarse con conocimiento de causa a los nuevos



retos técnicos, económicos y jurídicos que están apareciendo en las empresas y centros de trabajo. Por nuestra experiencia docente en este campo, sabemos lo importante que es esta formación, y la sensación de seguridad que adquiere el/la «trabajador/a-estudiante» si los cursos están correctamente orientados y dirigidos y con métodos apropiados a la realidad concreta de cada colectivo. Es bastante lo que ha avanzado el sindicalismo español en este terreno, pero no suficiente. Hay que seguir insistiendo en que la formación no es una cuestión de segundo orden, relegada siempre ante los problemas concretos del día a día: porque, permitásenos decirlo con claridad, los problemas del día a día se resolverán mejor cuando exista la suficiente capacidad técnica y humana en los dirigentes y militantes sindicales para poder enfrentarse con los mismos. Y puestos ya a «pinchar» amigablemente a nuestros sindicatos, les pediríamos que siguieran dirigiendo su mirada hacia los países nórdicos y hacia las Escuelas de Formación Sindical allí existentes, estamos seguro de que de ellos se puede aprender mucho.

Pero quedándonos en España, hay algo que puede hacerse y a lo que nos hemos referido en otros trabajos sobre este tema: la plena aplicación del Convenio núm. 140 de la OIT sobre licencia pagada de estudios y el art. 22 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre el derecho a la promoción profesional, así como la introducción de cláusulas en los convenios colectivos que reconozcan el derecho de todo/a trabajador/a a disfrutar de permisos remunerados para recibir formación fuera de la empresa, combinando sus intereses propios con las necesidades organizativas de la misma.

IV. ¿ASUMEN LOS SINDICATOS EL FIN DE LA CULTURA INDUSTRIALISTA?

1. Las organizaciones sindicales surgieron con la primera Revolución Industrial y fueron creciendo y desarrollándose a medida que avanzaba el proceso de industrialización en toda Europa. España no fue una excepción, y, bien que con retraso, tanto UGT como CNT adquirieron importancia a medida que avanzaba el proceso industrial en España, truncado brutalmente por la guerra civil.

La etapa de postguerra mundial vio desarrollarse en Europa un sindicalismo potente asentado sobre las grandes concentraciones in-



dustriales y sobre un modelo de «trabajador-tipo», varón y adulto, en el marco de una organización taylorista del trabajo y de los sistemas de producción. El sindicalismo democrático español se incorporó a este proceso con un retraso de más de treinta años, pero reiteró sustancialmente los mismos esquemas, por lo que durante bastantes años el núcleo fuerte de su afiliación ha estado centrado en las empresas del sector industrial.

Pero la realidad actual ha cambiado sensiblemente en toda Europa, y mucho más en nuestro país, apremiado y afectado por un serio y costoso proceso de reconversión industrial. En el ámbito sindical, ello ha supuesto una disminución de los efectivos sindicales en ese sector, compensado en parte por el incremento de adscritos en las empresas del sector servicios —públicas y privadas—. También ha implicado un cambio de alcance en la consideración del trabajador-tipo, al producirse un incremento importante en la incorporación de mujeres y jóvenes al mercado de trabajo, y de las primeras a las organizaciones sindicales, con nuevos valores y sensibilidades que los sindicatos tienen problemas en acoger, con una nueva cultura del trabajo sensiblemente distinta a la existente en el momento en que se desarrollaron y fortalecieron las organizaciones sindicales.

La «cultura industrialista» sobre la que ha vivido el sindicato durante gran parte de su existencia está llegando a su fin, y lo que es más importante, supone un cambio sustancial respecto a la distribución del tiempo de vida y de trabajo de todas las personas, y afecta sensiblemente a los/as trabajadores/as. La sociedad de la información y de los avances tecnológicos en la que estamos insertos permite sensibles avances de productividad en la producción con un cada vez menor número de trabajadores/as ocupados/as en los sectores «clásicos» de actividad, y pone al mismo tiempo en tela de juicio el sistema de distribución de rentas en nuestra sociedad, basado hasta ahora fundamentalmente en la prestación de una actividad laboral, si no se quiere dejar fuera de la misma a un amplio número de personas que difícilmente pueden encontrar un trabajo tradicional (por edad, pérdida de aptitudes, baja preparación o cualificación profesional, etc).

Los cambios económicos, el incremento del número de trabajadores/as desempleados/as y el cada vez más importante número de trabajadores/as que compatibilizan o alternan períodos de trabajo temporal con períodos de desocupación, provocan ciertamente a nuestro entender una relativización del valor del trabajo directamente productivo, en cuanto que valor cada vez menos seguro. Es obvio

pensar que, por lo que respecta a los jóvenes, dicha relativización es mayor en la medida que muchos de ellos/as sean apartados del mercado laboral. Ello va de la mano con el «redescubrimiento» del tiempo no trabajado, aunque todavía sea vivido por muchos/as como un tiempo de ocio impuesto, que debería permitir abrir nuevos espacios de desarrollo, autonomía y creatividad del trabajador/a.

2. Nos interrogamos sobre si los sindicatos españoles se plantean y asumen seriamente estos cambios económicos, sociales y culturales. Nuestra opinión es que existe un núcleo sensibilizado al respecto, pero que el gran debate no se ha producido aún en ninguna de las organizaciones existentes, y que es la propia realidad la que va obligando cada día a los sindicatos a adecuarse a ella, y no al revés, como sería de desear. Por ello nos parece necesario seguir insistiendo en estas tesis que venimos defendiendo desde hace varios años en diversos estudios y publicaciones. Deseamos que el sindicalismo apueste por un nuevo modelo de crecimiento y de trabajo diferente. Por ello, las tareas sindicales pendientes deben ir más allá de las reivindicaciones tradicionales, y encuadrarse dentro de lo que debería ser una acción sindical global. Cualquier intervención del sindicato en el ámbito de las relaciones de producción en la empresa, o cualquier propuesta de lucha contra el paro y el desempleo, deberá ir articulada a propuestas más amplias: un nuevo modelo de crecimiento económico, el reparto del trabajo y una ambiciosa política de solidaridad. Los sindicatos, así, deberían pronunciarse en favor de aquellos modelos o tipo de desarrollo que den prioridad a las necesidades de la mayor parte de la población, algo a lo que espontáneamente no se responde por las leyes del mercado.

V. ESPAÑA, ¿GUARDIAN DE EUROPA? LOS SINDICATOS ESPAÑOLES ANTE EL RETO DE LA INMIGRACION

1. El análisis de los datos demográficos revela que durante las dos últimas décadas los países ricos han crecido poco y los países pobres o en vías de desarrollo mucho. Y ello afecta especialmente a la Europa comunitaria, cuya tasa de crecimiento anual de la población no supera en la actualidad el 0,3%. Más importante aún: estudios de la Comisión de la CEE indican que durante la década de los noventa la Comunidad aumentará su población en dos millones, mientras que los países situados al sur del mar Mediterráneo lo harán en más de

140 millones, lo que le lleva a concluir que la Europa del futuro deberá apostar por nuevas y creativas fórmulas de integración, «... ya que es ilusorio pensar que el flujo migratorio (de tales países) pueda atenuarse, sino que más bien será al contrario...».

En efecto, la población autóctona de la CEE apenas crece, pero por contra su población total se incrementa. En 1989, 200.000 inmigrantes provenían de África del Norte, abandonando sus países ante las escasas perspectivas de vida y trabajo digno, y a la espera del «maná» europeo cuando consigan regularizar su situación —y pocos lo consiguen— en los distintos países de la Comunidad. Su acceso al mercado de trabajo corre parejo con el incremento de preocupantes situaciones de xenofobia utilizadas políticamente por los sectores ultraderechistas más radicales.

Y muchos, por no decir la gran mayoría de estos inmigrantes, han de pasar por España en su tránsito hacia otros países europeos, a no ser que decidan quedarse en nuestro país en condiciones de clandestinidad. España se convierte en la puerta de Europa, y los Gobiernos comunitarios quieren poner numerosas cerraduras para salvaguardar la «fortaleza» europea. Y el mecanismo más directo que se utiliza en España para resolver el problema es la expulsión de los inmigrantes que no tienen regularizada su situación (¿recuerdan lo que ocurrió hace varios meses en la población barcelonesa de Manlleu?).

Si los sindicatos han sido siempre la voz de los más desfavorecidos, aquí tienen un buen argumento para defender a los inmigrantes —y sería injusto no mencionar que ya lo están haciendo dentro de sus posibilidades—; y recuérdese que los/as trabajadores/as españoles/as que emigraron a la Europa rica en la década de los sesenta sufrieron en sus propias carnes muchos de los problemas con los que actualmente se enfrentan los inmigrantes africanos. No es una tarea fácil, y menos en una situación difícil del mercado de trabajo, ya que el mensaje populista y xenófobo de que la situación laboral mejoraría con menos extranjeros ha calado en una parte de la población —por no hablar ya del mensaje de la «inseguridad ciudadana» que parece achacarse en exclusiva a estos inmigrantes.

La apuesta decidida que deben hacer los sindicatos por la integración de los inmigrantes pasa por la lucha sin cuartel contra toda forma de racismo y xenofobia —con una necesaria coordinación de las políticas de los sindicatos europeos— y por el estímulo de la comprensión, tolerancia y respeto mutuo entre todos/as los/as ciudada-

nos/as. Y ello requiere que se garantice a todos/as los/as trabajadores/as los derechos fundamentales constitucionales y que se cumpla estrictamente la normativa laboral que prohíbe expresamente cualquier tipo de discriminación entre trabajadores/as nacionales e inmigrantes. Es necesario un cambio de alcance en la regulación jurídica del acceso de los extranjeros a nuestro país, y una modificación sustancial de la Ley de Extranjería, algo que reclaman constantemente los sindicatos —y a lo que parece de las últimas actuaciones gubernamentales, deberán seguir reclamándola, ya que la tendencia apunta a un endurecimiento de la política de inmigración.

VI. LAS TRANSFORMACIONES EN LA ESCENA POLITICA Y SINDICAL Y EL «DESCUBRIMIENTO» DE LA AUTONOMIA SINDICAL. SUS REPERCUSIONES EN ESPAÑA.

1. El año 1990 ha sido el del «Cambio» con mayúsculas, tanto en el terreno político como sindical, en la Europa central y oriental. Se han derrumbado los regímenes políticos sustentados en el Partido Comunista como fuerza rectora, y los sindicatos oficiales han desaparecido lisa y llanamente en algunos casos (República Checa y Eslovaca, la desaparecida República Democrática Alemana) o se reconvierten a marchas forzadas en sindicatos democráticos e independientes de los partidos políticos (Bulgaria, Rumanía, Hungría, la misma URSS), ante la cada vez más creciente importancia de las organizaciones sindicales surgidas en esta nueva fase histórica.

El proceso de cambio es cada vez más acelerado. Ejemplo de ello son los sindicatos soviéticos, que en su último congreso (noviembre 1990) abandonan toda referencia a la lucha de clases en sus Estatutos y se configuran como organizaciones independientes del Estado y de Partidos políticos, que pretenden desarrollar la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as en el marco de la economía de mercado.

2. Y, casi al mismo tiempo, se produce un acontecimiento histórico para el sindicalismo español. Otro 14-D, pero esta vez en 1990, es la fecha en que el Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) acepta la solicitud de ingreso de CC.OO. A nuestro entender se ha impuesto al cabo de muchos, quizá demasiados, años, la lógica de la razón y se ha entendido —con crite-

rio positivo de UGT— que una organización sindical democrática y representativa debía estar presente en el máximo foro sindical europeo.

3. Estamos asistiendo, en definitiva, a la caída y desmantelamiento de los prejuicios ideológicos, sea del signo que fueren, y al descubrimiento del valor de la autonomía sindical con respecto a las fuerzas políticas.

En España, dicho principio se fue abriendo camino paulatinamente desde mediados de la década anterior, marcando la existencia de espacios propios de actuación de los sindicatos con respecto a los partidos políticos, lo que contribuyó en gran medida al desarrollo y fortalecimiento de la unidad de acción. La autonomía sindical no quiere decir, como es obvio, que no puedan existir lazos comunes entre algunas fuerzas políticas y sindicales. Se trata de la existencia de espacios diferenciados, y no necesariamente contradictorios para sindicatos y partidos; y ello, si se analiza la realidad histórica del sindicalismo desde sus orígenes hasta la actualidad nos parece completamente lógico y basta observar los ejemplos de los países nórdicos, de Gran Bretaña o de Alemania, por poner sólo algunos ejemplos significativos.

4. Y, también hay que decirlo con toda claridad, han caído muchos falsos mitos, y entre ellos el de la superioridad de los sindicatos de los países socialistas sobre los de los países capitalistas —¿o acaso se hubieran derrumbado o reformado con tanta rapidez de ser instituciones sólidas y asentadas en el tejido social de cada sociedad?—; se ha demostrado la inconsistencia de frases como la pronunciada en 1973 por el entonces Secretario General de la FSM P. Gensous: «... sin temor a ser desmentidos, nosotros afirmamos que los sindicatos de los países socialistas disponen de derechos, responsabilidades y libertades que hasta el presente son totalmente desconocidos en otros regímenes». También resulta chocante leer en la actualidad documentos programáticos de la FSM en los que se afirmaba (1982) que «millones de trabajadores y trabajadoras asumen en este final del siglo XX, en la parte socialista del mundo, el papel dirigente de la sociedad, una sociedad liberada de la explotación del hombre por el hombre y donde los medios de producción han devenido propiedad pública».

5. Pero, atención: el derrumbe de un sistema no significa en modo alguno afirmar la bondad absoluta del otro (capitalismo), en donde prima la ley del más fuerte y se potencia el individualismo y la

insolidaridad más descarnada. Por ello, pensamos que los sindicatos españoles pueden, y deben, seguir defendiendo las tesis hasta ahora sostenidas. Porque la precariedad, la desigualdad social y la aparición de bolsas de pobreza y marginación, el incremento de los accidentes laborales y la degradación de condiciones de trabajo en el sector «informal» de la economía, están presentes de forma clara y manifiesta en nuestras realidades cotidianas, ante las que deben enfrentarse los sindicatos.

No nos parece malo, en consecuencia, que hayan caído los falsos mitos, aunque ello pueda provocar la ira de algunos —pocos— dirigentes sindicales de nuestro país e introduzca numerosas dudas a muchos/as que honestamente creyeron durante muchos años en la bondad de esos sistemas políticos y sindicales. La época de las certezas y de las verdades absolutas ha llegado a su fin, y desde este convencimiento los sindicatos y los/as trabajadores/as de los países de sistema económico capitalista pueden seguir reivindicando un papel más activo y sobresaliente de la mayor parte de la población en cada sociedad.

VII. LA RAPIDA CONSTRUCCION DE LA EUROPA ECONOMICA Y LA NECESIDAD DE «EUROPEIZAR» LA POLITICA SINDICAL

1. Desde mediados de la década de los ochenta, y más en concreto a partir de la aprobación del Acta Unica Europea, el proceso de construcción del mercado común económico europeo ha ido avanzando con extraordinaria rapidez, de tal forma que hasta el momento se han dictado ya más de 200 normas comunitarias en la materia y se han sentado las bases para la existencia de una sola política económica, financiera y monetaria, dentro de varios años, en la Comunidad.

En el ámbito social, la realidad es bien distinta. Sólo se ha avanzado sustancialmente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y en menor medida en el de la formación, promoción y orientación profesional. Está pendiente de concreción y desarrollo gran parte del Programa de Acción aprobado en noviembre de 1989 por la Comisión de la CEE para hacer «efectiva» en el terreno jurídico la mera declaración política que fue la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores aprobada por once Jefes de Estado y de Gobierno en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989. Las propuestas presentadas hasta ahora son estrictamente posibilistas —en

materia de contratación temporal, ordenación del tiempo de trabajo, protección de la mujer embarazada o que haya dado a luz recientemente— e innovan poco por lo que respecta a la normativa laboral española. Sólo dos proyectos de Directiva parecen especialmente interesantes: el que plantea el derecho de todo/a trabajador/a a disponer de un «documento escrito» en el que consten los términos de sus condiciones de trabajo, y el que instituye un Comité de Empresa europeo en aquellas que tengan más de 1.000 trabajadores/as, en dos países europeos como mínimo. Pero, las amplias discrepancias existentes entre los diversos países comunitarios (sobre el contenido de cada norma, o sobre la fórmula jurídica a utilizar para su aprobación—unanimidad o mayoría cualificada—) no nos hacen ser especialmente optimistas sobre un avance rápido de la política social.

2. Ante esta situación, parece cada vez más necesaria la «europeización» de la política sindical si los sindicatos quieren hacer frente al poderío de las grandes empresas transnacionales e influenciar las decisiones que se adopten en Bruselas por las instancias comunitarias. Los sindicatos españoles deberán potenciar un sindicalismo europeo fuerte a través de la potenciación de la CES, de forma que ésta deje de ser un órgano de coordinación entre los distintos sindicatos de cada país comunitario y tenga poderes jurídicos reales para actuar en dicho ámbito. Y la ocasión que se presenta en el próximo Congreso de la CES en 1991 permitirá observar con claridad cuál es el deseo de cada sindicato comunitario en avanzar en esa línea.

Pero no es sólo desde instancias interconfederales como debe caminar la política sindical europea. Es obvio que los/as trabajadores/as necesitan que sus representantes, en los distintos centros de trabajo repartidos en los países comunitarios, si se trata de empresas transnacionales, estén debidamente coordinados. Y ello debe alcanzarse a través de la creación de Comités de Empresa, o de Grupo de Empresas, europeos. El ejemplo reciente de la creación de un Comité en la Volkswagen es un buen ejemplo de por dónde debe ir dirigida la actuación sindical.

3. Los sindicatos españoles deberían también apostar por la potenciación del diálogo entre las fuerzas sociales, promovido por la Comisión, y que posibilitaría la adopción de acuerdos, que debieran ser ulteriormente recogidos en NORMAS COMUNITARIAS VINCULANTES (en base al art. 118 B del Tratado de Roma, modificado por el Acta Unica Europea). Hasta ahora se ha avanzado en el ámbito

de las grandes declaraciones —lo cual tampoco deja de ser importante—, pero falta una mayor concreción, en temas tales como el derecho a la formación continua de los/as trabajadores/as; su participación y la de sus representantes en todo lo relativo a la introducción de nuevas tecnologías en la empresa; en fin, la creación de un espacio europeo de movilidad profesional y geográfica y la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo en Europa. El Secretario General de la UGT criticaba el pasado mes de julio la actitud obstruccionista de la patronal europea UNICE, ya que a su juicio ésta se opone frontalmente a cualquier intento de legislación de ámbito europeo y al mismo tiempo pretende asignarle al diálogo social una función más dilatoria que la de búsqueda de acuerdos obligatorios.

4. En definitiva, lo que está en juego no son sólo cuestiones de índole puramente jurídica (como la eficacia vinculante de los posibles convenios colectivos europeos y su fuerza de obligar), sino también las cuotas de poder que en años venideros detentarán en Europa los representantes sindicales y los representantes empresariales.

Desde la óptica sindical —y así lo han manifestado los sindicatos españoles en reiteradas ocasiones— es claro y manifiesto que hay que avanzar más rápidamente en la construcción de la Europa social, si queremos que se haga realidad la existencia de una «cohesión económica y social» entre los Estados miembros de la CEE, tal como propugnan sus Tratados. Una Europa fuertemente cohesionada y que encare los retos que le plantean otras potencias económicas, clásicas o emergentes, deberá optar— y el real desarrollo de la Carta y su Programa de Acción en los meses venideros será una buena oportunidad para saber hasta dónde se quiere llegar— por una política tecnológica, de investigación y de empleo, basada en el diálogo y la participación, y nunca en la dualización y segmentación del mercado laboral.

5. El presidente de la Comisión, J. Delors, afirmaba hace algunos meses en el Parlamento Europeo que los derechos fundamentales no deberán quedar subordinados a los imperativos de la mera eficacia económica. Y si esta frase es válida para todos/as los trabajadores/as, mucho más lo es para los colectivos a los que no alcanza el beneficio del crecimiento económico y que cada vez tienen más dificultades para acceder o permanecer en el mercado laboral.

Y «la voz de los que no tienen voz» debería ser oída por los sindicatos y asumida en sus reivindicaciones, de forma menos timorata que lo ha sido hasta el momento presente. Porque es difícil pensar

que se pueda avanzar en la construcción de la Europa Social si quedan fuera de ella más de nueve millones de desempleados/as (un 50% lo son de larga duración, por llevar en dicha situación más de doce meses), si se incrementa la precarización del mercado laboral —en especial para los/as jóvenes y las mujeres, y recuérdese que en España la temporalidad en la contratación afectaba al 29,8% de la población ocupada según los últimos datos conocidos de la Encuesta de Población Activa— y si se consolidan bolsas de pobreza y marginación que encuentran sus raíces en políticas educativas y laborales inadecuadas.

Existe un sector de la población que tiene muchísimas dificultades para integrarse en el mercado laboral, por una o varias razones conjuntas, de las que enumeramos a continuación: no disponen de los recursos económicos o familiares que les permitan acceder a los circuitos conectados con el mundo del trabajo; sufren, o han sufrido, de falta de escolarización, o tienen un nivel de formación básica insuficiente, incluso analfabetismo, lo que les lleva a interiorizar un sentimiento de fracaso; no disponen de recursos culturales ya que viven en barrios o entornos especialmente degradados.

Somos conscientes de que este no es el «público» de los sindicatos, mayoritariamente concentrados en toda Europa entre la población ocupada, y en mayor medida entre la que tiene condiciones de estabilidad en su trabajo. Pero también somos conscientes de que la Europa social y solidaria proclamada en todos los documentos sindicales, tanto españoles como europeos, difícilmente se alcanzará si no se encara con seriedad este grave problema —y queda abierto el debate sobre la garantía de una renta mínima de inserción para todo/a ciudadano/a europeo/a carente de recursos, acompañada de un adecuado proceso de inserción humana, formativa o laboral— y desde la instancias comunitarias se adoptan las medidas legales oportunas.

VIII. LOS SINDICATOS Y LAS POLÍTICAS DE EMPLEO. LA APUESTA POR UN EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD

1. Durante muchos años, las organizaciones sindicales vivieron «al margen» de las decisiones adoptadas por los poderes públicos y empresariales en materia de política de empleo, dando contestación sólo a aquellas medidas o decisiones que consideraban gravosas para sus intereses y los de sus representados/as. Pero la crisis económica de

los setenta y el creciente aumento del desempleo motivó la intervención obligada de las fuerzas sindicales en el diseño y formulación de políticas de empleos que respondieran realmente a las necesidades de aquellos colectivos a los que iban dirigidas. De tal forma, los sindicatos europeos no esperaban los resultados de dichas políticas, sino que influían en las mismas desde su primer diseño. Piénsese, además, la heterogeneidad de las situaciones a contemplar, lo que implicaba la imposibilidad de poner en marcha políticas de empleo «homogéneas» y la necesidad cada vez más sentida de instrumentar medidas específicas para los distintos colectivos afectados (tanto en materia de formación ocupacional, como de políticas de apoyo a la contratación, o de protección ante situaciones de desempleo).

2. Los sindicatos españoles nacieron a la legalidad con la crisis económica ya en pleno auge, y no tuvieron otro remedio que «mancharse las manos» en elaborar políticas de empleo junto con los poderes públicos y empresariales para enfrentarse a la misma, ya desde los históricos «Pactos de la Moncloa» en 1977. Ahora bien, otra cosa bien distinta es la aceptación que sus propuestas tuvieron por las distintas Administraciones, y la fuerza que adquirieron en sede negociadora frente a la contraparte empresarial. Y lo cierto es, al menos a nuestro entender, que las propuestas de los sindicatos españoles —fundamentalmente de los más representativos, UGT y CC.OO.— han merecido en la década terminada escasa atención por parte de los poderes públicos, y han alcanzado algún éxito, pequeño, en la negociación colectiva. Pensamos que no se puede culpar a los sindicatos, en modo alguno, de no haber formulado alternativas serias y rigurosas, y que hubieran podido ser perfectamente asumibles en buena medida en las normas dictadas en el ámbito de la política de empleo, pero la realidad ha demostrado que no fue así — en especial en el terreno de la contratación temporal y el incremento de las modalidades contractuales de duración determinada.

3. Durante los últimos años, de otra parte, han florecido, tanto en España como en el resto de la Europa comunitaria, iniciativas de empleo puestas en marcha por nuevos colectivos empresariales, sensiblemente distintos de los «clásicos», con planteamientos solidarios y participativos, y apostando por un modelo de «economía social» que permita conjugar la necesaria rentabilidad y eficacia económica de toda empresa con el mayor grado de participación posible de todos/as los/as implicados/as en las mismas. A ello han colaborado en gran medida las Corporaciones Locales por medio de los Planes de Ocupa-

ción puestos en marcha en sus respectivas localidades, los centros y servicios de gestión y promoción del empleo que se han ido creando en los últimos años para encauzar y canalizar las inquietudes manifestadas por los que desean poner en práctica, y han puesto, nuevos proyectos empresariales, y también, obviamente, las políticas de empleo de las Administraciones Centrales y Autonómicas, siendo de destacar que allí donde los poderes públicos han tenido mayor sensibilidad hacia esas nuevas iniciativas —y no sólo eso, sino que han incentivado su aparición y puesta en marcha— los resultados han sido altamente positivos. La experiencia del INEM de Barcelona, unánimemente reconocida en foros nacionales e internacionales, nos parece significativa como ejemplo positivo de lo que desde las Administraciones Públicas se puede hacer en este campo —y lo afirmamos con conocimiento de causa, por haber colaborado en pequeña medida en esos planes a los que hacíamos mención.

4. En consecuencia, los sindicatos españoles tienen ante sí en este momento un doble reto en el ámbito de las políticas de empleo —que, insistimos una vez más, deben estar pensadas y diseñadas para atender las necesidades concretas de cada colectivo, si no se quiere que pequen de ineficacia por su generalización:

A) Seguir insistiendo ante los poderes públicos para que las normas que se dicten sirvan para sentar las bases y potenciar un empleo estable y de calidad, y no meramente el auge de la contratación temporal. Por ello, los incentivos que se dirijan a la contratación deberían siempre serlo, a nuestro parecer, para incrementar la contratación fija, o vinculada a planes de formación que permitan a aquellos/as que la reciban adquirir unos conocimientos que les permitan permanecer en la empresa o poder incorporarse rápidamente a otra, o incluso poner en marcha su propio proyecto empresarial.

Además, si los colectivos que encuentran más dificultades para acceder al mercado de trabajo son las mujeres de 30 a 45 años de edad —deducible esta afirmación de los datos oficiales de ocupación— y un sector de los/as jóvenes —con bajo nivel de titulación académica y nula experiencia profesional—, habrá que pensar en articular medidas dirigidas en concreto a estos grupos, y el pleno desarrollo del Plan FIP para 1991 debería ser una excelente oportunidad para avanzar en este terreno.

Y aún más: ¿por qué los sindicatos no entran a negociar en las empresas cuotas o porcentajes determinados de puestos de trabajo re-

servados para jóvenes y mujeres? Sabemos que es una apuesta arriesgada, pero estamos seguros de que llenaría de contenido el concepto de sindicato como instrumento de organización y defensa de todos/as los/as trabajadores/as, independientemente de su edad y sexo. Serían estas medidas, además, perfectamente coherentes con el diseño constitucional que tiende a la potenciación —y permite tomar las medidas oportunas para ello— de la igualdad «real» y no sólo «formal» entre todos/as los/as ciudadanos.

B) Los sindicatos deberían optar por potenciar la «economía social» y utilizar las posibilidades existentes para ello: la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, la Ley 3/1987, de 2 de abril, de Cooperativas —y las dictadas por diversas Comunidades Autónomas en relación a este último apartado por disponer de competencias para ello— y la recientemente aprobada por el Parlamento Ley de Régimen Fiscal de las Cooperativas, en cuya Exposición de Motivos puede leerse que el reconocimiento de determinados beneficios fiscales a las mismas es armónico «con el mandato a los poderes públicos contenido en el art. 129.2 de fomentar, mediante una legislación adecuada, las Sociedades Cooperativas».

Buena parte de las empresas constituidas al amparo de estas modalidades jurídicas no responde al modelo característico de la etapa anterior (1980-86) marcado por la crisis económica, descapitalización de las empresas y graves dificultades para su mantenimiento por los/as trabajadores/as cuando se hacían cargo de ellas; por contra, responden más bien a una realidad productiva caracterizada por el surgimiento de unidades productivas de reducida dimensión y con mano de obra altamente cualificada, que se acoge a estas fórmulas jurídicas, bien por las importantes ayudas económicas que puede obtener, bien —y, obviamente, ello no es incompatible con lo anterior— por entender que este modelo empresarial introduce elementos de participación y solidaridad entre los miembros de la empresa que lo hacen más recomendable que las fórmulas societarias clásicas.

Y para los sindicatos se plantea un interrogante que aún no ha sido resuelto en la realidad de la economía social en España: cómo conjugar la participación sindical con el dato de que todo o la mayoría del capital social pertenece a los/as socios/as-trabajadores/as. A nuestro entender, es necesario reformular y replantearse muchos valores clásicos sobre los que se basan las organizaciones sindicales, y entre ellos el que su afiliación provenga de trabajadores/as asalariados/as que no tienen ningún control sobre la propiedad accionarial de la empresa.

¿Y dónde mejor para poner en marcha esa nueva visión empresarial que en las empresas donde los sindicatos participan accionarialmente de forma mayoritaria? ¿Y, obviamente, en las propias organizaciones? Predicar con el ejemplo sería la mejor manera de poder reivindicar nuevas políticas de empleo que apuesten por su calidad y no sólo por su cantidad.

IX. BREVE RECAPITULACION FINAL

En este artículo hemos tratado de exponer nuestras ideas de cuáles son los interrogantes que quedan abiertos ante los sindicatos en el futuro venidero, así como dar nuestras opiniones respecto de cuáles podrían ser formas eficaces de abordarlos. Insistimos en que ha terminado —si es que alguna vez existió— el tiempo de las certezas absolutas y de que no existen varitas mágicas para resolver los problemas. Eso sí, existen unos valores que ningún pretendido «fin de las ideologías» o «fin de la historia» podrán hacer desaparecer: justicia y solidaridad. Mientras existan situaciones de desigualdad, los sindicatos deberán seguir actuando para tratar de superarlas; mientras subsistan injusticias e insolidaridades, los sindicatos deberán seguir luchando por su desaparición. Y, desafortunadamente, el camino es largo y aún queda mucho trecho por recorrer; pero, permitásenos para terminar realizar una mirada retrospectiva hacia el pasado: ¿acaso el/la sindicalista del siglo XIX no se quedaría asombrado de los logros sociales alcanzados hasta hoy con respecto a lo que el/ella reivindicaba? Estamos seguros que sí.



Los sindicatos entre el neocorporativismo y la ampliación de su misión*

André Gorz

1. LA CRISIS DEL TRABAJO

1.1. La ideología del trabajo

El trabajo con fines económicos no siempre ha sido la actividad humana dominante. Sólo se ha convertido en actividad dominante a escala de toda la sociedad desde el advenimiento del capitalismo industrial, o sea, desde hace más o menos 200 años. Antes, en las sociedades premodernas, en la Edad Media y en la antigüedad, así como en las sociedades precapitalistas que subsisten todavía hoy en día, se trabajó mucho menos que en estos tiempos. Hasta tal punto que los primeros industriales, en los siglos XVIII y XIX, tropezaron con un sinnúmero de dificultades tratando de obligar a su mano de obra a que vinieran a trabajar toda la jornada, día a día, lo que fue el por qué de la quiebra de los primeros patronos de manufacturas.

Es decir, que lo que los anglosajones y los alemanes llaman «la ética del trabajo» y «la sociedad de trabajo» son conceptos recientes.

Lo característico de las «sociedades de trabajo» es que en ellas el trabajo se considera a la vez como un deber moral, como una obligación social y como el camino hacia el éxito personal. La ideología del trabajo da por adquirido:

- que cuanto más trabaja cada uno, tanto mejor será el mundo;
- que los que trabajan poco o no trabajan del todo constituyen un perjuicio para la colectividad y no merecen ser miembros de ella;

Nota de Redacción: Este artículo ha sido publicado en *Noticias Obreras* (separata núm. 11), núm. 974, abril de 1988, y en *El Proyecto*, núm. 2, junio 1987.

— que el que trabaja bien tendrá éxito en la sociedad y el que no trabaja tiene personalmente la culpa del hecho de que no tenga éxito.

Muchos entre nosotros quedan profundamente imbuidos de la referida ideología y hoy en día no hay hombre político, de derechas ni de izquierdas, que no venga a exhortarnos a trabajar, aseverando que sólo mediante el trabajo lograremos salir de la presente crisis. Para «vencer el paro», añaden, hay que trabajar más y no menos.

1.2. La crisis de la ética del trabajo

En realidad, la ética del trabajo se ha vuelto caduca. Ya no es verdad que para producir más hay que trabajar más, ni tampoco que el hecho de producir más conduce a que la calidad de vida sea mejor. El lazo entre *más y mejor* se ha roto; porque para muchas productos o servicios, nuestras necesidades están cubiertas con creces, mientras que muchas de nuestras necesidades, todavía no satisfechas, se cubrirán no cuando se produzca *más*, sino cuando se produzca *de otra manera otra cosa*, e incluso cuando se produzca *menos*. Lo que particularmente es así, en cuanto atañe a nuestras necesidades de aire, de agua, de espacio, de silencio, de belleza, de tiempo de ocio, de contactos humanos.

Tampoco sigue siendo verdad que cuanto más trabaja cada uno, tanto mejor se encontrará todo el mundo. La crisis actual ha dado impulso a una mutación técnica de una amplitud y de una rapidez sin precedentes: «la revolución microeléctrica», que tiene como efecto y por objeto *economías de trabajo* que crecen rápidamente tanto en la industria como en las administraciones y en los servicios. *Producciones crecientes se aseguran ahora mediante cantidades de trabajo decrecientes*, teniendo como resultado que el proceso social de producción ya no requiere que todo el mundo trabaje a tiempo completo. La ética del trabajo se ha vuelto impracticable y la sociedad de trabajo está en crisis.

1.3. La ideología neoconservadora del esfuerzo

No todo el mundo es consciente de dicha crisis; hay algunos que sí son conscientes de ella, pero que tienen interés en negarla, lo que es



particularmente el caso de numerosos «neoconservadores» que pretenden perpetuar la ideología del trabajo en un contexto en el que el trabajo remunerado se hace cada vez más raro, de suerte que empujan a las personas a buscar un trabajo remunerado y a competir cada vez más duramente las unas con las otras. De esta competencia esperan que el precio del trabajo (o sea, el salario) baje y que los «más fuertes» eliminen a los «más débiles». En base de esta selección neodarwiniana de los «más aptos» esperan el renacimiento de un capitalismo dinámico, desembarazado de sus escorias y de todas o de parte de las leyes sociales.

1.4. Trabajar menos para que todos puedan trabajar

El interés común de todos los asalariados, al contrario, consiste en no hacerse competencia, en organizar su unión frente al patronato y en negociar colectivamente con él las condiciones de su empleo. El sindicalismo es la expresión del referido interés común. En un contexto en el cual no hay trabajo remunerado a tiempo completo para todo el mundo, para el movimiento sindical, el abandono de la ideología del trabajo se hace imperativo de subsistencia. Dicho abandono no significa de modo alguno una negociación. El tema de la liberación del trabajo, tanto como el tema de «trabajar menos para que todos puedan trabajar», han motivado las luchas del movimiento obrero desde sus orígenes.

1.5. Las formas de trabajo

Tenemos la costumbre de entender por «trabajo» una actividad *pagada*, realizada por cuenta de un tercero (el empresario), con miras a fines que uno no ha escogido para sí y según modalidades y horarios fijados por el que lo paga. La confusión entre «trabajo» y «empleo» resulta tan corriente como la confusión entre «derecho al trabajo», «derecho a un salario» y «derecho a una renta».

Sin embargo, en realidad cada actividad no es trabajo y cada trabajo no se paga ni se realiza con miras a ser pagado. Es conveniente distinguir tres tipos de trabajo:

1.5.1. EL TRABAJO CON FINES ECONOMICOS

Es el trabajo realizado con miras a un pago. Es el dinero, o sea, *el intercambio comercial* el que entonces es el objetivo principal. Primero, se trabaja para «ganarse la vida» y, luego, sólo por la satisfacción o por el placer que, en su caso, uno obtiene de su trabajo, lo que llamaremos trabajo con *finés económicos*.

1.5.2. EL TRABAJO DOMESTICO Y EL TRABAJO PARA SI MISMO

Es el trabajo que uno hace, no con miras a obtener un intercambio económico, sino con miras *a un resultado* cuyo destinatario y beneficiario principal es directamente la persona que lo realiza. Es precisamente el caso, entre otros, del «trabajo de reproducción», o sea, el trabajo doméstico que, día a día, asegura las bases necesarias inmediatas a la vida: preparar las comidas, cuidar de la limpieza de su cuerpo y de la vivienda, procrear y educar hijos, etc. Muchas veces, dicho trabajo ha sido y sigue siendo impuesto a las mujeres encima de su trabajo con fines económicos.

Por el hecho de que la comunidad doméstica (la familia o la familia en el sentido más amplio de la palabra) sea una comunidad fundada en la *puesta en comunidad* y no en la contabilización ni en el intercambio comercial, el pago del trabajo doméstico no se ha considerado hasta estos últimos tiempos. Al contrario, el trabajo doméstico ha sido considerado como realizado *por y para* la comunidad doméstica indivisa. Esta manera de ver las cosas, hay que subrayarlo, sólo es legítima si los miembros de la comunidad doméstica se reparten equitativamente las tareas. El pago del trabajo doméstico a través de un subsidio público, demandado por algunas mujeres militantes en beneficio de la mujer, en nombre de la utilidad social de dicho trabajo, no puede conducir a un reparto equitativo de las tareas y, además, presenta los siguientes inconvenientes:

— transforma el trabajo doméstico en un trabajo *útil para la sociedad*, aunque su objetivo no es y no debe ser la utilidad social, sino el bienestar y el desarrollo personal de los miembros de la comunidad, lo que es muy diferente. La confusión entre el desarrollo de las personas y su utilidad social nace de una concepción totalitaria de la sociedad, donde no hay lugar para la singularidad ni para la particu-



laridad de cada persona ni para el carácter específico de la esfera privada, que es y debe ser por esencia sustraída al control social y a los criterios de utilidad pública.

1.5.3. LA ACTIVIDAD AUTONOMA

Las actividades autónomas son las que uno realiza porque son un objetivo en sí mismo y que, por lo tanto, son realizadas libremente, sin necesidad alguna. Se trata aquí de todas las actividades sentidas como medios de desarrollo personal, que enriquecen, que son fuentes de sentido y de gozo, actividades artísticas, filosóficas, científicas, actividades que promueven las relaciones, actividades educativas, caritativas, de ayuda mutua, de autoproducción, etc. Todas las referidas actividades requieren un «trabajo» en el sentido de esfuerzo, de aplicación metódica, pero tienen su sentido y su recompensa tanto en su realización como en su resultado: forman una unidad con el tiempo de vivir que, además, no puede medirse de manera tacaña. Efectivamente, una misma actividad —por ejemplo, educar a los niños, preparar la comida, cuidarse del ambiente en el cual se vive— puede ser un trabajo del que se sienten las coacciones como opresivas o una actividad en la cual uno se complace, según uno está agobiado por la falta de tiempo o según lo realiza completamente a gusto o con tiempo, en el marco de una cooperación y de un reparto voluntario de las tareas.

1.6. El fin de la utopía

El trabajo con fines económicos sólo se ha vuelto dominante progresivamente a causa del capitalismo y a causa de la generalización de los intercambios económicos. En particular, ha eliminado muchos intercambios de servicios no económicos y muchas producciones de artesanía en las cuales el trabajo se realizaba con fines económicos. He aquí la razón por la cual el movimiento obrero ha impugnado la primacía que el capitalismo industrial confería al trabajo asalariado y a los fines económicos. Sin embargo, reclamando la abolición del sistema de los salarios y el gobierno o autogobierno de la sociedad por los trabajadores libremente asociados, dueños de los medios de producción, la lucha obrera iba en contrasentido del desarrollo que estaba en

curso. Tenía un carácter utópico, porque las posibilidades de darle cuerpo no se perfilaban.

Ahora bien, lo que fue utópico a principios del siglo pasado parcialmente deja de serlo en el día de hoy, el proceso social de producción, la economía, requieren cada vez menos trabajo asalariado. La subordinación al trabajo asalariado y a los fines económicos de todas las demás actividades y de todos los demás fines humanos pierde su sentido y su necesidad. La emancipación con relación a la racionalidad económica y comercial está haciéndose posible. Solo podrá realizarse por acciones que no sólo la adopten expresamente como finalidad sino también por acciones que ilustren la posibilidad. La acción cultural, el desarrollo de «actividades alternativas» cobran una importancia muy particular en este contexto, lo que enfocaré más adelante.

2. CRISIS DEL TRABAJO, CRISIS DE LA SOCIEDAD

2.1. Dar un sentido al cambio: la liberación del tiempo

El sindicalismo sólo puede perpetuarse como *movimiento* portador del futuro en la medida en que no limite su misión de defender los intereses específicos de los trabajadores asalariados. Tanto en la industria como en el terciario clásico, la contracción de la cantidad de trabajo solicitada viene acelerándose. Según una estimación sindical alemana, actualmente sólo se recurre al 5% de las tecnologías nuevas que están disponibles a fines de este siglo. Las reservas de productividad (o sea, las economías de trabajo previsibles) resultan inmensas en la industria y en el terciario clásico.

La liberación del trabajo con fines económicos, a través de la reducción de su duración, y el desarrollo de otros tipos de actividades, autorreguladas y autodeterminadas, son los únicos medios que pueden dar un sentido positivo a las economías de trabajo asalariado que dimanen de la revolución técnica en curso. El proyecto de una sociedad del tiempo liberado donde todo el mundo pueda trabajar, pero trabajar cada vez menos con fines económicos, dicho proyecto es el *sentido posible* del desarrollo histórico actual. Puede conferir coherencia y una perspectiva unificadora a los diferentes componentes del movimiento social porque: 1.º Surge en el prolongamiento de la ex-

perencia. 2.º Sobrepasa la referida experiencia y las referidas luchas y se encamina hacia objetivos conformes a los intereses tanto de los trabajadores como de los no trabajadores y, por lo tanto, puede cimentar su solidaridad y su voluntad política común. 3.º Corresponde a las aspiraciones de un número importante de hombres y de mujeres tomar o recobrar el poder sobre y en su vida.

2.2. Recobrar el poder sobre su vida

Las luchas llevadas a cabo en los lugares de trabajo siguen revisitando toda su importancia, pero el movimiento obrero no puede ignorar que otras luchas, llevadas en otros terrenos, tienen una importancia creciente para el porvenir de la sociedad y para la reconquista por los hombres y las mujeres del poder sobre su propia vida. Particularmente, la lucha del movimiento sindical con miras a obtener una reducción de la duración del trabajo asalariado no puede ignorar que las coacciones del trabajo asalariado realizado en la esfera de la vida privada por las mujeres pueden ser tan pesadas como las que sufren los hombres y las mujeres en su profesión. Por lo tanto, la lucha por la reducción del trabajo asalariado tiene que ir a la par de un reparto nuevo y equitativo de las tareas no remuneradas de la esfera doméstica. El movimiento sindical no puede mostrarse indiferente a las luchas específicas que el movimiento de las mujeres lleva a cabo en este sentido y debe tenerlas en cuenta en sus propias orientaciones y, muy en particular, en lo que atañe al arreglo y a la autogestión de los horarios.

El movimiento sindical tampoco puede mostrarse indiferente a la lucha de los pueblos contra la invasión en su medio ambiente de sistemas megatecnológicos que expropián las tierras a sus habitantes, arreglan o destruyen el medio ambiente en base de exigencias inhumanas, instalan, en nombre de imperativos de seguridad o de logística, un poder tecnocrático sustraído a todo control.

El derecho de las personas a gobernar soberanamente su vida y su modo de cooperación con los demás es un conjunto. No puede ser logrado en el terreno del trabajo y en las relaciones laborales en detrimento de las luchas llevadas a cabo en otros terrenos, del mismo modo que no puede conseguirse en los referidos otros terrenos en detrimento de las luchas laborales.

2.3. Hacia un 50% de marginados

La reducción progresiva y masiva de la duración del trabajo sin pérdida de renta es la condición necesaria (aunque insuficiente, como veremos más adelante) de un reparto de trabajo asalariado entre todos aquellos y todas aquellas que deseen trabajar, y de una repartición equitativa del trabajo impagado en la esfera privada.

Por lo tanto, es preciso que todos puedan vivir mejor y ganarse la vida mediante el trabajo. Sólo de esta manera se podrá parar y luego invertir la escisión cada vez más profunda de la sociedad, la segmentación del mercado del trabajo, el marginamiento de una parte creciente de la población.

Según un estudio de Wolfgang Lecher, del WSI (el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la DGB), la continuación de la evolución actual conduciría, en unos diez años, a que la población activa fuera segmentada según las proporciones siguientes:

Un 25% de trabajadores periféricos que, en empresas de subcontratación y en sector de servicios, ocupan puestos precarios, poco especializados, mal pagados, según horarios que varían a merced del empresario y de las fluctuaciones del mercado;

un 50% de trabajadores marginados, parados o semiparados, trabajadores que realizan trabajos ocasionales o empleos estacionales, «faenas de poca importancia». A partir de ahora, el 51% de los franceses que tiene 18 hasta 24 años se encuentran en esta situación (un 26% de parados completos, un 25% realizan «faenas de poca importancia»); en Italia, en España, en los Países Bajos y, en particular, en Gran Bretaña, estas proporciones son aún más elevadas.

2.4. Los sirvientes nuevos

El sentido de dicha evolución es reconocido y aceptado por las derechas. Una ideología patronal nueva, la llamada ideología del «recurso humano», trata de integrar en las empresas modernas, presentadas como «lugares de desarrollo intelectual y personal», el núcleo estable de trabajadores permanentes especializados. Y preconiza para los demás «empleos modestos» a «salario modesto» en las empresas de servicios y, sobre todo, en los servicios de «persona a persona».

En los Estados Unidos, muchas veces considerados como modelo,

la mayoría de los 13 a 15 millones de empleos nuevos creados en el curso del último decenio pertenecen al sector de servicios personales, en la mayoría de los casos precarios, mal pagados, sin posibilidades de especialización y de progreso profesional: guardas de inmuebles, guardas de noche, asistentes o asistentes del hogar, camareros y camareras, empleados del sector de la alimentación, asistentes de enfermos, repartidores, personas que se dedican a la venta ambulante, limpiabotas, etc.

En realidad, dichos servicios de «persona a persona» son empleos de *sirviente o de criado personal* en su forma modernizada y socializada. El actual ministro de Asuntos Sociales de Francia ha tenido que reconocer dicha verdad al sugerir que la contratación de empleados domésticos sea fomentada por un régimen fiscal favorable para aquéllos que den un empleo.

Al respecto, hay una paralela destacada con la evolución que se produjo en el siglo pasado cuando, a raíz de la concentración agraria y de la mecanización de la industria textil, millones de parados y de paradas se hicieron contratar como criados y criadas: entre 1851 y 1911, los «sirvientes personales y domésticos representaron el 14% de la población activa británica. Es probable que los servicios de «persona a persona» —con inclusión de los salones de masaje y de relajación, los grupos de terapia, las oficinas de consultas psicológicas, etc.— representen hoy en día, y particularmente en los Estados Unidos más del 14% de la población activa.

Como en las colonias de antaño y como en muchos de los países tercermundistas actuales, en los países industrializados, una masa creciente de gente ya no tiene otra salida que disputarse el «privilegio» de vender sus servicios personales a aquéllos que siguen conservando una renta cómoda.

2.5. Los peligros del neocorporativismo sindical

Se está produciendo un corte que traspasa las fronteras entre las clases sociales. Como Wolfgang Lecher en su estudio precitado: «La oposición entre trabajo y capital está cada vez más netamente encubierta por el antagonismo entre los trabajadores permanentes y amparados, por una parte, y los trabajadores periféricos y los parados, por otra.

Los sindicatos corren el riesgo de degenerar en una especie de mutualidad del grupo relativamente restringido y privilegiado de los trabajadores permanentes». Si se confían como única tarea la defensa de los intereses de aquéllas y de aquéllos que ocupan un empleo estable, los sindicatos corren el riesgo de degenerar en una fuerza neocorporativa, como en determinados países latinoamericanos.

Por lo tanto, la tarea del sindicalismo, si éste pretende subsistir y desarrollarse como movimiento portador de la liberación individual y social, debe ensancharse, todavía más netamente que en el pasado, más allá de la defensa estricta de los trabajadores como tales, en sus lugares de trabajo. Los sindicatos no evitarán convertirse en una fuerza neocorporativa y de categorismo, a menos que la segmentación de la sociedad y la marginación de una parte creciente de gente pueda ser impedida. Al respecto, una política ambiciosa de reducción continua y programada de la duración del trabajo resulta indispensable. El sindicato solo no es capaz de imponer y de seguir tal política, pero, mediante sus luchas, puede hacer aceptar la necesidad y, sobre todo, puede adoptarla como el objetivo dirigente de sus acciones y de su proyecto de sociedad. El proyecto de una sociedad donde cada uno pueda trabajar menos para que todos puedan trabajar mejor y también vivir más desahogadamente se convierte, hoy en día, en uno de los cimientos de cohesión más importantes.

Queda por examinar: 1.º La amplitud proyectada de la reducción de la duración del trabajo. 2.º Los cambios y tareas culturales resultantes de dicha reducción para los sindicatos. 3.º Lo que la referida reducción puede cambiar en la vida de cada uno. 4.º Cómo puede ser programada, realizada y hecha compatible con la mejora del nivel de vida.

3. TRABAJAR MENOS PARA QUE TODOS PUEDAN TRABAJAR

3.1. Hacia las 1.000 horas por año

La presente revolución técnica conduce a economías de trabajo cuya amplitud muchas veces se subestima. En la industria, la productividad aumenta, desde 1978, en un 5 a 6% por año; en el conjunto de la economía aumenta de un 3 a 4% por año. La producción de bienes y servicios apenas aumenta en un 2% por año. Con otras pala-



bras, sin cesar de crecer ligeramente, la economía disminuye cada año en un 2% la cantidad de trabajo que necesita.

Dicha *economía de trabajo neta* promete acelerarse desde ahora hasta fines del siglo particularmente gracias a los perfeccionamientos pre- visibles en materia de robots y de ordenadores. Pero también sin acele- ración, las necesidades de trabajo en la economías habrán disminuido en el decenio próximo venidero en por lo menos un 22%, y en los quince años venideros habrán disminuido en más o menos un tercio.

Por lo tanto, desde ahora hasta principios del siglo XXI, las pers- pectivas son las siguientes: o bien se mantiene las normas actuales de trabajo a tiempo completo y al 10 a 20% de parados actuales se unirán un 35% de parados suplementarios, o bien se reduce la duración del trabajo con fines económicos en proporción con economías de trabajo previsible y trabajaremos de 30 a 40 horas menos — y hasta la mitad menos— si todo el mundo tiene que encontrar un trabajo remunerado. Claro que también se pueden concebir soluciones inter- medias; pero no cabe duda de que la solución óptima es la que per- mite que cada uno y cada una trabaje, pero trabaje menos, trabaje mejor y reciba bajo la forma de *ingresos reales crecientes su parte de la riqueza creciente producida por la sociedad*, lo que supone que la dura- ción del trabajo, que actualmente asciende a unas 1.600 horas por año, se reduzca gradualmente y de manera programada a unas 1.000 horas por año en 15 a 20 años, sin que baje el nivel de vida, bien al contrario. Todo ello requiere un conjunto de políticas específicas y, particularmente, una política social que haga depender el poder ad- quisitivo *no de la cantidad del trabajo realizado, sino de la cantidad de riquezas producidas por la sociedad*. Volveré sobre el tema.

3.2. Valores nuevos, tareas nuevas

Por primera vez en la historia moderna, *el trabajo pagado podrá cesar de ocupar la parte más importante de nuestro tiempo y de nuestra vida*. Por primera vez, la liberación del trabajo se convierte en una perspectiva tangible. Pero no hay que subestimar lo que aquello im- plica para cada uno de nosotros. La lucha por una reducción conti- nua y sustancial de la duración del trabajo pagado supone que pro- gresivamente el trabajo pagado cese de ser la única y hasta la más im- portante ocupación de nuestra vida. El trabajo deberá cesar de ser nuestra principal fuente de identidad y de inserción sociales. Otros

valores que los valores económicos, otras actividades que las actividades funcionales, instrumentales, asalariadas que nos imponen los aparatos y las instituciones sociales, deberán convertirse en dominantes en la vida de cada uno.

Dicha mutación de la sociedad y de la cultura exige de cada uno un esfuerzo realizado sobre sí mismo, al que cada uno puede ser incitado, pero que ningún Estado, gobierno, partido ni sindicato puede realizar por él. Exige que encontremos a la vida un sentido, otro que el trabajo pagado, la ética profesional, el rendimiento y también requiere que otras luchas, que aquéllas que tienen como objeto el rendimiento salarial, cobre más importancia. El conjunto de dichos cambios culturales es de tal amplitud que sería vano proponerlos *si no se dirigieran en el sentido de una mutación ya en curso.*

3.2.1. LIBERACION EN EL TRABAJO Y LIBERACION DEL TRABAJO

Desde hace unos veinte años, la desafección respecto del trabajo asalariado no ha dejado de hacer progresos, lo que es particularmente atestiguado por sondeos realizados periódicamente por institutos alemanes y suecos. Particularmente sensible en el caso de los trabajadores jóvenes, no refleja ni una falta de interés ni una negativa al esfuerzo, sino el deseo de que el trabajo forme parte de la vida en vez de que la vida sea sacrificada o subordinada al trabajo. La aspiración a tomar o a volver a tomar el poder sobre su vida se encuentran en los trabajadores, sobre todo en los jóvenes, y los sensibiliza por los movimientos específicos que vayan en este sentido.

Sin embargo, la aspiración a liberarse del trabajo o respecto del trabajo no debe oponerse a los objetivos sindicales tradicionales de liberación *en* el trabajo. Al contrario, una y otra se condicionan mutuamente. Experiencias adquiridas han dado la prueba de que los trabajadores son cada vez más exigentes en cuanto atañe a las condiciones y a las relaciones del trabajo cuando éste les deja el tiempo y las fuerzas para una vida personal. Por el contrario, el desarrollo personal tiene como condición un trabajo que, por su duración y su carácter, no mutile las facultades psíquicas ni físicas del trabajador. Por lo tanto y como en el pasado, el movimiento sindical tiene que luchar a dos niveles a la vez: por «la humanización», el enriquecimiento del trabajo y por la reducción de su duración sin pérdida de renta.

Dicha tarea tradicional del sindicato no ha perdido nada de su actualidad. Porque, aunque la ideología patronal atribuye gran valor a la recalificación, a la responsabilidad y a la personalización del trabajo ligadas a la revolución técnica, esta valoración del trabajo obrero, en realidad, sólo afecta a una élite privilegiada.

Además de fomentar el desempleo, la otra cara de la medalla de la referida ideología consiste en la descalificación y la estandarización de numerosas tareas hasta la fecha calificadas, y la puesta bajo vigilancia electrónica permanente del comportamiento y del rendimiento de numerosos trabajadores asalariados en la industria y en el sector terciario. En vez de acarrerar una liberación, la introducción de la informática muchas veces tiende a «densificar» el trabajo a consecuencia de la eliminación de «tiempos inutilizados» y de la coacción de acelerar el ritmo.

Muchas veces acompañada de reducciones o de «flexibilizaciones» de los horarios, esta «densificación» del trabajo enmascara como a propósito el hecho de que la intensidad del esfuerzo humano no sea más que un *factor accesorio* de la elevación de la producción, ya que el factor principal es la economía de trabajo humano debida a las prestaciones propias de los materiales a los cuales se recurre y que, sin embargo, *podrían* servir a aligerar el cansancio, la monotonía y la duración del trabajo, lo que deja ver claramente el carácter arbitrario y opresivo de la intensificación del trabajo.

3.2.2. FORMAS DE TRABAJO NUEVAS, RESPONSABILIDADES NUEVAS

De una manera general, el trabajo tiende a convertirse en una fuerza de producción secundaria en comparación con el poderío, la informática y la complejidad de los equipos. Cada vez más raros son los trabajos donde las nociones de esfuerzo y de rendimiento individual sigan teniendo un sentido, donde la cantidad y la calidad de productos dependa de la aplicación de los trabajadores y donde el orgullo por un producto bien hecho pueda convertirse en una fuente de identidad social y personal.

En las empresas dominadas por la robótica y en las industrias de proceso muy en particular, el trabajo consiste esencialmente en vigilar, (re)-programar y, llegado el caso, corregir o reparar el funciona-

miento de sistemas automáticos. En ellas, los trabajadores suelen estar *de servicio* y ya no suelen estar *en el trabajo*. Su trabajo es esencialmente intermitente, siendo tan desmaterializado y estando en función del sistema cuya buena marcha asegura tal como el trabajo de los funcionarios y, exactamente como en el caso de éstos, muchas veces tiene que respetar procedimientos establecidos de antemano de manera extremadamente detallada que excluyen la iniciativa y el espíritu creador. La influencia de los trabajadores en «el producto» y en las finalidades, a cuyo servicio trabajan, resulta mínima. La ética y las virtudes clásicas del trabajo están condenadas a ceder ante una ética del servicio y, eventualmente, de la responsabilidad hacia la colectividad, en la medida en que la conciencia profesional ya no pueda consistir en identificarse con el valor del *producto* del trabajo, sino sólo con el valor de la *función* que uno ocupa.

Por lo tanto, resulta indispensable interrogarse sobre las finalidades a cuyo servicio uno está a través de la función que desempeña en su «trabajo». Por lo mismo, la conciencia profesional debe extenderse al examen de los resultados sociales y culturales que implican las opciones técnicas, económicas, comerciales, lo que vale particularmente para los trabajadores técnicos y científicos entre los cuales, por otra parte, es corriente que asociaciones o agrupaciones pongan en cuestión públicamente, desde un punto de vista ético o político, los objetivos, el valor y las consecuencias de los programas.

Esta extensión de la conciencia profesional, este recogerse reflexivo y crítico respecto de las implicaciones de la actividad profesional puede, sin duda alguna, realizarse en asociaciones o en grupos de reflexión, pero no podrían ser ajenos al movimiento sindical porque, si se realizaran fuera del movimiento sindical, sería muy probable que se corriera el peligro de ver desarrollarse una casta tecnocrática que, en nombre del profesionalismo y de la pasión técnica, dejara utilizar o utilizara personalmente sus competencias con miras a una dominación y un control reforzados de las potencias económicas y del Estado sobre los ciudadanos.

En un período en el cual el trabajo a tiempo completo de todos resulta cada vez menos necesario para la economía, la pregunta «trabajar ¿por qué?, ¿para qué?» cobra una importancia central y sólo podrá protegernos de una ética del «esfuerzo por el esfuerzo», del «producir por producir» que se culmina en la aceptación de la economía de guerra y de la guerra misma.

3.2.3. LA IMPORTANCIA DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES NO ECONOMICAS

La economía capitalista ya no puede garantizar a cada uno y a cada una su *derecho al trabajo* económicamente útil y remunerado. Es la razón por la cual el derecho al trabajo sólo puede garantizarse para todos y para todas si, 1.º, la duración del trabajo *en la economía* se reduce; si 2.º, las posibilidades de trabajar *fuera de la economía* en tareas que no tengan fines económicos se desarrollan y se abren a todos.

3.2.3.1. *El sindicato en la vida y en la ciudad: tareas culturales*

Hemos visto que la posibilidad de trabajar en la economía sólo podrá ser asegurada a todos y a todas si la duración del trabajo se reduce progresivamente a unas 1.000 horas por año. Entonces, el trabajo pagado ya no podrá constituir el contenido principal de la vida. So pena de convertirse en consumidores pasivos de diversiones, colmados y manipulados por un diluvio de programas, de mensajes y de juegos organizados por los medios de comunicación, los individuos deberán poder desarrollar centros de interés y actividades autónomas, con inclusión de actividades productivas. Su socialización, o sea, su inserción en la sociedad y su sentimiento de pertenecer a una cultura, dependerán aún más de las referidas actividades autónomas que del trabajo que un empresario o una institución les asigne. (Por otra parte, las mismas observaciones valdrían en la hipótesis en que en vez de reducir la duración del trabajo, la sociedad optara por una masa de parados más o menos bien subsidiados.) Al respecto, el movimiento obrero debe recordar que originariamente nació de asociaciones de cultura obrera. No podrá perpetuarse como movimiento a menos que se interese por el desarrollo humano tanto fuera del trabajo como en el trabajo y ayude o participe en la creación de lugares y de espacios donde los hombres puedan ocuparse de sí mismos a través de la autoorganización y donde se puedan desarrollar sus relaciones sociales: universidades populares, «hogares para todos» y los que los británicos llaman «community centres»; cooperativas de intercambio de servicios y asociaciones de ayuda mutua; talleres cooperativos de reparación y de producción autónoma; círculos de debate, de reflexión, de intercambio de conocimientos, de creación artística y artesana, etc.

Aquí no se trata de tareas para un futuro todavía lejano, sino de tareas prioritarias urgentes por dos razones:

— la tendencia de las grandes empresas a sustraer un máximo de fabricaciones y de servicios a través de empresas pequeñas que recurren a una mano de obra fluctuante y precaria y hasta a trabajadores y trabajadoras a domicilio, exige que los sindicatos estén presentes y accesibles para todos en la ciudad y en los suburbios. Los sindicatos deben ejercer una atracción sobre la mano de obra flotante y la población en general y esto con independencia a su capacidad de organizar a los asalariados en sus lugares de trabajo;

— más que en cualquier otra época, la influencia del movimiento sindical depende de su capacidad de situar a la industria cultural, a los negocios de divertimento y ocio el monopolio que éstos pretenden adquirir sobre la formación de las conciencias, sobre la concepción de la sociedad venidera, de la vida y de sus prioridades. Esta tarea cultural de los sindicatos es, en realidad, una tarea política a condición que la palabra «política» se entienda en su sentido original de actividad concerniente a la organización, el devenir y el bien de la «ciudad».

3.2.3.2. *El sindicato, movimiento entre otros movimientos*

El movimiento sindical tampoco podrá ignorar las luchas que desde hace unos quince años vienen, desarrollándose fuera de las empresas. Dichas luchas, de contenidos muy diferenciados, tienen como denominador común la aspiración de los individuos y de las comunidades a recobrar su soberanía existencial, su poder de autodeterminar su vida. Las luchas tienen como blanco común la dictadura ejercida sobre sus necesidades por la burocracia y la industria en alianza con profesiones que pretenden tener el monopolio de los conocimientos en varios terrenos diferentes, como la sanidad, la educación, las necesidades de energía, la urbanización, el modelo y el nivel del consumo, etc. A todos estos niveles, numerosos movimientos, los «movimientos sociales nuevos», que tienen un objetivo específico, tratan de defender el derecho a la autodeterminación contra megatecnologías y cientifismos que conducen a concentrar el poder de decisión entre las manos de una tecnocracia cuyos informes periciales a veces sirven de legitimación a los poderes económicos y políticos.

Dichas luchas contra la profesionalización, la tecnocratización y la monetarización de la vida son manifestaciones particulares de una lucha fundamental por la emancipación. Contienen un potencial de radicalismo que repercute en las luchas del trabajo y forman la conciencia de una parte creciente de ciudadanos. Es esencial que el movimiento sindical se abra a las aspiraciones de las cuales los referidos movimientos son los portadores y que las integre; de la misma manera, resulta esencial que el movimiento sindical mismo se considere como una parte integrante de un movimiento más amplio, multi-forme, de emancipación individual y social. El hecho de que sea y siga siendo el componente mejor organizado de dicho movimiento, le confiere una responsabilidad particular: el éxito o el fracaso de los otros componentes del movimiento sindical dependen en gran parte de él. A medida que los combata o que busque la alianza con ellos y la acción común, los demás componentes se situarán en el interior o en el margen de las izquierdas, podrán pasar a acciones colectivas o caerán en la tentación de pasar a acciones minoritarias, violentas.

De la actitud del movimiento sindical respecto a los demás movimientos sociales y sus objetivos, también depende su evolución propia. Si el movimiento sindical se distancia de ellos, si se niega a ser un componente de un movimiento más amplio, si opina que su misión se limita a la defensa de los asalariados como tales, no podrá escapar a su degradación en fuerza neocorporativa y conservadora.

3.3. Trabajar menos, vivir mejor

3.3.1. EL CAMPO DE LAS ACTIVIDADES AUTONOMAS

Una reducción progresiva de la duración del trabajo hasta 1.000 horas por año por lo menos confiere al tiempo disponible dimensiones completamente nuevas. El tiempo durante el cual no se trabaja ya no es necesariamente un tiempo destinado al descanso, a la recuperación, al divertimento, al consumo; ya no sirve para compensar las fatigas, las coacciones, las frustraciones del tiempo de trabajo. El tiempo libre ya no será simplemente este «tiempo que nos queda», siempre demasiado breve, durante el cual uno tiene que darse prisa para aprovecharlo no es cuestión en absoluto de emprender nada.



Tan pronto como la duración del trabajo sea reducida a menos de 25 ó 30 horas por semana, el tiempo disponible *puede* llenarse mediante actividades realizadas sin fines económicos y que enriquezcan la vida del individuo y del grupo: tareas culturales y estéticas que tiendan a sentir y procurar alegría, a embellecer y «cultivar» el medio en el que uno viva; actividades de asistencia, de cuidados, de ayuda mutua que tejan una red de solidaridad y de relaciones sociales en el barrio o en el municipio; desarrollo de las relaciones entre amigos y de intercambios afectivos; actividades educadoras y artísticas; reparación y autoproducción de objetos y de alimentos «por el gusto» de hacerlos uno mismo y de conservar, de transmitir cosas a las cuales uno pueda tomar afecto; cooperativas de intercambios de servicios, etcétera. De este modo, una parte considerable de los servicios, que en la actualidad son atendidos por profesionales, empresas comerciales o instituciones públicas, podrán ser realizados por los individuos mismos, en calidad de miembros de una comunidad de base, voluntariamente y conforme a las necesidades que los miembros mismos hayan determinado. Más adelante volveré sobre el tema.

El conjunto de dichas actividades no debe ser entendido como un sector *económico alternativo* que constituya una «economía dual». Por su esencia, las referidas actividades no obedecen a ningún racionalismo económico y se sitúan más allá y fuera de la esfera de la economía. Su realización no es el *medio* de llegar a un resultado, a una satisfacción, sino que su realización misma produce el resultado deseado y esta satisfacción. El tiempo dedicado a la música, al amor, a la educación, al intercambio de ideas, al consuelo de un enfermo, a la creación, etc., es el tiempo de la vida misma, no tiene precio por el cual pueda ser vendido o comprado. La expansión del tiempo dedicado a la vida y la reducción del tiempo dedicado a trabajos necesarios o a finalidades económicas han sido un objetivo constante de la Humanidad.

3.3.2. DE LA AUTOGESTION DEL TIEMPO A LA AUTOGESTION DE LA VIDA

No hay nada que obligue a considerar la reducción de la duración del trabajo pagado bajo la forma de una reducción de la duración del trabajo cotidiano o hebdomadario. Las posibilidades de autogestión individual y/o colectiva del tiempo de trabajo se extienden con la in-



roducción de la informática y con la flexibilidad más grande a unidades de producción descentralizadas. Ya hoy en día, los funcionarios de Quebec pueden repartir como quieran las 140 horas de trabajo que tienen que prestar por mes. Las fábricas y las administraciones han sido reorganizadas de modo que se ha suprimido toda coacción en cuanto al horario cotidiano, porque los puestos de trabajo casi ya no dependen unos de otros. A la flexibilización patronal del tiempo de trabajo procede oponer dichas posibilidades de autogestión del tiempo realizada por los trabajadores mismos.

Mil horas por año, esto puede traducirse en 20 horas por semana, en dos días y medio, o en diez días por mes, o en veinticinco semanas por año, o en diez meses repartidos por dos años, etc., sin reducción de la renta real, claro está (volveré a este tema más adelante). También se puede definir una duración del trabajo a escala de la vida entera: por ejemplo, 20.000 a 30.000 horas por vida a prestar en el espacio de los cincuenta años de vida potencialmente activa y que aseguran a cada uno, durante toda su vida, remunera 1.600 horas por año de vida activa.

Semejante autogestión a escala de la vida entera es discutida en Suecia en consideración a las siguientes ventajas: le permite a cada uno y a cada una trabajar más o menos durante determinados períodos de su vida, anticipar o retrasar horas de la duración *anual* del trabajo; interrumpir su actividad profesional, *sin pérdida de renta* durante varios meses o varios años para reanudar los estudios, aprender otra profesión, crear una empresa, educar a los niños, construir su casa, realizar un proyecto artístico, científico, humanitario, cooperativo, etcétera.

La posibilidad de alternar un trabajo pagado con actividades autónomas o de hacerlos al mismo tiempo, no debe entenderse como una desvalorización del trabajo remunerado. El desarrollo personal mediante actividades autónomas siempre repercute en el trabajo profesional, lo fecunda y lo enriquece. La idea de que hay que dedicarse enteramente, durante todo su tiempo, a un mismo trabajo para tener éxito o para crear es una aberración. Los creadores y los pioneros generalmente suelen ser personas que saben hacer mil y unas cosas y que tienen centros de interés y ocupaciones variados y cambiantes. Einstein concibió su teoría de la relatividad durante su tiempo de ocio que le dejaba su trabajo a tiempo completo en la oficina de licencias de Berna.

La innovación, la creación generalmente no resultan de un traba-

jo continuo regular sino de un esfuerzo espasmódico (20 horas o más de asociados en la programación en la informática, 300 a 500 horas por mes, varios meses de asociado en la creación de una empresa o la puesta a punto de una técnica, de instalaciones nuevas, etc.), todo ello seguido por períodos durante los cuales la reflexión, la lectura, el bricolage, los viajes, los intercambios afectivos e intelectuales predominan.

El empeño continuo en el trabajo no sirve ni al espíritu creador ni a la eficiencia; sólo sirve para crear ansiedad de poder en aquellos que defienden el rango y el poderío que su trabajo les permite obtener. No es corriente que pioneros, creadores, investigadores de alto nivel estén *en el trabajo* durante más de un promedio de 1.000 horas por año. Además, la experiencia ha demostrado que cuando dos personas, que trabajan cada una durante dos días y medio, se reparten su mismo puesto de responsabilidad (el puesto de decano de la Universidad, jefe de personal, asesor jurídico, arquitecto municipal, médico, etc.), el trabajo resulta mejor y es realizado más eficazmente que por una persona a tiempo completo.

3.3.3. LA DEMOCRATIZACION DE LAS COMPETENCIAS

Una política de reducción del tiempo de trabajo, sólo limitada a los empleos no especializados, no evitaría la escisión ni la segmentación de la sociedad que precisamente deben ser evitadas; sólo modificaría las líneas de corte de dicha escisión.

Haría aparecer por un lado «élites» profesionales que monopolizaran las posiciones de responsabilidad y de poder, y por otro lado una masa de trabajadores a tiempo reducido, no especializados, periféricos, sin poder alguno. Si es necesario que tantas personas como sea posible tengan acceso a los empleos especializados, creadores y responsables, hace falta que la duración de dichos empleos sea reducida tanto como en otras partes. La rareza actual de los referidos empleos se explica menos por la falta de vocaciones y de talentos que por el hecho de que los empleos especializados, creadores y responsables, sean acaparados por «élites» profesionales que en ellos defienden el poderío y los privilegios corporativos y de clase. El acceso a dichos empleos de una parte más grande de trabajadores activos, su «democratización», será más fácil a través de la reducción misma del tiempo de trabajo, por las posibilidades que se abrirán para aquellos y aque-

llas que deseen adquirir competencias nuevas y realizar estudios cualquiera que sea su edad.

3.4. Una renta desvinculada de la cantidad de trabajo

Cuando la economía requiera cada vez menos empleos y distribuya cada vez menos salarios por un volumen de producción creciente, el poder adquisitivo de los ciudadanos y su derecho a una renta ya no podrán depender de la cantidad de trabajo que éstos suministran. El poder adquisitivo distribuido debe ir creciendo aunque la cantidad del trabajo requerida vaya decreciendo. El importe de la renta real distribuida y el importe del trabajo suministrado deben independizarse el uno del otro porque, sino se hace la producción no encontrará bastantes compradores y la depresión económica se agravará. El problema, con que todos los Estados tienen que encararse, no consiste en el principio sino en las condiciones de una distribución de rentas desvinculada de la evolución de la cantidad de trabajo requerida en la economía.

Se pueden considerar tres fórmulas:

3.4.1. EN LA LOGICA SOCIALDEMOCRATA

Muchas veces, la creación de empleos fuera de la economía propiamente dicha se preconiza, sobre todo en medios de las izquierdas, según el principio: «No es el trabajo el que falta, porque la cantidad de necesidades a cubrir prácticamente no tiene límites.» Sin embargo, el problema consiste en saber si dichas necesidades serán mejor satisfechas por el trabajo pagado de personas empleadas para este fin. Hay que distinguir dos conjuntos de necesidades, no solventes por naturaleza:

— Un primer conjunto de necesidades se relacionan con el medio ambiente del que depende la calidad de la vida: necesidades de espacio, de aire puro, de silencio, de una urbanización y de una arquitectura que propicien las relaciones humanas, etc. Dichas necesidades no pueden expresarse en el mercado a través de una demanda solvente individual que solicite su contrapartida del lado de la oferta. Los recursos afectados por dichas necesidades, efectivamente, no pueden

ser producidos ni vendidos, cualquiera que sea el precio ofrecido. Dichas necesidades no se satisfarán cuando se trabaje y se produzca más, sino cuando se trabaje y se produzca de manera diferente. A tal fin, una política de incentivos y de subvenciones públicas selectivas podrá expresar una demanda colectiva y hacer rentable la oferta correspondiente (particularmente en materia de repoblación forestal, de reducción de desperdicios contaminantes, de economías de energía, de renovación de los cascos urbanos, de prevención de enfermedades, etc.), lo que resultará en un número limitado de empleos. Sin embargo, una parte de los empleos creados de esta manera será suprimida en otras partes a causa de un menor consumo de energía, de servicios médicos, de productos farmacéuticos así como de otros bienes y servicios, porque los empleos creados por la demanda pública se financiarán mediante recursos públicos, fiscales, retenidos de la economía.

— Un segundo conjunto de necesidades no solventes y no económicas se relaciona con las actividades de asistencia y de cuidado (a personas ancianas o en situación de desamparo, a niños, a enfermos, etcétera). La industrialización ha tenido como efecto y como motor al engendrar la falta de tiempo y de autonomía, así como el suplir dicha falta de tiempo y la referida autonomía mediante la profesionalización y la monetarización de actividades que tradicionalmente incumben a la esfera privada, familiar o comunitaria, teniendo como resultado un empobrecimiento y una despersonalización de las relaciones humanas, una descomposición de las comunidades de base, una estandarización y tecnificación de los cuidados y de la ayuda a las personas, o sea, un montón de cosas contra las cuales los «movimientos sociales nuevos» reaccionan a varios niveles. Por lo tanto procede preguntarse en qué medida son engendradas por la *falta de tiempo* las necesidades de ayuda y de cuidados de las personas atendidas por los servicios, públicos o privados; por lo tanto, ¿en qué medida no serán mejor satisfechas mediante una extensión del tiempo disponible que mediante la contratación de personal remunerado para cuidar en nuestro lugar de los niños, de nuestros padres ancianos, de adolescentes desorientados, de amigos afligidos, etc.? La reducción del tiempo de trabajo sin pérdida de renta puede permitir la repatriación en las comunidades de base, bajo la forma de una cooperación voluntaria, de relaciones de ayuda mutua a escala del barrio o del inmueble, de un conjunto de servicios creciente que sean más satisfactorios y mejor adaptados a las necesidades si nosotros mismos nos lo rendimos los

unos a los otros. No se trata de dismantelar la previsión del Estado sino de descargarlo, a medida que la duración del trabajo con fines económicos disminuya, de determinadas tareas que, además de costosas, vayan acompañadas de una pesada puesta en tutela de sus destinatarios.

3.4.2. EN LA LOGICA LIBERAL

La segunda fórmula que desvincula el nivel de la renta de la cantidad de trabajo suministrado es la institución de un «mínimo social» o «renta social» garantizada incondicionalmente a cada ciudadano. Dicha fórmula tiene sus partidarios en medios tanto de las derechas como de las izquierdas. De manera general, tiene como objetivo amparar de la miseria a una masa de parados cuyo crecimiento se considera inevitable. En sus variantes más generosas, la renta social garantizada a cada ciudadano debe ser superior al límite de la pobreza.

En su variante neoliberal, al contrario, la renta social garantizada debe ser igual o hasta inferior al mínimo de subsistencia, de suerte que los subsidiarios se vean prácticamente obligados a procurarse, mediante «tareas de poca importancia», una renta adicional que pueda ser acumulada con el mínimo garantizado, siempre que la suma no exceda de un importe determinado. En esta concepción, el mínimo garantizado debe permitir al precio de trabajo que evolucione según la ley de la oferta y de la demanda y que caiga debajo del nivel de subsistencia, si se da el caso.

En todos los casos, la renta social garantizada es un subsidio de desempleo, adaptado a una época donde una parte muy elevada de parados nunca han trabajado y tienen pocas oportunidades de encontrar un trabajo pagado regular. Se trata de una forma de ayuda social, asignada por el Estado, que no impida ni el progreso del paro ni la escisión de la sociedad en una clase de trabajadores activos que trabajan a tiempo completo, por una parte, y la masa marginada de semiparados y parados, por otra parte.

3.4.3. EN LA LOGICA SINDICAL

La tercera fórmula, que permita que el nivel de la renta se desvincule de la cantidad del trabajo suministrado, consiste en la reducción

de la duración del trabajo sin pérdida de renta. Esta fórmula concilia el derecho de todos a un trabajo pagado con la posibilidad para todos de una autonomía existencial más grande y con la posibilidad de que los individuos mismos se encarguen mejor de las tareas de su vida personal, familiar y comunitaria. Esta fórmula es la más conforme a la tradición sindical. La demanda de una renta social garantizada es una demanda de *política social* dirigida al Estado que el sindicato no puede apoyar por luchas en el terreno. El sindicato no puede encargarse de dicha demanda mediante una *práctica sindical*. Sin embargo, la reivindicación de una reducción de la duración del trabajo a 32, 38, 24 y 20 horas por semana, sin pérdida de renta real, puede ser sostenida mediante acciones colectivas y, sobre todo, dicha reivindicación puede realizar la unión de los trabajadores, los parados y aquellos, particularmente numerosos en el grupo de las mujeres y de los jóvenes, que deseen que su empleo se integre en su vida personal en vez de exigir el sacrificio de la misma.

A diferencia de la renta social que compense más o menos una situación de exclusión social y económica, la reducción de la duración del trabajo responde a una triple exigencia de justicia:

— Es necesario que las economías de trabajo, permitidas por la mutación técnica, beneficien a todo el mundo;

— Es preciso que todo el mundo pueda trabajar menos para que todo el mundo pueda trabajar;

— Es imprescindible que la reducción de la duración del trabajo no acarree una reducción de la renta real, ya que mayores riquezas son producidas por menos trabajo.

No se trata de objetivos nuevos. No faltan convenios colectivos, ni acuerdos sectoriales, ni acuerdos a nivel de empresas que, en el pasado, han previsto una reducción progresiva de la duración del trabajo y, al mismo tiempo, garantías del poder adquisitivo, una estabilización y hasta un aumento de los efectivos empleados.

Lo que sí es nuevo en el día de hoy es el hecho de que la revolución técnica toque todos los campos de la actividad y acarree, por un largo período, economías de trabajo muy diferenciadas. La acción sindical resulta indispensable para obtener reducciones de la duración del trabajo que correspondan con el crecimiento previsto de la productividad; es indispensable sobre todo para que las duraciones del trabajo reducidas conduzcan a una *autogestión del tiempo* por los asa-

lariados mismos y no a una flexibilización de los horarios a la merced de los empresarios. Pero la acción sindical *no basta* para obtener una reducción del trabajo programada y gradual a escala de toda la sociedad. Es necesario que haya políticas específicas que examinen de cerca el movimiento sindical, pero que no puedan ser dirigidas ni aplicadas por él. Dichas políticas específicas deben abarcar cuatro campos: 1.º Previsión y programación; 2.º Empleo; 3.º Formación; 4.º Financiamiento.

3.4.4. POLITICAS DE ACOMPAÑAMIENTO

3.4.4.1. *Contratos de productividad*

Los crecimientos de productividad no son ni imprevisibles ni imprevistos. Las empresas, los sectores y las administraciones generalmente fijan programas de inversiones plurianuales de los cuales deban resultar los beneficios de productividad previstos de antemano. El dominio social del cambio técnico consiste en traducir dichas previsiones de productividad en contratos a nivel de las empresas, de los sectores, de los servicios públicos, etc., previsiones que sirvan de marco a una negociación permanente acerca de las modalidades y de los ajustes necesarios.

3.4.4.2. *Política de empleo*

Desde luego, el crecimiento de la productividad *disponible* no es el mismo en todos los sectores, empresas e instituciones. El dominio social del cambio técnico consiste en evitar que haya excedentes de mano de obra por aquí y escasez por allá y que haya despidos por un lado mientras que otros trabajadores hagan horas suplementarias por otro lado.

Por lo tanto, es indispensable que se produzcan traslados de mano de obra desde empresas y sectores donde la productividad crece poco o no crece hacia las empresas o sectores donde la productividad disponible crece rápidamente. Dichos traslados son la condición de una reducción de la duración del trabajo, más o menos igual para todos, en proporción con el crecimiento de la productividad *media* de la economía, en condiciones tan próximas como sea posible al empleo completo.

Por lo tanto, una política del empleo que contenga incentivos para la movilidad profesional resulta necesaria, lo que, claro está, supone la posibilidad de aprender o de volver a aprender una profesión, cualquiera que sea la edad que uno tenga, sin pérdida de renta.

3.4.4.3. *Reforma de la educación*

Muchas veces, los métodos de formación actuales no son adaptados ni motivadores. Urge una reforma pedagógica a todos los niveles de la enseñanza que ponga énfasis en la capacidad de instruirse a sí mismo, la adquisición de una familia de competencias que permitan la plurivalencia y la evolución dentro de un conjunto de profesiones. La escuela, por otra parte, debe invertir sus prioridades: en vez de privilegiar la formación de «ordenadores humanos» cuyas capacidades de memorizar, de analizar, de calcular, etc., están sobrepasadas y, en gran medida, superfluas a causa de los ordenadores electrónicos, se trata de privilegiar el desarrollo de las capacidades irremplazablemente humanas: capacidades manuales, artísticas, afectivas, capacidades de establecer relaciones, morales, la capacidad de formular preguntas imprevistas, de conferir sentido, de rechazar lo que no tiene sentido aunque sea lógicamente coherente, etc.

3.4.4.4. *Reforma fiscal*

A partir del momento en que 1.000 horas por año o 20.000 a 30.000 horas de trabajo por vida basten para producir tantas y hasta mayores riquezas que las que actualmente producimos en 1.600 horas por año o 40.000 a 50.000 horas por vida activa, cada uno de nosotros debe obtener por una cantidad de trabajo fuertemente reducida una renta real igual o superior a los salarios actuales, lo que en la práctica significa que, de la misma manera en que, hoy en día, conservamos nuestra remuneración entera durante las vacaciones pagadas, durante las prácticas de formación y eventualmente durante el año de descanso, en el futuro deberemos conservar nuestra plena renta mensual si optamos por trabajar sólo un mes sobre dos, o seis meses sobre doce, o dos años sobre cuatro, con miras a realizar un proyecto personal, familiar, comunitario o a fin de experimentar otros modos de vida.

Aquí no se trata, como en el caso del mínimo social garantizado, de una renta otorgada por el Estado a aquéllos y aquéllas que no encuentren un empleo remunerado regular, sino de la renta normal que remunere la cantidad normal de trabajo que necesite la economía de cada uno y cada una. El hecho de que la referida cantidad sea tan pequeña que el trabajo puede hacerse intermitente y convertirse en nada más que una ocupación entre otras, no debe ser obstáculo a su remuneración mediante una renta mensual plena, durante toda la vida. Dicha renta corresponde a la parte de riquezas producidas por la sociedad que incumba a cada uno y cada una, a causa de su participación en el proceso social de producción. Sin embargo, dicha renta ya no es realmente un salario, porque no depende de la cantidad del trabajo suministrado (por mes o por año) y no remunera a los individuos *en su calidad de* trabajadores. También es prácticamente imposible que dicha renta sea pagada y garantizada, exactamente como en el caso del salario, por unidades económicas o empresas, o sea bajo la forma de cuotas sociales. Tanto en uno como en otro caso, la reducción de la mitad de la duración del trabajo, sin pérdida de renta real, haría que se olvidara el costo por hora del trabajo en relación con su nivel actual.

Además de los problemas de competitividad, como resultado de todo ello se vería un aumento prohibitivo del precio relativo de las producciones o de los servicios que requieran una fuerte intensidad de trabajo: la construcción, la agricultura, las obras de mantenimiento y de reparación, las actividades culturales y educativas, etc. Dicha dificultad puede ser remediada mediante la solución siguiente: las empresas sólo pagarán las horas durante las cuales se trabaje, según un baremo negociado; por lo tanto, el conocimiento de los costos reales de producción estará asegurado. La pérdida de salario que resulte de la reducción de la duración del trabajo será compensada por una caja de garantía que pague las horas de trabajo economizadas gracias a la mutación técnica, al mismo precio que las horas durante las cuales se trabaje. Dicha caja de garantía será alimentada mediante la retención de una tasa que, como en el caso del IVA o de la tasa sobre bebidas alcohólicas, el tabaco, los combustibles, los coches, etc., afecte las producciones automatizadas, según tarifas diferenciadas, a medida que se reduzca a su coste de producción. Las afectará tanto más cuanto que la sociedad las desee o utilice menos. Dado que las tasas podrán descontarse en los precios de exportación, la competitividad no será afectada de modo alguno. La renta real misma de las personas

consistirá en un salario directo y una renta social que, precisamente durante los períodos en los cuales no se trabaje, garantizará en sí solo su nivel de vida normal.

La institución de un sistema de precios políticos que reflejen las opciones de la sociedad, y la creación de una renta social independiente de la cantidad del trabajo suministrado, de todos modos, se impondrán a medida que se pueda hacer caso omiso del costo del trabajo a causa de las producciones realizadas por robots cada vez más numerosos. El hundimiento de la masa de salarios distribuidos y el hundimiento de los precios de las producciones automatizadas sólo podrán ser evitados por una política de precios y de rentas para la cual la sociedad afirme sus prioridades confiriendo un sentido a la evolución técnica. Sin embargo, no hay nada que garantice que dicho sentido y dichas prioridades sean más bien los de la emancipación y de la autonomía de las personas que los de una dominación y de un control reforzado sobre las mismas. El sentido del cambio en curso sigue siendo indeciso; seguirá siendo una apuesta para los conflictos y los movimientos sociales actuales y venideros.

4. Conclusión

4.1. He tratado de enfocar el sentido que la historia *pueda* tener, el partido que la Humanidad y el movimiento sindical puedan sacar de la revolución técnica en curso. He tratado de indicar en qué dirección hay que avanzar y a qué políticas hay que recurrir para que este sentido se actualice. Sin embargo, los acontecimientos pueden encaminarse en una dirección que nos haga perder el sentido posible, de la mutación actual y, en este caso, sólo veo una cosa: nuestras sociedades seguirán descomponiéndose, segmentándose y continuarán bajando por la cuesta de la violencia, de la injusticia y del miedo.

4.2. He tratado de definir bajo qué condiciones puede perpetuarse el sindicato como movimiento social de hegemonía potencial. No digo ni sí ni cómo se pueden cumplir dichas condiciones. La respuesta a esta pregunta depende de la historia de cada sindicato, de las pesadeces más o menos grandes de la burocracia, de las influencias culturales y políticas ejercidas en él y de las cualidades personales de sus militantes y de sus dirigentes.

El sindicato y la doctrina social de la Iglesia *

Rafael M.^a Sanz de Diego, S. J.
Departamento de Pensamiento Social Cristiano
Universidad Pontificia Comillas
ICAI-ICADE. Madrid

La Doctrina Social de la Iglesia se ha ocupado con frecuencia del sindicato y constituye una de las fuentes de reflexión sobre esta institución del mundo laboral. Bastantes de las enseñanzas y aspiraciones de la Iglesia en este campo han ido recogiendo su evolución y también han ido marcando caminos y se han ido haciendo realidad. Es más: éste es uno de los campos en el que la Iglesia, además de predicar, «ha dado trigo».

La misma institución del sindicato es un fenómeno histórico, jurídico y social complejo. Es por eso quizá conveniente recordar lo que significa el *sindicalismo actual* —para lo cual tendremos que remontarnos en algún momento a la historia que le ha precedido— y ocuparnos luego de cómo se ha pronunciado sobre él *la Doctrina Social de la Iglesia*.

La *historia* del sindicato ha ido poniendo de manifiesto una serie de *problemas ya superados* y, a la vez, ha dejado en pie unos *problemas que subsisten hoy*. Se abordarán sucesivamente estos aspectos.

1. La historia

El sindicato nace como consecuencia de la industrialización que plantea la cuestión social de forma radicalmente nueva (1).

* NOTA DE LA REDACCION: Este artículo se ha inspirado en el publicado por el mismo autor en «Corintios XIII», núms. 54-55, abril-septiembre 1990. Bajo el título «Sindicalismo actual y Doctrina Social de la Iglesia».

(1) Cfr. SANZ DE DIEGO, R. M.^a: *Pensamiento Social Cristiano*, I. Madrid. Ed. ICAI, 1989, pág. VI. Los datos históricos a los que se alude a continuación están recogidos con más pormenor ahí y en mi colaboración *La Iglesia española ante el reto de la industrialización* en el tomo V de *Historia de la Iglesia en España*. Madrid, BAC, 1979, págs. 575-693.

¿Cuál es la novedad que aporta la industrialización al planteamiento de la cuestión social? Se conocen sus efectos más llamativos: la máquina sustituye al hombre y provoca inicialmente desempleo (una máquina realiza el trabajo de varios artesanos y en menos tiempo); la instalación de fábricas en las ciudades provoca un éxodo del campo a la ciudad y da origen al nacimiento de los suburbios, en los que se hacían en poco espacio familias numerosas sin infraestructura higiénica, ni escuelas, ni servicios; la jornada laboral se prolonga hasta 16-18 horas sin condiciones de seguridad; se emplean como mano de obra a mujeres y niños, etc. Al mismo tiempo, se continúa con la práctica anterior del antiguo régimen: la negación de los derechos políticos a las personas de esta nueva clase social. Pero pasa más desapercibida la principal novedad: *la estabilización de la nueva clase proletaria*, su imposibilidad de cambio.

En la época preindustrial, los trabajadores son fundamentalmente *jornaleros* (en el campo) o *artesanos* (trabajadores manuales). En los dos ámbitos es posible, con el paso del tiempo, un cambio que mejore su situación laboral, económica y humana. El jornalero puede recibir o adquirir un pequeño terruño que le convierte —modesta, pero realmente— en propietario. El artesano puede ascender en los diferentes grados del «escalafón» gremial: de aprendiz puede pasar a oficial y maestro. Pero la nueva clase proletaria (los obreros industriales, cuya única riqueza es su prole, sus hijos) descubrirá con el tiempo que para llegar a ser patrono (empresario) necesita unos conocimientos técnicos, un poder económico, unas relaciones (con otros empresarios, con los políticos, con el extranjero), que está muy lejos de poder adquirir. Descubrirá —tarde y gradualmente— que lo peor de la industrialización para el proletario no son las llamativas condiciones inhumanas en que vive y trabaja, sino la imposibilidad de salir de esa situación, en la que se ve encadenado él, sus hijos y los hijos de sus hijos.

En esta situación, el proletariado descubre —o, para ser exactos, le ayudan a descubrir los primeros pensadores que se acercan vitalmente a su nueva situación, los socialistas utópicos— que su fuerza está en el número: frente al patrono, tan superior a él en muchos aspectos, el proletariado es superior por su cantidad. Por eso se hace ineludible la *asociación*. A esta arma se aferrarán los primeros grupos obreros. Y eso explicará que «*Asociación o muerte!*» sea el lema que resuma las aspiraciones del proletariado naciente, unificado en torno a esta lucha.

Porque la burguesía gobernante —incoherente con sus declaraciones en favor de la libertad— se opuso inicialmente a la aso-



ciación obrera. Por eso, las primeras asociaciones proletarias van a ser «*asociaciones-tapadera*». Se declara una finalidad, aunque en realidad se persigue otra. Nacen así las *Mutuas, Cooperativas y Ateneos*, que fueron —necesariamente— las formas iniciales de asociación obrera. Pese a las dificultades derivadas de la clandestinidad, cumplieron su fin: contaban con afiliados y con fondos, que les permitieron constituirse en auténticos sindicatos. Ante la tozudez de este hecho —sin negar que también influyese en su decisión una reflexión más honda sobre los bienes de la libertad— la burguesía entendió que le resultaba más útil legalizar el sindicato. En España se llega a ello en 1887.

Pero esta historia inicial de enfrentamiento tuvo una consecuencia: el sindicalismo nació como una lucha por la libertad. A ella apelan los diferentes manifiestos que piden la legalización del sindicato en épocas de prohibición. Insensiblemente van aceptando también la ideología de sus adversarios: el liberalismo. La pretensión del máximo beneficio y la consideración del trabajo como mercancía serán las bases de las que partirá la reflexión sindical primera (2). Sólo más tarde, cuando la ideología de Marx vaya calando en el mundo obrero, la argumentación sindical abandonará su inicial talante liberal.

Simultáneamente, el sindicato ha experimentado otra evolución hasta llegar a su forma actual. Han influido en ella los cambios que se han producido en otros estamentos sociales. Por un lado, el Estado ha asumido y hecho propios los objetivos básicos del sindicalismo inicial: salario mínimo, jornada laboral reducida. Por otro, los patronos han descubierto que también a ellos les favorece la unión: así han nacido las patronales. Que, a su vez, han visto influenciada su forma de actuar por una mayor preponderancia de los técnicos dentro del mundo empresarial y por el hecho de que la multinacionalidad de las empresas más importantes diluye en parte la atención a los factores nacionales.

2. Problemas históricos ya superados

Esta evolución de las condiciones en que se desarrolla la vida económica ha hecho posible que una serie de problemas que lo fueron en su tiempo —y de los que se tuvo que ocupar en su momento la

(2) Cfr. GARCÍA NIETO, J. N.: *El sindicato*. En «Curso de Doctrina Social Católica». Madrid. BAC, 1968, págs. 813-814.

Doctrina Social de la Iglesia— hayan dejado de serlo. No estará de más, con todo, una breve alusión a ellos.

A) EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL

Constituye un derecho básico. La Declaración universal de los derechos humanos proclama que «toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses» (art. 23,4).

Desde el principio lo ha reconocido la DSI como un derecho inviolable e inalienable de la persona humana. Ya León XIII en *RN* dedicó toda la parte final de la encíclica a las asociaciones formadas por los interesados en la cuestión social, entre las que destacan las asociaciones de obreros en general y los sindicatos en particular. Sabemos además que esta parte se debe de forma especial a las sugerencias del propio Papa, a tenor de las distintas redacciones que se conservan de *RN*, previas a su publicación (3). Especialmente en los nn. 35-36, León XIII deja establecido el derecho del obrero a asociarse y la ilicitud moral de que el Estado se oponga a ello, aunque lógicamente deben impedir cualquier asociación que ataque al bien común. Pío XI en la *QA* recoge y hace suyo el reconocimiento sindical por parte de León XIII en un tiempo en que los gobiernos liberales acogían asociaciones para las demás clases y se negaba «con gravísima injusticia el derecho nativo de asociación a los que estaban más necesitados de ellas para defenderse de los atropellos de los poderosos»; e incluso en algunos ambientes católicos se las miraban con prevención, «como si tuvieran cierto resabio socialista y revolucionario» (*QA* 101). Juan XXIII en *MM* (97-102) y *PT* (18, 20, 23-24, 64), así como el Concilio Vaticano II en la *GS* (68,2) enfatizan este derecho sindical. Juan Pablo II, en la *LE* recuerda nuevamente este derecho: «Sobre la base de todos estos derechos, junto con la necesidad de asegurarlos por parte de los mismos trabajadores, brota aún otro derecho, es decir, el derecho a asociarse; esto es, a formar asociaciones o reuniones que tengan como finalidad la defensa de los intereses vitales de los hombres empleados en las diversas profesiones. Estas uniones llevan el nombre de sindicatos. Los intereses vitales de los hombres del trabajo son has-

(3) Las ha publicado G. ANTONAZZI, *L'enciclica Rerum Novarum, testo autentico e redazioni preparatorie, dai documenti originali*, Roma 1957,

ta un cierto punto comunes a todos; pero al mismo tiempo, todo tipo de trabajo, toda profesión, posee un carácter específico que en estas organizaciones debería encontrar su propio reflejo particular» (LE 20).

B) LA LIBERTAD SINDICAL

El Convenio de la O. I. T. de San Francisco del 9 de junio de 1948, en su artículo 2.º, define así la libertad sindical: «Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las asociaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas». Nuestra Constitución española recoge igualmente el derecho de libertad sindical: «La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato» (4).

En el mundo capitalista teóricamente hoy nadie se opone a la *libertad sindical*, desde la consideración de asociación para fines lícitos y desde la aceptación del principio de subsidiariedad. En el Segundo Mundo se ha intentado prescindir de la presencia sindical, confiando la representación de los intereses de los trabajadores al partido comunista. Pero han proliferado las protestas y los sindicatos de oposición que han tenido luego que ser legalizados, como, por ejemplo, Solidaridad en Polonia.

En este campo —como en el de la educación y en tantos otros— ha sido constante la enseñanza de la Iglesia a favor de la libertad del obrero para asociarse en sindicatos, en clara oposición a la praxis de algunos gobiernos de ideología liberal que, incoherentes con su propia ideología, limitaban esta libertad más de lo justo (5), Pío XII reconoce «el principio de la libertad sindical» como «uno de los puntos fundamentales de la enseñanza de la Iglesia», contrapuesto a «la voluntad arbitraria del Estado» (Carta de la Secretaría de Estado a la Semana Social de Canadá, 1960). Más adelante, GS establece que «en-

(4) Constitución Española (1978), art. 28,1.

(5) Como todas las libertades, también la sindical tiene sus límites. Además de los generales, en muchas legislaciones democráticas se recorta el derecho a sindicarse y a la huelga para algunos colectivos: Fuerzas Armadas, sobre todo.

tre los derechos fundamentales de la persona humana ha de contarse el derecho a fundar libremente asociaciones obreras que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, así como también el derecho de participar libremente en las actividades de las asociaciones sin riesgo de represalias» (GS 68). Es, con todo, significativa la defensa de la libertad sindical que hace Juan Pablo II, en parte debido a su origen polaco. En *LE 20* reafirma el derecho obrero a asociarse y considera al sindicato —esta vez en clara oposición a la ideología y práctica comunista— como un elemento *imprescindible* de la vida social. En *SRS 15* denuncia la represión de la libertad sindical como uno de los indicadores de subdesarrollo de nuestro mundo.

C) LA UNIDAD SINDICAL

Tampoco se discute hoy sobre la conveniencia de la unidad sindical, tanto para el proletariado como para la concertación social, aunque se descarta una unidad impuesta y se postula una unidad acordada desde las bases. De hecho, salvando las particularidades de cada sindicato, en casi todos los países se tiende a ofertar una plataforma común de reivindicaciones y propuestas.

Aunque no ha sido un tema tan profusamente tratado, ha habido también unanimidad en las posturas de la DSI al respecto. Es significativo que una de las críticas que Pío XI dirige al sistema corporativo de Mussolini es que la unidad —beneficiosa— se impone desde arriba (QA 92 y, sobre todo, 95), en contra del principio de subsidiariedad, enunciado por el Papa en la misma encíclica (QA 79-80). Por tratarse de un documento menos conocido —y de menor rango que las encíclicas— es oportuno recordar aquí el *Discurso a las ACLI* (6) de Pío XII, en el que aprueba la unidad pactada desde la base.

D) LOS MODELOS SINDICALES

Se ha llegado también a un modelo sindical casi universal en sus líneas generales —que permite naturalmente comportamien-

(6) 11-3-1945. Buena parte de este discurso se recoge en GALINDO, P., *Colección de Encíclicas y Documentos Pontificios*, 7.ª ed., Madrid, Junta Nacional de A.C., 1967, pp. 837-840

tos diferentes— caracterizado por el pluralismo, la libertad, la horizontabilidad y una cierta y relativa independencia respecto al poder político. Los viejos modelos de sindicato único, interclasista, obligatorio, confesional, vertical o corporativo (7) no cuentan ya con defensores teóricos en el mundo democrático. Se trata de un problema superado.

RN no tomó postura ante los diferentes modelos de asociaciones obreras que existían a finales del siglo XIX y daba por supuesta la licitud y viabilidad de todos los modelos, con tal de que fuesen representativos y libres. En este sentido no se oponían a la fórmula de sindicatos mixtos, interclasistas, que agrupaban conjuntamente a obreros y patronos (*RN* 34 y 38). Era un modelo entonces existente que atraía a algunos grupos de ambas clases, en algunos casos en mayor proporción que el sindicato puro o de sólo obreros (8).

Años más tarde esta fórmula se abandonó en favor del sindicato de clase y los documentos de la DSI no vuelven a ocuparse del tema. Únicamente *QA* tomó postura ante el modelo corporativo de Mussolini, de forma más bien crítica, aunque se trata de un pasaje de redacción tortuosa (9)... En documentos posteriores el magisterio ha evita-

(7) Es obvio lo que significa cada uno de estos modelos sindicales. *QA*, 91-94 describe el sindicato corporativo creado por Mussolini en la Italia de su tiempo, aunque hay que reconocer que no con demasiada claridad, como ha hecho notar el P. O. Nell-Breuning, SJ: él mismo —uno de los autores de esta encíclica— ha hecho saber que estos números fueron una añadidura posterior del propio Pío XI al texto preparado por sus colaboradores.

(8) Aunque, como haremos notar a su tiempo, los *Círculos Obreros Católicos*, no eran en realidad sindicatos, sí eran asociaciones interclasistas. Y en la España de finales del XIX su implantación era mucho mayor que la del único sindicato de clase existente entonces en España, la UGT. Mientras ésta contaba en 1900 con 26.000 afiliados, los miembros de los Círculos eran, cuando menos 50.000 y muy probablemente superaban los 100.000. Para la primera cifra me baso en mi artículo. *El P. Vicent 25 años de catolicismo social en España (1886-1912)*: Hispania Sacra 33 (1981) apéndices I y EE, pp. 361-366. Para la segunda estimación me guía J. Andrés Gallego, *Pensamiento y acción social de la Iglesia en España*, Madrid, Espasa Calpe, 1984, pp. 212-217.

(9) *QA* 91-94 describe el modelo corporativo. *OA* 95-96 lo evalúa. Para valorar esta evaluación hay que tener en cuenta ante todo la situación ambiental: nula esperanza en el capitalismo tras la crisis de 1929, decepción y miedo ante el marxismo surgido tras la revolución de 1917 y ante el socialismo dividido entre la II y III Internacional al finalizar la I Guerra Mundial, y, a la vez, auge de los totalitarismos, entonces en boga. Y también la difícil postura de Pío XI ante su vecino Mussolini, con el que acababa de firmar en 1929 los Pactos Lateranenses, que liquidaban para siempre el viejo contencioso de la Cuestión Romana, pero al que se opondría con fuerza sólo unas semanas más tarde de *QA*, en *Non abbiano bisogno* (29-6-1931).

do dar juicios sobre modelos concretos: se trata de un tema en el que debe primar la autonomía de las realidades terrenas declarada por el Vaticano II (GS 36). A la Iglesia le corresponde sólo afirmar los principios que deben salvarse en la constitución de los sindicatos, no las formas concretas que deben revestir.

Ha habido, sin embargo, un punto, referido al modelo sindical, que ha hecho correr mucha tinta en los documentos de la DSI: la *confesionalidad de los sindicatos*. Hoy no es un tema de actualidad. Pero no puede omitirse su recuerdo a la hora de recordar la postura de la Iglesia ante el sindicato.

Es preciso, ante todo, plantear bien la cuestión. Lo que se pregunta es: *¿Tiene un católico obligación de afiliarse a un sindicato católico o puede militar en uno neutro?* Esto es lo que se plantea, no si todos los sindicatos deben ser confesionales. La evolución de la DSI en este punto se puede resumir así, reduciéndonos a los hitos más significativos:

- León XIII percibió la evidente ventaja de que los católicos militasen unidos en un sindicato católico. Pero, a la vez, se daba cuenta de que se trataba de un tema complejo, en el que debían entrar en juego otras consideraciones, y muy principalmente la utilidad de los propios obreros. Por eso, sin dejar de ponderar las ventajas de la confesionalidad, dejaba abierta la doble posibilidad para los obreros católicos (10).

- Pío X tuvo que enfrentarse a la polémica surgida en Alemania: ¿podrían colaborar juntos los obreros católicos y los protestantes? Para Alemania lo admitía de forma transitoria, aunque mostraba su preferencia por la confesionalidad (11). De todas formas se abría paso la idea de que en los asuntos económico-profesionales podían primar una serie de factores que escapaban de la incumbencia de la Iglesia: comienza a vislumbrarse la autonomía de lo temporal, como se había vislumbrado ya antes en la polémica suscitada en Italia a propósito de la *Opera dei Congressi*, ya en tiempos de León XIII.

- La misma idea —la confesionalidad es el ideal, pero pueden darse casos en los que sea preciso que un católico se afilie a un sindi-

(10) Aunque en RN 44 subrayaba la importancia de la confesionalidad, en RN 37 y sobre todo en *Longinqua Oceani* 17 (6-1-1895) dejaba abierta la puerta a que un católico se afiliase en algunas ocasiones —cuando forzara la necesidad— a un sindicato neutro.

(11) *Singulari quadam* (24-9-1912), especialmente en el n.º 6.

cato neutro— se defendía en tiempos de Pío XI en la *Resolución* que la Sagrada Congregación del Concilio dirigió al Cardenal Liénart, obispo de Lille (12). Dos años después, en QA, el Papa dejaba de considerar excepción la afiliación de un católico a un sindicato neutro y establecía como norma general que ésta debía ser la praxis cuando concudiesen una de estas dos causas:

— La legislación hacía imposible o muy difícil la existencia de sindicatos católicos.

— No era conveniente debilitar o romper la unidad del frente obrero, creando sindicatos distintos a los ya existentes.

De hecho, estas circunstancias se iban haciendo tan universales, que lo que antes era excepción se va configurando como la norma general. A estas indicaciones, QA añadía otras dos consideraciones:

— El obrero católico podía —en los casos citados— afiliarse a un sindicato neutro con tal de que no le obligase a actuar contra su conciencia.

— Los obispos debían crear asociaciones religiosas —no sindicatos— que proporcionasen al obrero católico afiliado a un sindicato neutro la formación cristiana que no iba a encontrar en él (QA 35).

En España se planteó la cuestión de forma muy acre. Parte de los sindicatos creados por eclesiásticos se declararon confesionales: éste fue el caso de los llamados *Sindicatos Católicos*, que procedían de los antiguos Círculos Obreros Católicos. Pero otros, creados también por eclesiásticos, defendieron la aconfesionalidad: así procedieron los dominicos PP. Gerard y Gafo al crear los *Sindicatos Católicos-Libres* y en la misma línea se orientó Arboleya (13). En ningún caso se dudaba de inspirar la actuación de estos sindicatos en la doctrina de la Iglesia ni tampoco se trataba de ocultar su condición cristiana: el nombre aparece en los sindicatos católicos de ambas tendencias. Lo que se dilucidaba era la conveniencia de exigir a los afiliados la práctica de la fe (confesionales) o de no exigirla (aconfesionales). En el fondo se trataba de dos formas de concebir la acción del creyente en la vida pública.

(12) El 5-6-1929. Texto en F. RODRIGUEZ: *Doctrina Pontificia. Documentos sociales*, Madrid, BAC, 1964 (2.ª ed.), pp. 517-536.

(13) Sobre esta polémica cfr. *La Iglesia española ante el reto de la industrialización* (cfr. nota 1), págs. 648-649, y más brevemente *Pensamiento Social Cristiano, I*, págs. 160-161. Cfr. también J. GOROSQUIETA, *El drama de la confesionalidad sindical en España (1900-1931)*. «Revista de Fomento Social» 116 (1974), págs. 381-389.

Los confesionales creían en las ventajas de una acción común de todos y sólo los católicos subrayaban que la cuestión social no era sólo económica, sino también moral y, a la vez, vinculaban los sindicatos católicos a la Jerarquía. Por su parte, los aconfesionales eran más sensibles a destacar los fines económicos y profesionales del sindicato, a tender puentes a otras colaboraciones y a desligar la actuación pública de los grupos católicos de la Jerarquía, abriendo la puerta a un mayor pluralismo. La polémica fue larga, acre y estéril. Sólo se solucionó —tardíamente— en 1935. Pese a que en España se daban las dos condiciones requeridas en QA, los Metropolitanos españoles fueron reacios a apoyar la aconfesionalidad. Sólo llegaron a ella movidos por el miedo que causó la revolución de Asturias en 1934. Ante la unión de todos los marxistas, se animaron a unirse todos los católicos. Tras una efímera simbiosis con sindicatos falangistas, que fracasó, en diciembre de 1935 se unen todas las fuerzas sindicales católicas en la CESO (Confederación Española de Sindicatos Obreros), aconfesional (14). Pero era ya tarde: meses más tarde comenzaba la guerra civil. Y el régimen que salió de ella suprimió los sindicatos católicos en aras del sindicato oficial único.

De los problemas superados, el más abundantemente tratado fue lógicamente el de la confesionalidad. Hoy es también tema superado: en su Pastoral Colectiva *Los católicos y la vida pública* (1986), los obispos españoles han aceptado como vía de acción sindical de los católicos su presencia en sindicatos neutros, sin ninguna nostalgia de un sindicato confesional (15).

3. Problemas que subsisten hoy

No puede, en cambio, decirse lo mismo de otros cuatro problemas. Les dedicaremos obviamente más atención.

A) REORIENTACION DE LOS OBJETIVOS Y FINALIDAD DEL SINDICATO

Simplificando se puede decir que el Sindicato nació para conseguir, frente a las pretensiones del capital, una defensa eficaz

(14) Cfr. *La Iglesia española ante el reto de la industrialización*, páginas 66-661.

(15) Cf. sobre todo los números 138-146.

de las reivindicaciones de los trabajadores. Hoy, sin embargo, sus pretensiones históricas o están en parte conseguidas —aunque siempre se puede avanzar más en esta línea— o, incluso, son patrimonio de otras entidades: la misma Administración y la patronal tienen tanto interés como el sindicato por algunos de sus objetivos, el pleno (o el máximo posible) empleo, por ejemplo. Es más: la fuerza de estas dos entidades —gobierno y patronal— ha llevado a los sindicatos a adentrarse en otros campos: funciones consultivas dentro del Estado, funciones sociales y asistenciales para sus afiliados (cooperativas, instituciones para el ocio, asesorías laborales, etc.), además de sus tareas típicas: negociación de convenios colectivos, representación de los trabajadores en la empresa, etc. Y esto con atención a intereses superiores macroeconómicos. Ciertamente los objetivos sindicales han evolucionado a lo largo de sus años de existencia

Los documentos de la DSI han tenido siempre conciencia de que el sindicato tenía otros fines, además de su finalidad obvia reivindicativa. En este sentido, ya *RN* suponía que debía haber diferentes asociaciones de obreros para diferentes fines —sindicatos, mutuas, patronatos, etc.— y proponía como objetivos que no deben olvidarse, la prosperidad tanto familiar como individual de los obreros, moderar con justicia las relaciones entre obreros y patronos, robustecer en unos y en otros la observancia de los preceptos evangélicos, el cultivo del espíritu, el pleno empleo, la seguridad social, etc. (*RN* 38). Es decir, pensaba en unos sindicatos con un fin integral: «un aumento de los bienes del cuerpo, del espíritu y de la fortuna» (*RN* 71).

Pío XI trata lateralmente del sindicato en *QA*, es decir, habla de él a la hora de evaluar el modelo corporativo italiano. Pero lo que dice supone con claridad que el sindicato debe tener, ante la Administración del Estado, un papel consultivo y representativo.

Más concretamente se manifiesta Pío XII: el fin esencial de los sindicatos consiste en «representar y defender los intereses de los trabajadores en los contratos de trabajo»(16). En el ya citado discurso a las ACLI (17) define al sindicato como instrumento de defensa y diálogo ordenado a mejorar las condiciones de vida del trabajador. Y en el Radiomensaje de Navidad de 1952 concreta su función y fin pro-

(16) *Il nostro predecessore*, AAS 37 (1945), 69-70.

(17) Citado en la nota 5.

pio en la «tutela de los intereses del obrero en la sociedad actual transformada cada vez más en anónima y colectivista».

Esta doble tarea —defensa y diálogo— o, quizá mejor, esta doble faceta de una misma tarea, va a ser insistentemente repetida en el magisterio social posterior a Pío XII. *MM* y *GS*, muy cercanas en su fecha de publicación, repiten casi literalmente estos conceptos. En la década de los 60 crece la conciencia de que es necesaria la participación de todos los ciudadanos en los asuntos comunes. Fruto de esta conciencia es la insistencia en la colaboración, que se va sobreponiendo a la lucha de clases y que va llevando a un mayor grado de responsabilidad (18).

Pablo VI seguirá avanzando por este camino. La finalidad del sindicato ya no es sólo la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores ni favorecer la participación en los asuntos comunes. Es también objetivo importante educar el sentido de responsabilidad hacia el Bien Común (PP 38, 39; OA 14). Y esta actitud responsable hacia lo común es parte del desarrollo integral de cada persona, es una condición de vida *más humana* hacia la que debe tender todo hombre que quiera desarrollarse, a tenor de la conocida definición de desarrollo que ofrece *PP* (19). No es, por esto, extraño que Juan Pablo II considere imprescindible el sindicato, como quedó indicado más arriba. Y que le invite a ocuparse también de tareas educativas, asistenciales, etc., y a no defender solamente los intereses de sus afiliados, cayendo en el egoísmo de grupo o de clase: «Las exigencias sindicales no pueden transformarse en una especie de “egoísmo” de grupo o de clase, por más que puedan y deban tender también a corregir —con miras al bien común de toda la sociedad— incluso todo lo que es defectuoso en el sistema de propiedad de los bienes de producción o en el modo de administrarlos o de disponer de ellos» (LE 20).

Se puede resumir el camino recorrido por la DSI al tratar de la finalidad del sindicato subrayando un dato real: cuando desde otras posiciones ideológicas y desde la misma realidad se va descubriendo que la finalidad del sindicato debe reorientarse, reconocerlo es fácil para la DSI, que ya desde el comienzo había considerado que los fi-

(18) El concepto aparece en ambos documentos: *MM* 97; *GS* 68. En el primero se antepone explícitamente la colaboración a la lucha de clases. En el segundo se acentúa la responsabilidad.

(19) «El paso, para cada uno y para todos, de condiciones de vida menos humanas a condiciones de vida más humanas», *PP* 20. Cfr. también 21: La cooperación al Bien Común es una de las concreciones de lo que significa condiciones de vida más humanas.

nes de la asociación obrera eran amplios e incluían el bien integral del trabajador y de toda la sociedad.

B) LA CRECIENTE POLITIZACION DE LA VIDA ECONOMICO-SOCIAL

Es cada vez mayor el poder del Estado y su actuación directa o indirecta en la vida económico-social. Independientemente del respeto al talante democrático, un gobierno actual tiene posibilidades de actuar —y las ejerce— que desbordan con mucho las que gozaba un gobernante absolutista (20). Paralelamente hay mayor conciencia de la necesidad de integrar las realidades económicas de una empresa con el resto de la economía del país, con el Mercado Común (en el caso de España), con las exigencias del comercio internacional. Se han difuminado las fronteras entre economía y política. Lógicamente se hacen más íntimas las relaciones entre ellas y entre el sindicato y el gobierno y el sindicato y los partidos políticos. Se trata de un problema que no es nuevo —se planteó ya en la I y sobre todo en la II Internacional, ésta última a comienzos del siglo XX— pero en su planteamiento se han producido inflexiones significativas.

La DSI —no podría ser de otra forma— se ha ido haciendo eco de esta realidad de nuestros días. Si en la década de los 30, QA constataba que los gobiernos y los Estados habían perdido poder en beneficio de las multinacionales (105-110), a partir de la Segunda Guerra Mundial los documentos sociales de la Iglesia van tomando nota del poder creciente de los gobiernos: la Administración del Estado va invadiendo campos, antes de dominio individual o social. Y esto repercute en su enseñanza sobre el sindicato. Son tres las reflexiones que se suceden a propósito de las relaciones entre sociedad, sindicato, partidos políticos y Estado:

- Juan XXIII —y con él el Concilio— defendió la necesidad de que el trabajador estuviese representado en todos los ámbitos en los que se toman decisiones que le afectan: en la empresa, en el propio

(20) En el tiempo de Luis XV—por poner un ejemplo de monarca absoluto— sería impensable que el gobierno controlase los ingresos y gastos de cada ciudadano, que le transmitiese consignas diariamente (vía medios de comunicación social), que decidiese en ámbitos que parecían reservados a las opciones personales: sanidad, educación de los hijos... En todos estos campos el Estado actual tiene una intervención mucho mayor que entonces.

sindicato y también en el ámbito político. Porque aquí también —y no sólo en el ámbito laboral— se toman decisiones que tienen que ver con él: salarios, condiciones económicas generales, etc. (MM 97-98; GS 68). Se subrayaba así la vinculación entre economía y política.

- Pablo VI sacó consecuencias morales de esta vinculación. Denunció como «tentación» que debe ser superada el abuso de poder por parte del gobierno en su relación con los sindicatos, o de éstos en su relación con aquél. Abusa de su poder el Estado cuando o no reconoce al sindicato o lo hace sólo en teoría, sin aceptar sus competencias o intentando «integrarlo» (domesticarlo) dentro del aparato del Estado. Abusa de su poder el sindicato cuando, utilizando la fuerza del número, extiende su presión social a campos que no le corresponden (OA 14).

- Juan Pablo II —puede sospecharse que en gran parte por la sensibilidad que le da la experiencia vivida antes de su pontificado— alerta a los sindicatos: no es tarea suya hacer política, aunque reconoce que su actividad entre indudablemente en el campo de la política, entendida «como una prudente solicitud por el bien común» (LE 20).

De nuevo la DSI se ha ido haciendo eco de las realidades del mundo en el que vive y al que se dirige. En virtud de ello ha pretendido orientar las relaciones sindicato-Estado, sindicato-partido, asignando a cada uno su tarea —con clara conciencia de que sus campos específicos están a veces separados por una frontera muy difuminada— y previniéndoles ante sus posibles tentaciones.

C) LA CRISIS DEL CONCEPTO «LUCHA DE CLASES» Y EL EMPLEO DE LA HUELGA

K. Marx consiguió que se aceptase como dogma indiscutido la necesidad de la lucha de clases como instrumento para la justicia social. En este marco el empleo de la huelga como arma del proletariado era también indiscutido. Tuvo que disentir de Bakunin —y ésta será una de las causas que le lleven a la ruptura con él, a la escisión de la I Internacional en 1872 y al nacimiento del anarquismo— a propósito de la posibilidad o conveniencia de la huelga general, pero sin dudar siquiera de su licitud e idoneidad en los demás casos.

Hoy imperan en cambio dos realidades: la clase obrera —al menos en el mundo occidental— se ha aburguesado y sintoniza menos con la lucha de clases como táctica permanente y, a la vez, ha ido tomando cuerpo la conciencia de las ventajas de la concertación social y de la negociación, como instrumentos más eficaces que la huelga para garantizar la justicia.

También ante esta realidad —sociológica e histórica, independiente de los principios morales, aunque susceptible de ser juzgada por ellos— la DSI ha ido matizando su postura. Pues también en este punto, desde una coherencia básica entre las primeras manifestaciones de la DSI y las más recientes, es posible percibir una evolución clara.

Respecto a la *lucha de clases*, la primera actitud de la Iglesia no es positiva, sino reticente. Es un error —afirmaba ya León XIII— pensar que las clases deben estar en lucha; es más cierto que se necesitan. Por eso, en vez de azuzar a cada una recordándole sólo sus derechos, la Iglesia predica a ambas sus deberes (RN 14). En la misma onda ideológica, una de las ventajas que Pío XI descubría en el sistema corporativo era la mutua colaboración entre las clases (QA 95), de acuerdo con uno de los principios que él mismo había establecido para restaurar el orden social, amenazado en su tiempo, carente de un modelo universalmente aceptado (21).

Pero la polémica en torno al concepto de lucha de clases y la reticencia de la DSI ante él podía interpretarse como un anticomunismo (22) —e, incluso, antiobrerismo— visceral. Quizá por eso se omite la alusión al término en los años siguientes (23). Aunque también es cierto que la atención de la DSI —y en general de los pensadores sociales— se traslada del concepto de lucha de clases al de lucha de bloques.

Juan Pablo II, que en *SRS* dedicará varias páginas a la lucha de bloques, en *LE* no temió enfrentarse con el concepto vidrioso de lucha de clases. Comienza reconociendo sin reticencias que *la lucha de*

(21) *Ibid.*, 88. Sobre la necesidad de encontrar un sistema válido en 1931, cfr. nota 15.

(22) La oposición a la violencia y a la lucha de clases es uno de los criterios que Pío XI aduce para manifestar la distancia de la Iglesia ante el comunismo: QA 112. A la vez toma nota de que el socialismo moderado ha abandonado o reducido sus pretensiones iniciales en este punto: 113-114.

(23) Únicamente alude a él Pablo VI cuando lo señala como uno de los niveles de expresión del marxismo como ideología (OA 26) y como movimiento histórico: OA 33.

clases existe y que ha sido elevada a categoría ideológica y programada como lucha política (LE 11). Pero a continuación expresa su convicción de que *no debe ser así*. Y presenta una serie de argumentos en los que se apoya, de corte filosófico, histórico y moral (LE 12-15). El más original es el que me atrevo a llamar histórico. Analizando la historia y el proceso de producción —es decir, utilizando las mismas fuentes de argumentación de Marx— llega a la conclusión opuesta: *la lucha de clases no debe existir, porque el capital es fruto del trabajo* (LE 12).

Es llamativa la argumentación del Papa. No sólo porque hunde sus raíces en los mismos datos que llevaron a Marx a una conclusión contraria, sino porque además da un nuevo sentido a la frase marxista *el capital es fruto del trabajo*. Para Marx significaba que el capital se ha formado a base de pagar injustamente al trabajo. Juan Pablo II, sin abordar este tema, hace ver que los bienes de la tierra llegan a ser capital —bienes de producción— gracias al trabajo humano. Capital y trabajo no pueden, por tanto, estar en conflicto.

En coherencia con este análisis, al tratar del sindicato *LE* define que es un exponente de lucha, pero *no en contra* de nadie, sino a *favor* de la justicia (LE 20), aludiendo a su argumentación anterior. La DSI ha llegado así, antes de centrar su interés en la lucha de bloques, a un tratamiento dialéctico de la lucha de clases, superando las etapas anteriores.

Consecuencia en parte de esta evolución en la reflexión ante el concepto de lucha de clases es la matizada toma de postura *respecto a la huelga*. Leyendo a León XIII se advierte su repulsa instintiva al empleo de este medio de presión. Destaca, ante todo, que es un mal social. Pero no llega a excluir su uso; la primera obligación del Estado —antes que prohibirla— es remover sus causas, las injusticias que la originan (RN 29). Pío XI no trató directamente de este problema: sus palabras sobre la huelga, que a primera vista parecen una condena tajante —«Quedan prohibidas las huelgas» (QA 94)—, no son la expresión de la opinión del Papa, sino la descripción no axiológica de lo que ocurre en el régimen italiano que está describiendo en este pasaje de *QA*.

Hay que llegar al Concilio para encontrar una reflexión moral sistemática sobre la huelga. No es demasiado extraño: hasta entonces se había acudido implícitamente a las condiciones que la tradición moral había establecido en general para legitimar, en determinados casos, el empleo de la violencia. Estas condiciones eran:

- Que exista una causa justa.
- Que el empleo de la violencia sea el último medio que se utilice; antes debe intentarse una solución pacífica.
- Que los males que presumiblemente van a derivarse del empleo de la violencia sean previsiblemente menores que la injusticia que se pretende remediar.

A la luz de estos principios se habían intentado solucionar moralmente los conflictos interpersonales o grupales. En concreto, basándose en ellos, se justificaba la posibilidad de que, en algunos casos, la guerra fuese justa, aunque para este caso concreto se añadía una nueva condición: que la declarase quien tenía autoridad para hacerlo. Con estos mismos principios los moralistas sociales abordaron el problema de la huelga. *GS* se mueve en esta óptica, aunque sin hacer mención expresa de la última condición: reconoce que en las circunstancias presentes la huelga puede ser un medio de presión necesario, aunque extremo, y exhorta a que se empleen preferentemente la negociación y el diálogo (*GS* 68).

Planteadas así las cosas, los documentos sociales postconciliares han subrayado sobre todo la tercera condición, supuesta aunque no explicitada en *GS*. En este sentido, *OA* deduce que la huelga de servicios necesarios para la vida de una comunidad es difícilmente justificable: los males que se deducen de ella —piénsese en una huelga total del personal sanitario, de comunicaciones, de bomberos, etc.— difícilmente serán menores que la injusticia que se pretende remediar (*OA* 14). Y casi lo mismo repite (*LE* 20).

Ambos documentos abordan también un tema que nos es ya conocido: supuesta la creciente politización de la vida socio-económica, es clara la tentación de utilizar la fuerza de la huelga con finalidad política. Tanto Pablo VI como Juan Pablo II se oponen a esta utilización de la huelga.

La claridad de los principios expuestos hasta aquí es compatible con una mayor necesidad de concreción. No se encuentra ésta en los grandes documentos de la *DSI*, pero sí en documentos magisteriales de ámbito local más reducido —episcopados nacionales, obispos particulares— y en la reflexión más reciente de teólogos y creyentes, tanto agrupados como individualmente. No parece ajeno al objeto de estas páginas hacernos eco aquí de algunas de estas reflexiones (24).

(24) Recogemos aquí lo expuesto en *Pensamiento Social Cristiano I*, págs. 497-498.

● Las condiciones que la tradición moral exige para que una huelga sea lícita son las mismas que se piden para justificar moralmente el empleo de cualquier tipo de violencia. Evidentemente, se trata de requisitos razonables. Sin *causa justa* no se puede emplear la fuerza contra nadie. Pero, ¿quién determina la justicia de la causa? En el caso de la huelga normalmente lo decide el mismo que se siente agraviado. Y no parece justo que una misma persona (o colectivo) sea, a la vez, juez y parte. Menor dificultad ofrece el que sea el *último medio* que se emplea: al menos puede saberse objetivamente si se han intentado medios pacíficos y menos gravosos. Respecto a la tercera condición —que los *males derivados sean menores que la injusticia que se quiere remediar*— es claro que Dios no nos pide adivinar el futuro. Pero sí nos invita a considerar previamente las consecuencias de nuestros actos, a no proceder inconsideradamente, sin mirar a los efectos de lo que hacemos. Volveremos más tarde sobre esto.

● Siguiendo con las tres condiciones, se trata también de requisitos *mínimos*. Sin ellos la huelga es moralmente ilícita. Con ellos puede ser —también en el orden moral— lícita o ilícita. Porque no puede olvidarse que el cristiano está llamado a superar los mínimos. Y ciertamente a seguir el ejemplo de Jesús. En el huerto de Getsemaní se daban las tres condiciones requeridas para responder con la violencia al intento de apresar a Jesús. Y cuando Pedro saca la espada, Jesús le dice que ése no es el camino cristiano. En cualquier caso, el empleo de la violencia podrá estar en ocasiones permitido. Pero nunca se excluye la renuncia a este medio de presión realizada por amor, no por comodidad, insolidaridad o miedo.

● Es también claro que cada uno puede renunciar a defender sus derechos por la fuerza. Pero el caso es distinto si se trata de derechos del colectivo al que pertenezco, o de otro colectivo que me pide solidaridad con él. O los derechos de alguien que tengo obligación de tutelar.

● Volviendo ahora al tercer requisito —el que se refiere al futuro— es importante preguntarse, antes de declarar una huelga, quiénes van a ser los perjudicados. Determinadas huelgas de servicios necesarios (comunicaciones, sanidad, etc.) perjudican a ciudadanos que ni tienen que ver con el conflicto ni pueden remediar sus causas. Emplear la huelga en estos casos es utilizar como arma de presión el perjuicio a personas e intereses que no deberían entrar en juego. Y lleva también a un enrarecimiento de la convivencia social, al imponer de hecho las reivin-

dicaciones por la fuerza de los hechos, no de las razones o de la moral.

- Por todo lo anterior, es preciso regular, en estos casos, los servicios mínimos que deben en todo caso ser respetados. Es urgente también regular por ley las condiciones legales en las que la huelga es lícita.

- Cuando la decisión de ir a la huelga la toma un colectivo de trabajadores, es difícil para cada trabajador tomar una decisión en conciencia. Además de su propio análisis de la situación y de las condiciones concretas de esta huelga, debe valorar también los intereses del colectivo que utiliza esta forma de presión. Es igualmente importante impedir legalmente que los llamados eufemísticamente «piquetes informativos» sean de hecho grupos de presión que por la fuerza impidan a cada ciudadano tomar una decisión personal ante una huelga.

- Dada la cada vez más extensa competencia del Estado en la economía, es difícil en la práctica deslindar las huelgas políticas de las que no lo son. Una huelga general o una que cree problemas de orden público, o que dañe seriamente la economía de uno o varios sectores, difícilmente dejan de tener color político. Ciertamente son políticas las que pretenden metas que pueden y deben alcanzarse por cauces políticos.

Esta es una breve selección de algunos problemas morales que plantea el empleo de la huelga en la actualidad. La DSI ha expuesto los principios generales, sin pretender dar soluciones universales: toca a las comunidades cristianas «discernir, con la ayuda del Espíritu Santo, en comunión con los obispos responsables, en diálogo con los demás hermanos cristianos y todos los hombres de buena voluntad», las opciones que deben tomar en cada caso (OA 4).

D) LA ESCASA AFILIACION SINDICAL

Es ésta una realidad de índole diferente a las anteriores. Por múltiples motivos —que están en la mente de todos y no precisan ahora especial aclaración— es escasa la afiliación, especialmente en España (25). Con una consecuencia obvia: al tener me-

(25) «El País» (5-9-1989) cifraba en un 11% de la población laboral española los afiliados a los distintos sindicatos. Es el porcentaje menor de la CEE.



nos afiliados, el sindicato tiene menos medios y menos poder representativo: su fuerza está en el número. Y debe elegir uno de dos caminos: o reducir sus actividades o resignarse a vivir de aportaciones extrínsecas, fundamentalmente estatales. Pero esto le enfleuda más y disminuye su ya cercenada independencia.

Estos son, a grandes rasgos, los problemas con los que se enfrenta el sindicato hoy, al menos en el Primer Mundo. Sobre estos y sobre los ya superados ha ido diciendo la Iglesia una palabra a lo largo de los años. ¿Cual ha sido esta palabra?

A primera vista parecería que este tema no es competencia de la Iglesia. Si incluso en temas cuya vertiente moral es clara la misma DSI declara que no es su misión dar una solución con valor universal —recuérdese la última cita de OA—, ¿qué tiene ella que decir acerca de esto que es fundamentalmente problema de los mismos sindicatos?

No se puede negar que la escasa afiliación actual depende, ante todo, de factores que escapan de la competencia de la Iglesia. Son muchas las posibles causas y nos alejaría demasiado de nuestro tema ahondar en ellas. Sin ánimo exhaustivo y sin querer precisar excesivamente, basta recordar algunas de las razones que ambientalmente explican este fenómeno:

- Posiblemente influye de forma importante la ya aludida politización de la vida económica y social. Es en instancias políticas —nacionales y supranacionales— donde se toman las grandes decisiones económicas. El sindicato ve así reducido su poder. Y todavía lo ve más recortado si se atiende al hecho de que la patronal —unida— compensa la fuerza del número del movimiento obrero. Y que las grandes empresas —en muchos casos supranacionales— ejercen un poder al que sólo parcialmente pueden aspirar a recortar los sindicatos. En definitiva, el sindicato despierta pocos deseos de afiliarse porque se extiende la conciencia de que tiene menos poder que antes.

- Quizá hay que buscar otra causa en la *deficiente actuación de los propios sindicatos*. Para unos han condescendido demasiado con las directrices del gobierno, de partidos o de la patronal. Para otros han provocado conflictos innecesarios y estériles. Son bastantes los que les acusan de ocuparse sólo de los propios afiliados, en perjuicio de los no afiliados. Y no faltan acusaciones aisladas de malversación o deficiente utilización de sus fondos económicos y humanos.



● Tampoco debería omitirse el dato —creemos que real— de la *creciente insolidaridad de los ciudadanos* en general y de la clase obrera en particular —«se ha aburguesado»— que lleva a un desinterés y apatía por todo lo común, por todo lo que no sea propio beneficio. No parece descaminado pensar que una cierta elevación del nivel de vida ha disminuido la garra reivindicativa de la clase trabajadora. Y que la convicción de la dureza de las condiciones de vida —en el presente y en el futuro previsible— no ayuda a un espíritu de lucha. A esto se une la decadencia social de los ideales revolucionarios: los partidos más extremistas gozan cada vez de menos favor popular, los regímenes de izquierda se ven abandonados por sus propios ciudadanos. Y tal vez puede hablarse también de un descenso en el nivel moral social de toda la población, más sensible a las ganancias privadas y útiles a corto plazo que a los ideales y a las ventajas comunes a medio y largo plazo.

Sean cuales sean las causas, el hecho es real. Y tanto el hecho como cualquiera de las causas —las sugeridas u otras— tienen una vertiente moral, que no puede ser indiferente para el cristiano. Y no lo ha sido para la DSI. Se ha ocupado de este tema al menos de tres maneras: presentando un ideal de sindicato que le haga apetecible, instando al creyente a participar en la vida sindical y, en ocasiones, creando asociaciones de diversos tipos que complementasen las exhortaciones a participar.

● A quien se acerca a los contenidos de la DSI sobre el sindicato le llama la atención el *tono ideal* con el que es tratado. Por supuesto, los documentos más universales no son críticos de la realidad sindical (26). Habitualmente tampoco lo son los documentos de las Iglesias locales o de grupos o de pensadores cristianos. Da casi la impresión de que no se quieren denunciar las deficiencias sindicales, pese a que algunas son de dominio público. Al contrario, se alaba lo positivo, con realismo y generosidad, que no siempre encuentran correspondencia (27). Y ciertamente impera en este ámbito un tono posi-

(26) Es excepción RN 37. Pero en otros pasajes de la misma encíclica el tono es más laudatorio. Las críticas aludidas se explican en el contexto en que se escribe RN. Y ciertamente entonces no se veía como deficiencia la escasa afiliación.

(27) En los discursos de Pío XII era muy frecuente el reconocimiento de las tareas de los diferentes grupos a los que se dirigía; en MM 103 se alaba explícitamente a la Organización Internacional del Trabajo; en GS 44 se reconoce la ayuda que la Iglesia recibe del mundo y de la sociedad, etcétera.

vo y estimulante de las tareas que deben realizarse. Todo ello es indicio ciertamente de realidades positivas que existen en este campo.

- Lo es también del interés de la DSI por *estimular la acción de los cristianos y su presencia en las organizaciones que se ocupan de los asuntos comunes*. Frente a la creencia extendida de que la Iglesia es reticente ante lo político y lo sindical, la realidad es que son muchos los pasajes de la DSI que estimulan la colaboración de los cristianos en estos campos. Ha sido una constante de la Doctrina Pontificia sobre temas políticos y sociales. León XIII dedica la última parte de *RN* a proponer lo que es tarea de los interesados en el campo económico. Pío XI acuñó en *QA* la frase de que los primeros apóstoles de los obreros deben ser los propios obreros (QA 141) y dedicó también la parte final de su encíclica a estimular a una cristianización de la vida económico-social. Pío XII propuso el ideal de la «consagración del mundo» como tarea específica de los laicos. En *MM* posiblemente uno de los conceptos claves es la participación en la reforma de las estructuras. El Concilio popularizó en la Iglesia la obligación del compromiso temporal y de la presencia de los cristianos en la vida pública. La enseñanza de Pablo VI y de Juan Pablo II ha recorrido los mismos caminos. No se puede decir que la DSI no haya estimulado a los cristianos a participar activamente en la construcción de un mundo más justo.

- Como indicábamos al principio de estas páginas, en este tema concreto la Iglesia no sólo ha predicado: «ha intentado también dar trigo». Para cerrar este tema puede ser interesante lanzar una mirada —sintética y rápida— a la *actuación de la Iglesia en el mundo sindical*, a su colaboración para crear asociaciones dentro del mundo obrero.

Para el mundo obrero la fuerza del número fue un elemento clave en su lucha por salir de su situación de miseria. Por eso era tan importante para él la asociación. La Iglesia captó esta necesidad y prestó su colaboración.

Ciñéndonos a España —aunque el fenómeno se dio en todos los países industrializados— se pueden descubrir siete etapas en la actuación de la Iglesia en este ámbito. Brevemente enumeradas son (28):

- Antes de que se produzca la industrialización, la asociación laboral es el *gremio*. Entre sus múltiples finalidades está tam-

(28) Tratamos más ampliamente este tema en *La Iglesia española ante el reto de la industrialización*. Más en esquema en *Pensamiento Social Cristiano*, I, págs. 503-504.

bién la religiosa. En el marco de los gremios existen cofradías y confraternidades, a través de las cuales la Iglesia está presente en el mundo artesanal.

- Con la industrialización desaparece el gremio. Fracasado el intento de legalizar las primitivas asociaciones obreras, se crean por necesidad asociaciones clandestinas que exteriormente revisiten la forma de *Mutuas*, *Cooperativas*, *Ateneos*, etc. También en estas asociaciones estuvo presente la Iglesia.

- La ambigüedad de estas asociaciones —no expresan lo que son— colaboró a que la Iglesia se desenganchase de ellas y comenzase a crear sus *propias asociaciones* dentro del mundo obrero. En un primer momento crea asociaciones *para* obreros: sociedades benéficas, instructivas, de promoción y estímulo, patronatos... En todas ellas el obrero es fundamentalmente beneficiario de la acción de estas asociaciones.

- Un paso más se da con los Círculos Obreros Católicos, transplantados a España por los PP. Antonio Vincent, S. J. y Ceferino González, O. P. No son sindicatos, sino asociaciones *con* obreros. Los miembros son patronos y obreros, en un intento de unir las clases enfrentadas. La finalidad es múltiple: religiosa, instructiva, económica (no asistencial, sino creadora de cooperativas, Mutuas, Cajas de Ahorros, etc.) y recreativa. Consiguieron gran implantación.

- En parte por desinterés de los patronos y en parte por propia evolución ideológica, los Círculos se transforman en Sindicatos Católicos: asociaciones *de* obreros. Fueron numerosos y su mayor cota de afiliación la lograron en el campo. En el ámbito industrial coexistieron varios tipos de sindicatos católicos, divididos, entre otras cosas, por el ya aludido problema de la confesionalidad. Como ya se ha indicado, sólo en 1935 se unieron todos los sindicatos católicos españoles.

- Por poco tiempo: la guerra civil y la prohibición posterior de todo sindicato que no fuese el oficial acabaron con la vida de los sindicatos católicos. Es en los primeros años de la época de Franco cuando los obispos potencian las *asociaciones cristianas de obreros* (JOC, ya existente con anterioridad; HOAC, Vanguardias Obreras...). Sus militantes entraron en el mundo sindical. Tras la crisis de la Acción Católica (1967), parte de ellos crearon sindicatos (USO) y partidos políticos (ORT).

- La última etapa de esta historia es —además de la revitalización de las asociaciones cristianas y apostólicas— la *presencia de*

los cristianos en los sindicatos existentes. Esta es la fórmula que prefiere hoy la Iglesia en España.

4. Reflexiones finales

Es claro que el sindicalismo actual ha sufrido dos modificaciones que de hecho han condicionado su influjo:

- *Reorientación de sus fines.* Sin abandonar sus planteamientos reivindicativos, el hecho de que el Estado haya asumido buena parte de las peticiones que históricamente han presentado los sindicatos y la conciencia de que es precisa la concertación para la buena marcha de la economía y de que ésta favorece los intereses de los trabajadores, han obligado a los sindicatos a ampliar el abanico de sus fines y a moderar su afán reivindicativo.

- *Politización de su actividad.* El Estado ha ido asumiendo cada vez más competencias en el ámbito económico. Esto conlleva una cierta politización inevitable de buena parte de la actividad económica. Y también de la sindical. Aunque quedan campos donde los sindicatos pueden actuar independientemente de los partidos, buena parte de sus decisiones más importantes no pueden dejar de tener color político. Esto puede aplicarse también a la huelga, como se indicó a su tiempo. Sigue en pie la llamada de *LE*: los sindicatos deben evitar, en lo posible, hacer política directa: ésta debe hacerse por otros cauces: partidos, elecciones, etc. Sustituirlos por los sindicatos crea confusión y daña a la convivencia. Por otra parte, la historia enseña que un partido y un sindicato, aun perteneciendo a la misma corriente ideológica, pueden tener y tienen intereses divergentes. Es una razón más para mantener la separación —en lo posible— entre ambas instituciones.

No estará de más señalar una nueva inflexión en la actuación práctica de los sindicatos hoy. Hay unanimidad en reconocer que, aunque el sindicato debe velar por los intereses de sus afiliados, no puede prescindir de *otros intereses*:

- La economía nacional y su relación con la internacional, en beneficio de los propios trabajadores.
- Los trabajadores no afiliados al sindicato y en especial los parados.



De la misma forma que las ideologías proletarias han modificado sus planteamientos sobre el sindicato, también los han cambiado los *teóricos del capitalismo*. No solamente aceptan la existencia del sindicato, sino que la desean y propician la concertación con él, con o sin el apoyo del gobierno.

La Iglesia, ya desde *RN*, defendió la necesidad de contar con los sindicatos en la ordenación de la vida económica de cada nación. Los sucesivos documentos de la DSI se han ido haciendo eco de la evolución de los planteamientos sindicales que ha ido imponiendo la historia y ha defendido los derechos básicos del sindicalismo desde sus comienzos. Los documentos sociales de la Iglesia han seguido de cerca y con simpatía las vicisitudes del sindicato como institución y han estimulado a los creyentes a colaborar en sus fines y en la mejora de la calidad de su actuación.

En el campo práctico, la Iglesia en España —y también en otras naciones, aunque en estas páginas nos hemos circunscrito a nuestra nación— ha sido sensible a la necesidad que tiene el obrero de la asociación: su fuerza es el número. Por eso ha estado presente en los distintos intentos de asociación obrera, sea integrándose en asociaciones ya existentes, sea creando asociaciones propias. De éstas, sólo algunas han sido propiamente sindicatos. Y su realización concreta hace ver las dificultades que supone el que la Iglesia cree centrales sindicales. Esta experiencia explica las tendencias actuales. En cualquier caso, la sucesión de formas nuevas y de intentos renovados evidencia dos cosas: que las estructuras en las que cristalizan los intentos de asociación obrera —tanto las civiles como las eclesiales— van revelándose como menos aptas para responder a las necesidades del mundo del trabajo (por eso hay que cambiarlas) y que en la Iglesia ha existido siempre sensibilidad hacia este problema y creatividad para arbitrar nuevas formas de asociación obrera.

La historia demuestra que no hay razón para mirar con complejo de culpa la actuación de la Iglesia ante la industrialización: aunque haya habido deficiencias, el saldo es muy positivo (29). Lo mismo, creemos, puede decirse a propósito de la aportación teórica de la DSI a la reflexión sobre el sindicalismo y a la colaboración que a la historia sindical ha prestado la Iglesia.

(29) Esta es la conclusión a la que llegué al final de *La Iglesia española ante el reto de la industrialización. Historia de la Iglesia en España*, V, págs. 662-663.

Las organizaciones sindicales internacionales

Francisco Pérez Amorós
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la S.S.
Universidad de Barcelona

I. DE LA INTERNACIONALIZACION DE LA ECONOMIA A LA INTERNACIONALIZACION DEL SINDICALISMO

1. Internacionalización del factor capital e internacionalización del Derecho del Trabajo

De la misma manera que la conformación de los diversos ordenamientos jurídico-laborales estatales se ha producido de forma paralela a la solidificación del capitalismo, cuando éste, por propia lógica interna, evoluciona hacia su internacionalización, surge la necesidad de un Derecho del Trabajo que se proyecte sobre ese mismo ámbito geográfico.

Nace así lo que se vendrá a denominar Derecho Internacional del Trabajo, en su expresión más amplia, y Derecho del Trabajo Europeo en una más limitada por razones geográficas. Siendo su función, al igual que la de los ordenamientos laborales estatales, claramente contradictoria y a la vez dialéctica, pues si desde una óptica económica el Derecho Internacional del Trabajo, se justifica a partir de la necesidad de evitar los desequilibrios que se podrían generar a partir de la posible existencia de competencias «desleales» entre Estados originadas debidas a las diferentes formas de regular relaciones laborales en cada país, desde su horizonte social, el Derecho Internacional del Trabajo, pretende mejorar las condiciones de trabajo de los asalariados de diferentes países (VALTICOS, N., 1977, 119-142).

La contradicción interna en el seno del Derecho del Trabajo entre lo social y lo económico del mismo —que formulada con términos clásicos se podría hacer apuntando que «si bien el Derecho del Trabajo procura conseguir todo lo que es deseable socialmente, no puede realizar más que lo que es posible económicamente» (CAMERLYNCH, GH. y LYON-CAEN, G., 1974, 25), resulta más evidente,

si cabe, en el plano supraestatal e internacional, y además, adquiere en la actualidad una relevancia e importancia mayor.

Aunque muchos son los ejemplos de primer orden que se podrían citar para demostrar las anteriores afirmaciones, tengo la plena seguridad que podemos convenir, que entre tales, uno resulta ser el paradigmático por excelencia: el mercado único europeo previsto para 1993, y cuyo componente económico, que resulta incontrovertido, exige para su correcto funcionamiento, tal y como se ha reconocido expresamente en la propia sede comunitaria, un compañero de viaje: el denominado espacio social europeo.

2. Institucionalización y regulación del orden laboral internacional

La necesidad de supraestatalizar el orden sociolaboral, se ha materializado, como es sobradamente conocido, a partir de diferentes organizaciones de diverso ámbito y dispares finalidades. Valga recordar a modo de simple resumen tres instituciones creadas al efecto: la Organización del Trabajo (OIT), el Consejo de Europa y la propia Comunidad Europea (CEE).

En el seno de tales organizaciones internacionales han tenido y tienen su origen numerosas normas jurídicas que desde la óptica supraestatal y con diferente técnica jurídica coadyuban a la regulación de las relaciones laborales; y ello es así también, porque el denominado Derecho Internacional del Trabajo en general, y el Derecho Europeo del Trabajo en particular permiten demostrar el acierto de quien afirma que «el desarrollo del Derecho del Trabajo solamente es concebible si se opera paralelamente en distintos países» (CAMERLINCK, GH. y LYON-CAEN, G., 1974, 32).

3. Internacionalización del movimiento sindical. El Derecho de afiliación de los sindicatos a organizaciones sindicales internacionales como parte del contenido de la libertad sindical

De la misma manera que la internacionalización del Derecho del Trabajo es un fenómeno propio de la esencia del mismo y, junto con

su constitucionalización, una de sus fases de consolidación, el movimiento obrero organizado, por definición, no puede alcanzar todos los objetivos que explican su existencia si no es proyectándose de forma coordinada más allá de sus fronteras estatales.

El sindicalismo democrático, hoy más que nunca, o se coordina a nivel supraestatal, o no alcanzará todos los objetivos de clase, es decir, solidarios, que se propone. Es más, en la actualidad, el fortalecimiento de las diversas organizaciones sindicales internacionales puede considerarse como uno de los diversos caminos que posibilitan y favorecen ciertas prácticas propias de la unidad sindical en cualquiera de sus manifestaciones. Así pues, soy de la opinión que, el internacionalismo del movimiento obrero, puede devenir en una nueva manifestación práctica de la unidad sindical.

Si las características de estas páginas no lo desaconsejaron, varios son los datos históricos a los que se podría hacer referencia para demostrar la anterior afirmación.

En la actualidad, si uno piensa en el fenómeno de las multinacionales (MONTROYA MELGAR, A., 1984), como ejemplo que es de la internacionalización del factor capital, y lo hace en clave de justicia social, forzosamente, surge a continuación y sin solución de continuidad la idea de la necesidad de la coordinación sindical a niveles supraestatales. Como se ha escrito, «las multinacionales se adelantaron el camino internacional a los sindicatos mundiales...» (PÉREZ VOITURIEZ, A., 1981, 57), obligando así a las organizaciones sindicales a redoblar su esfuerzo para reconducir la cuestión (LEVINSON, C., 1976, 189-306). Y sin duda, parte del esfuerzo sindical se ha centrado en intensificar y readecuar su actuación más allá de las fronteras estatales, es decir, en consolidar y dar una nueva dimensión a las organizaciones sindicales internacionales, colocando así en un primer plano a uno de los aspectos que conforman el contenido de la propia libertad sindical, cual es el derecho de los sindicatos a afiliarse a organizaciones sindicales supraestatales e internacionales.

Desde la óptica jurídico-positiva vigente, numerosos pueden ser los datos con los que demostrar la internacionalización del fenómeno sindical (ALONSO SOTO, 1990, 125-136). A continuación se citan algunos de los mismos.

A) Varias son las fuentes internacionales que hacen mención expresa de la cuestión que ahora nos ocupa.

a) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales (Nueva York, 19-12-66, ratificado por España en 13-4-77, BOE 30), precisamente en su artículo 8.1-c trata del «derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales, y el de éstos a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas».

b) La Carta Social Europea de 18 de octubre de 1961 (ratificada por España el 29 de abril de 1980, BOE, 28 junio), en su pasaje 15 trata de la posibilidad de constituir organizaciones sindicales internacionales para garantizar o promover la libertad de los trabajadores.

c) El Convenio número 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación de 1948 (Instrumento español de ratificación de 13 de abril de 1977, BOE 11 de mayo), establece en su precepto 5 que «... toda organización, federación o confederación tiene derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores...».

En este sentido el Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha señalado en repetidas ocasiones que el derecho de los sindicatos a constituir o afiliarse a organizaciones sindicales de ámbito internacional, forma parte del contenido de la libertad sindical, y que en consecuencia, su puesta en práctica está garantizada por las mismas medidas protectoras de las que se benefician las restantes manifestaciones de tal libertad (OIT, 1976).

En concreto el precisado Comité ha informado en los siguientes términos: «la solidaridad sindical internacional constituye uno de los objetivos básicos de todo movimiento sindical y ha inspirado la norma contenida en el artículo 5 del Convenio OIT número 87» (Informe 105, caso núm. 503, párrafo 212).

Además, el derecho de uno o varios sindicatos estatales a afiliarse a organizaciones sindicales internacionales, como parte de la libertad sindical, debe entenderse libre de toda ingerencia por parte del Estado, cuya intervención en relación a esta cuestión en particular puede adquirir nuevos ribetes al amparo de la reserva necesaria en los asuntos internos. Varios son los Informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT que concretan el contenido de las posibles intervenciones de las autoridades públicas en dicha cuestión. Así, el citado Comité enfatiza sobre «la importancia que atribuye al hecho de que no se ponga obstáculo alguno a la libre afiliación de las organizaciones de trabajadores a una organización internacional...» (Informe 6, caso número 3, párrafo 1026), y señala que «una legislación que subordine la



afiliación internacional de un sindicato a la autorización del Gobierno es incompatible con el principio de afiliación libre y voluntaria...» (Informe 6, caso número 5, párrafo 854, e Informe 6, caso número 266, párrafo 42).

d) Y por último, recordar también que en el propio foro comunitario europeo se han adoptado recientes acuerdos que implican la existencia de organizaciones sindicales europeas.

Valga como ejemplo el siguiente: El precepto 118 B del Tratado de Roma, introducido por exigencias del contenido del artículo 22 del Acta Unica Europea, establece la necesidad de procurar el desarrollo del «diálogo entre las partes sociales a nivel europeo». Si a ello añadimos que el segundo párrafo del punto 12 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989 establece que «el diálogo entre los interlocutores sociales a escala europea, que debe desarrollarse, puede conducir, si éstos lo consideran deseable, a que se establezcan relaciones convencionales, en particular a nivel interprofesional y sectorial», se podrá convenir que, dicho de manera escueta, es totalmente imprescindible consolidar la organización sindical a nivel comunitario.

Necesidad que todavía es mayor si se tiene presente que en el punto 6 de la Comunicación de la Comisión de 5 de diciembre de 1989 sobre su Programa de Acción para aplicación de la precitada Carta Comunitaria, se hace repetida referencia a las funciones encomendadas a «sindicatos de la Comunidad», y que como nueva iniciativa se propone la elaboración de una nueva norma comunitaria «sobre el desarrollo de la negociación colectiva, incluidos los convenios colectivos de ámbito europeo...».

B) La internacionalización del fenómeno sindical desde la óptica jurídico-positiva vigente está también presente en los propios ordenamientos internos.

Con diversidad de forma, la mayoría de los ordenamientos jurídico-laborales europeos contemplan el derecho de afiliación de un sindicato a organizaciones sindicales internacionales y el de creación de las mismas; y todo ello, como manifestaciones de la propia libertad sindical.

En nuestro caso, la cuestión queda reflejada, tanto a nivel constitucional como en las leyes dictadas en su desarrollo.

Así, en el pasaje 28.1 de nuestra Ley de Leyes, en el que se recoge

la libertad sindical como derecho constitucional con rango de fundamental, se indica que: «La libertad sindical comprende... el derecho de los sindicatos... a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas...» Mientras que el precepto 2.2-b de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE 8 de agosto), establece que: «las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a ...constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como a afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.»

Queda pues de manifiesto, que de acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico, muy similar en este punto al de los países europeos occidentales, se pueden sentar las siguientes bases: la primera, para afirmar que en el derecho de un sindicato a afiliarse a una organización sindical supraestatal o de varios para fundarla, son dos manifestaciones de la dimensión colectiva de la libertad sindical; y, segunda, para concluir que la puesta en práctica de tales posibilidades, es decir, derecho de fundación y derecho de afiliación, están protegidas con la misma intensidad con que lo están las restantes manifestaciones que configuran la libertad sindical.

II. ORGANIZACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

1. Introducción

El proceso histórico que ha conducido al actual panorama del sindicalismo internacional (Federación Sindical Mundial —FSM—, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres —CIOSL— y Confederación Mundial del Trabajo —CMT—) puede resumirse a partir del siguiente recordatorio (RUBIO, R., y ABAD, J., 1976; Unión Sindical Obrera, *s/f*; ALONSO SOTO, F., 1990, 137-138; PEREZ AMOROS, Y., y ROJO TORRECILLA, E., 1990, 255-260; AUGER, J., 1980; WIND MULLER, J. P., 1980).

Si por la brevedad requerida en este punto, sólo uno ha de ser el dato con el que iniciar este resumen, he de apuntar que el inicio del internacionalismo del movimiento obrero hay que situarlo en la órbita de las Internacionales (principalmente la I —Londres, 1864— y II —París, 1889—) y a partir de aquí se pueden distinguir, a efectos de clarificación, diversas etapas (KRIEGER, A., 1977).

En fase de nacimiento hay que señalar la creación, en 1902, del Secretariado Sindical Internacional en el seno de la Segunda Internacional y la fundación, en 1908, del Secretariado Sindical Internacional Cristiano.

En fase de división del sindicalismo internacional, las escisiones acaecidas tras la I Guerra Mundial dan lugar a los siguientes hechos: Creación en 1919 de la III Internacional y posterior escisión de la misma con la aparición en 1938 de la IV Internacional; pervivencia de la II Internacional, que reapareció en 1923 bajo la denominación de Internacional Laborista y Socialista, dando origen en su momento a la II Internacional Socialista, que posteriormente se fraccionaría, apareciendo así diversas organizaciones sindicales: el Secretariado Sindical Internacional se transformó en la Federación Sindical Internacional (FSI), vinculada con la II Internacional; creación de la Internacional Sindical Roja (ISR); creación en 1922 de la Asociación Internacional de Trabajadores (ATI), y en 1920, la corriente sindical cristiana se transformó en la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CSIC).

Y por último, se debe hacer referencia a una fase de consolidación, a la que posteriormente dedicaré mi atención, y que ahora en orden introductorio se puede resumir así: Con la II Guerra Mundial, se produce un proceso de unidad entre la FSI y la ISR, creando en 1945 la FSM, lo que representó la agrupación de la mayoría de sindicatos de todos los países y de todas las tendencias. Pero con posterioridad, la FSM, al calor de la guerra fría Rusia-USA, y en concreto por «las viejas divisiones de partido, la óptica de bloques militares, políticos y económicos» (ALIAGA, S., 1978), se dividirá y surgirá en 1949 la CIOIS. Mientras que la CSIC, que por diferentes motivos, no se integró en la CIOIS, se transformó, en 1968, en el CMT.

2. Federación Sindical Mundial

A) *Creación de la FSM y unidad sindical internacional*

Después de una primera propuesta de la TUC, realizada ya en plena II Guerra Mundial (1941) y de la reunión de la misma con la CGT (París, 1944), se creó en septiembre de 1945 (Conferencia Sindical Mundial de París) la FSM estableciendo su sede en Praga, que

bajo el prisma de la unidad sindical internacional, tenía, según su declaración de 3 de octubre, su año fundacional, como principales objetivos: «Organizar y unificar en el seno de los sindicatos de todo el mundo, independientemente de cuestiones de raza, nacionalidad, religión u opinión política; ayudar a los trabajadores a organizar sus sindicatos en los países menos desarrollados social o industrialmente; proseguir la lucha para la exterminación de todas las formas fascistas de gobierno; combatir la guerra y sus causas; representar los intereses de los trabajadores en todas las instituciones internacionales...» (LIZZADRI, O., 1976).

Su creación contó con el apoyo de los sindicatos europeos occidentales y del Este, y con el rechazo de la American Federation Labor (AFL) y de los sindicatos de corte cristiano que no se integraron en la misma. En concreto, la FSM reunió la antigua Federación Sindical Internacional, las Trade Unions británicas, los sindicatos de la URSS y de los países socialistas, la Industrial Organisation Congress (CIO) y organizaciones sindicales de países de América Latina, Asia y África.

Esta amplia composición fue en primer lugar un dato que demuestra su importancia cuantitativa —una especie de «Naciones Unidas del Trabajo», en expresión coloquial utilizada al efecto—, pero a la vez fue razón suficiente para dificultar su cohesión interna. Es más, la mala acogida en Washington de la FSM y las discrepancias entre la CIO y la AFL en relación a dicha organización sindical internacional fueron factores que cuartearon desde el principio la unidad interna y la consiguiente actuación de la FSM (MORRIS, G., 1967).

Como reflejo de las tensiones entre los dos bloques políticos mundiales durante la denominada guerra fría, se pusieron de manifiesto en el seno de la propia FSM fuertes disensiones, lo que provocó, en el momento de discutir la articulación del Plan Marshall en la reunión del Comité Ejecutivo celebrado en París, el día 19 de enero de 1949, la escisión de la organización de la Industrial Organisation Congress (CIO) y de los sindicatos occidentales europeos de línea socialista. Tal como se detallará en su momento, los principales escindidos de la FSM promovieron la creación de la CIO SL, hecho que data de diciembre de 1949. El grueso de los sindicatos europeos que permanecieron en el seno de la FSM fueron los de los países del Este, la CGT francesa y la CGIL (SCALIA, U., 1977).

B) *Ruptura de la unidad en el seno de la FSM.*

Después de un largo y paulatino proceso de alejamiento, la CGIL abandonó la FSM en 1978 con motivo del IX Congreso de la FSM (Praga, 16 a 22 de abril de 1978), alegando que la composición y estructura de la organización internacional resultaba inoperante en ese momento (Conseil Generale CGIL, «Rapport du Aldo Bonaccini», 1978).

Mientras que la CGT francesa, todavía integrada en la FSM, ha iniciado desde hace ya bastante tiempo un paulatino proceso de distanciamiento de la FSM (DUHAMEL, R., 1977). Falta de sintonía que se agudizó a partir del IX Congreso de la FSM (Praga, 16-22 abril de 1978) en el que Pierre Gensons abandonó la Secretaría General de la referida Federación después de nueve años de ocuparla, haciéndose cargo a partir de dicho momento de la Secretaría Confederal del CGT.

La celebración de los X y XI Congresos de la FSM (La Habana, 10-15 de febrero de 1982, y, Berlín Este, 16-22 de septiembre de 1986, respectivamente), han vuelto a poner de manifiesto, que salvo la presencia de algunos sindicatos europeos occidentales en calidad de observadores, la CGT es el único sindicato de tal ámbito geográfico presente con carta de afiliado (GIULIANATI, S., 1986).

En la actualidad, y por diferentes motivos, no forman parte de la FSM los sindicatos chinos y los yugoslavos.

No pertenecen a la FSM los sindicatos españoles. En particular la C.S. de CC. OO. ha explicitado que: «La postura de CC.OO. desde el momento en que comenzó a mantener relaciones internacionales, fue la de no ingresar en ningún tipo de organización», y en concreto que «si Comisiones Obreras no ha querido ingresar en la FSM se debe principalmente a que nosotros hemos nacido de la unidad de los trabajadores, nuestro ingreso en tal organización supondría una grave dificultad para nuestra unidad interna» (CC.OO., 1978, 124). Marcelino Camacho, entonces Secretario General de la CS. de CC.OO., con motivo de su intervención en el XII Congreso de la FSM, señaló que: «...la unidad de todos los trabajadores del mundo es vital... Valoramos altamente la lucha pasada y presente de la FSM, pero estimamos que se impone una postura crítica y autocrítica constructiva. Creemos que muchos de los órganos sindicales internacionales creados durante y después de la Segunda Guerra Mundial, especialmente en la guerra fría, están envejecidos, desfasados, no responden a las necesidades de hoy» (CC.OO., 1978, 119).

C) «Perestroika» sindical y el XII Congreso de la FSM

Con posterioridad a los importantes acontecimientos políticos acaecidos durante 1989 y 1990 en el seno de los países del Este europeo, pero coincidiendo plenamente con los cambios sindicales producidos a resultas de los mismos, se ha desarrollado el XII Congreso de la FSM (Moscú, 13-20 de noviembre de 1990). Y como no podía ser de otra manera, de la misma manera que se puede afirmar que la mayoría, por no decir la totalidad, de los sindicatos del Este han entrado en un auténtico nuevo período constituyente debido a los referidos cambios, también se puede concluir que la propia FSM entra en una nueva etapa, sobre cuyo futuro parece muy arriesgado hacer pronóstico alguno (RENARD, H., 1990).

Autonomía sindical, democratización y pluralismo sindical manteniendo el ideal de necesidad de la unidad sindical, parecen ser los cambios sufridos en el sindicalismo del Este (CERRONI, U., 1990; YANNEV, Gi., 1990; RIOUX, O., 1990). A lo que habría que añadir el deseo de varios de esos sindicatos para que la FSM estreche sus relaciones de colaboración con las restantes organizaciones sindicales internacionales (CIOLS y CMT); y que en la medida en que ciertos países del Este tienen previsto un acercamiento a la propia Comunidad Europea se replanteen también sus relaciones con la Confederación de Sindicatos Europeos (CES) (MORENO, J., 1990).

Así pues, lo que resulte de las transformaciones sindicales en curso en países como la URSS, Yugoslavia, Bulgaria, Checoslovaquia, Hungría, Rumanía y Alemania, incidirá sin duda alguna en el futuro de la FSM. En definitiva, y tal y como ya se ha apuntado, «el pluralismo en Bulgaria», el «itinerario de una unificación en Alemania», el «goulash» sindical en Hungría», donde la CSKOS se impone y se afilia a la CIOLS y se aleja de la FSM, el hecho de que «en Rumanía FRATIA parte de cero» y que «los sindicatos soviéticos se sitúan en la cola del pelotón» («Mundo del Trabajo Libre» —CIOSL—, bimensual, 14/90, 31-8-90), son datos y circunstancias que hacen imprevisible predecir cual será el futuro inmediato de la FSM.

Y por ello, en el desarrollo del referido XII Congreso de la FSM, se ha puesto de manifiesto la necesidad de recomponer la estructura y readecuar los objetivos de la Federación.

En dicho Congreso, al que según datos ofrecidos, han asistido representaciones de 106 organizaciones sindicales representando a unos

190.000.000 de trabajadores (de los cuales unos 142.000.000 pertenecerían a sindicatos soviéticos), se ha vuelto a poner de manifiesto que, a nivel de afiliadas, la CGT francesa es la única organización sindical europea presente, salvo la asistencia de la PEO chipriota y de la fracción de la OGB austríaca; y que junto a los aires renovadores, al deseo de despolitización y al abandono de la noción de lucha de clases, todavía persisten líneas sindicales ancladas en las ideas anteriores, como son las defendidas, principalmente, por sindicatos soviéticos y la OPZZ polaca (NOBLECOURT, M., 1990).

3. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

A) *Origen y creación de la CIOSL*

La reunión extraordinaria del comité Ejecutivo de la FSM en el mes de enero de 1949 en París, fue el foro y el momento en el que se consumó una importante escisión en el seno de la misma, debido fundamentalmente a las diversas ideologías de los sindicatos miembros y en particular a las diferencias de planteamiento sobre la valoración y la articulación del programa norteamericano de ayuda a Europa (Plan Marshall).

Después de algunas reuniones preparatorias, se celebró durante los días 28 de noviembre a 7 de diciembre de 1949 una conferencia, en la que reunidos 216 delegados de 53 países en representación de 48.000.000 de trabajadores afiliados, surgió la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), con la finalidad, tal y como se expresa en el propio preámbulo de sus Estatutos, de «unir a los trabajadores pertenecientes a las organizaciones sindicales libres y democráticas del mundo y ofrecerles un medio de consulta y colaboración mutuas» (CIOSL, 1964).

Agrupó desde su inicio a los principales sindicatos que se habían escindido de la FSM (v. gr., Congreso de Sindicatos Británicos —TUC—) y a otros sindicatos que no habían pertenecido a dicha Federación (v. gr., Federación Americana del Trabajo —AFL—).

A partir de 1966 se retiró de la Confederación el sindicato norteamericano AFL-CIO, manifestando así su desacuerdo con los contactos que se mantenían con sindicatos soviéticos. A partir de 1981-

1982, dicho sindicato AFL-CIO decidió incorporarse de nuevo al seno de la CIOSL.

Como indica el preámbulo de sus estatutos, «se ha creado para unir a los trabajadores pertenecientes a las organizaciones sindicales libres y democráticas y ofrecerles un medio de consulta y colaboración mutuas...»; teniendo como fines, entre otros, el de «mantener y desarrollar una poderosa y eficaz organización internacional en el ámbito mundial y regional, compuesto de organizaciones sindicales libres y democráticas, independientes de todo dominio externo y consagrada a la tarea de promover los intereses de la clase trabajadora en todo el mundo y a realzar la dignidad del trabajo» y «garantizar la defensa de la democracia en el mundo y de la libertad de las naciones contra cualquier agresión totalitaria o imperialista». Fin este que, como tantas veces se ha escrito, se resume gráficamente en aquella conocida frase de Reuther que dice: «ni Stalin ni la Standard Oil».

B) *Datos de actualidad*

La CIOLS, con sede en Bruselas, y según sus propios datos («Report of the fourteenth World Congress», 1988, pág. 27 y Apéndice A-3, pág. A-3 y siguientes) integra a 146 organizaciones sindicales originarias de 96 países, agrupando así a más de 85.000.000 de trabajadores afiliados.

Pertenecen a dicha organización sindical internacional, entre otros, los siguientes sindicatos internacionales: DBG, Alemania; TUC, Inglaterra; CISL y UIL, Italia; TGTB, Bélgica; FO, Francia, UGT y ELA-STV, España.

En su XIV Congreso (Melbourne, 14-18 de marzo de 1988), en el que se examinó el Documento elaborado por su Comité sobre «El desafío del cambio: Informe para el XIV Congreso Mundial de la CIOLS sobre las tareas futuras del Movimiento Sindical Libre Internacional», decidió prestar especial atención a las siguientes cuestiones generales («Report of the fourteenth World Congress», 1988):

- 1.^a Actividades de educación y formación sindical.
- 2.^a Programa de acción para la integración de las mujeres en las organizaciones sindicales.

3.^a Problemas de la juventud y su actividad sindical y el trabajo infantil.

4.^a Defensa de los derechos humanos y sindicales.

5.^a Cooperación Internacional al desarrollo, empleo y final de la pobreza.

6.^a Acción positiva para las mujeres en los lugares de trabajo.

Asimismo, entre las Resoluciones y Declaraciones aprobadas en el repetido XIV Congreso se incluyen las que hacen mención a la necesidad de adoptar acuerdos que posibiliten la colaboración con instituciones u organismos internacionales y con otras organizaciones sindicales internacionales.

C) *Estructura orgánica*

De acuerdo con sus Estatutos, el entramado orgánico de la CIOLS se puede resumir así: a) Congreso; b) Comité Ejecutivo y Secretariado General; c) Comisiones Permanentes de Credenciales y Reglamento; d) Comisiones especiales; y, e) Organizaciones Regionales

4. Confederación Mundial del Trabajo

A) *Creación de la CMT*

Su origen se encuentra en la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC) fundada en La Haya en 1920 (USO, s/f, 14-17 y Anexos).

En su XVI Congreso (Luxemburgo, 1968) cambió su nombre por el actual de CMT y abandonó estatuariamente toda referencia confesional, línea esta de renovación que se consolidó en los posteriores Congresos (Evian, 1973 y De Haan, 1977), pasando a defender una línea de clara oposición al capitalismo y al marxismo, situándose en lo que se ha denominado en sus propios documentos como «un verdadero socialismo en verdadera libertad». Al respecto, se apunta en su Declaración correspondiente al Congreso de 1968 que: «La CMT es

un movimiento internacional de organizaciones sindicales de trabajadores... Todo proceso económico debe ser concebido en función de las necesidades de las personas... con el fin de que el hombre no llegue a ser esclavo de sus propias obras. Los regímenes sociales, políticos y económicos que se edifican sobre el monopolio privado o público de la economía, o sobre minorías dominantes que se reservan las decisiones económicas, sociales y políticas que afectan a la sociedad entera, deben ser combatidas y destruidas. En consecuencia la CMT condena todas las formas de capitalismo, así como el estatismo marxista, ya que unas y otras obstaculizan el advenimiento de una economía humana».

B) *Datos de actualidad*

Tiene su sede en Bruselas y agrupa unos 15.000.000 de trabajadores, integrando principalmente a sindicatos próximos a corrientes cristianas, de Europa (por ejemplo: CSC, belga; CNV, holandesa; ACLI, italiana), de América Latina, de África y Asia. Es, pues, por el número de trabajadores a los que representa, la organización sindical internacional de menor tamaño.

La CFDT, paulatinamente («CMT: La CFDT met son poids dans la balance», 1977), se fue alejando de la CMT, sometiendo a su Congreso de 1973 la desafiliación a la misma, lo que sin duda fue, según la propia opinión de la CMT, una causa de debilitación de la Confederación por lo que de pérdida de representatividad en Europa comportó tal circunstancia («La CMT pour un renouveau du syndicalisme international», 1979).

De los sindicatos españoles, pertenecen a la CMT, la ELA-STV y la USO, la cual con ocasión de su II Congreso Confederal (noviembre 1979) solicitó el ingreso, que le fue aceptado en el mes de marzo de 1980.

El XXII Congreso de la CMT (Caracas, 20-25 noviembre de 1985) examinó el Informe de Orientación titulado «El desorden internacional, desafíos, evoluciones y respuestas sindicales» (Vid. su texto en «El Proyecto», 12/90, 103-110).

Como desafíos se plantean los siguientes:

- 1.º Problemas de la deuda.

- 2.º Supresión de conflictos y desigualdades.
- 3.º Política de desarrollo.
- 4.º La mala utilización y aplicación de la ciencia y de las nuevas tecnologías.
- 5.º La defensa de los derechos sociales y sindicales de los trabajadores.

Señalándose como respuestas sindicales las que se citan a continuación:

- 1.ª Participar en los procesos de democratización.
- 2.ª Movilizarse para una nueva sociedad: una renovación del movimiento sindical como base para una nueva sociedad.
- 3.ª Nuevas formas de cooperación a nivel internacional, regional, nacional y sectorial.
- 4.ª Información y formación como instrumentos para la participación y democracia.

La CMT, en la actualidad, profundiza en la necesidad de incidir en la idea de que «no sólo en el Tercer Mundo, sino también en los países industrializados necesitan un sindicalismo y movimiento social que esté presente y activo en los sitios de trabajo, pero también en los barrios; que tengan una visión sobre la sociedad y la economía con vocación cultural y educativa, presionando en este sentido a las autoridades públicas y los centros de decisión privados» (KULAKOWSKI, J., 1987).

C) *Estructura y funcionamiento*

El entramado estructural de la CMT se basa, fundamentalmente, en el Congreso y el Consejo, como autoridades superiores, y una Comisión Ejecutiva que asume la dirección de la organización cotidiana.

Paralelamente a su implantación geográfica internacional, la CMT se estructura en Federaciones Internacionales Profesionales (v. gr., Agricultura, Alimentación, Enseñanza, Transporte, etc. (CMT «La Confederación Mundial del Trabajo, CMT»). Secretariado General. Bruselas).

La CMT se estructura de forma regionalizada a nivel de conti-

entes. Así, y por ejemplo, cabe citar la Central Latino-Americana de Trabajadores (CLAT) y Fraternidad de Trabajadores Asiáticos (BATU).

A su vez, sus organizaciones estatales europeas están afiliadas a la CES y las africanas a la Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA, creada en 1976).

III. SINDICALISMO EUROPEO: CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS

Si bien es cierto que la CES, por el ámbito geográfico en el que opera, no es una organización internacional, no obstante, su estudio se incluye en estas páginas en atención a la actual importancia y expansión de la misma. A la CES me referiré de forma particular en este epígrafe, sin que con ello quiera olvidar que en el marco del sindicalismo europeo existen otras manifestaciones del mismo, como, por ejemplo, las siguientes: en el propio foro comunitario, la Confederación Europea de Mandos Intermedios (CEMI) (OIT, 1989); en el ámbito europeo extracomunitario, el Consejo de Sindicatos Nórdicos (NSF).

1. Origen, creación y ampliación de la CES

La fundación de la CES, que data del 8 de febrero de 1973, es el resultado de un largo proceso iniciado a principios de los años cincuenta, que se desarrolló de forma paralela a la instauración de las diferentes Comunidades Europeas. (BAYOD SERRAT, S., 1975; y «Claridad», 9/85 y 19/87). Estableció y mantiene su sede en Bruselas.

Con motivo de la fundación de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (Tratado constitutivo CECA, de 18 de abril de 1951) se creó una primera organización bajo la denominación de Secretariado Sindical Europeo, denominada coloquialmente como «el Comité de los 21», que reunió a las Federaciones nacionales de la CIOLS y a sindicatos mineros y metalúrgicos de los seis Estados miembros de la CECA (Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Luxemburgo y Países Bajos).

Junto a dicho Secretariado Sindical Europeo existían en dicho ámbito geográfico otras organizaciones sindicales con presencia orgánica en Bruselas (v. gr., Confederación Europea de Sindicatos Libres, Comité Permanente de la CGT y CGIL; Oficina Europea de la CMT y Organización Regional Europea de la CISL), de lo que resultaba un plural y a la vez complejo entramado sindical en el seno de la Comunidad Europea. A ello debe añadirse que en 1968 se creó el Comité Sindical para los Países de la Zona Europea de Libre Comercio (AELC-TUC).

La consolidación y las previsiones de ampliación de la Comunidad Europea provocaron un período de reflexión entre tales instancias sindicales europeas dedicado también a la búsqueda de la unidad sindical en dicho ámbito.

Como resultado de dicho proceso se creó la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que tuvo su Congreso fundacional en Bruselas durante los días 8 y 9 de febrero de 1973, agrupándose así las Confederaciones estatales de los países miembros de la CEE, de los países de la AECL y de las organizaciones independientes de varios países (v. gr., Finlandia e Islandia). (Institut Syndical Europeen, 1987 y 1990). Desde sus orígenes, forman parte de la CES, la UGT y ELA-STV. Adviértase, pues, como la ELA-STV, está afiliada a tres organizaciones sindicales supraestatales de las hasta ahora estudiadas (CIOSL, CMT y CES) y la UGT a dos de las mismas (CIOSL y CES).

Obsérvese, como dato significativo, el hecho de que la creación de dicha organización sindical europea unitaria no fue posible hasta transcurridos 16 años desde la firma del Tratado de Roma en 1957 por el que se constituyó la CEE. Si además se comprueba que entre las organizaciones sindicales fundadoras de la CES también habían algunas afiliadas a la CIOSL, se tendrá otro dato más que explica el retraso de la constitución de aquella.

Como principales objetivos, y según el propio preámbulo de sus Estatutos, se citan: «...representar y promover en común los intereses sociales, económicos y culturales de los trabajadores a nivel de Europa en general, y ante las instituciones europeas en particular, incluyendo a la Comunidad Europea y a la Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA)...; y, ...velar por la salvaguardia y el fortalecimiento de la democracia en Europa...».

Durante el año 1974 la CES amplió su representatividad. En

marzo, y después de una negociación entre la CES y la CMT, ingresaron en aquella las organizaciones sindicales cristianas de Suiza, Países Bajos y Bélgica (CSC), Francia (CFDT) y Luxemburgo. En el mismo año también ingresó en la CES el «Congress of Trade Unions» irlandés. Y en tercer lugar, en julio del referido año 1974, ingresó la CGIL iniciando así su distanciamiento de la FSM (CGIL, 1974).

2. Datos de actualidad

Con el paso del tiempo, se han integrado en la CES otras organizaciones sindicales estatales, hasta alcanzar en la actualidad el número de 40. Así se han integrado; UGT (Portugal), TURQUIS (Turquia), CFTC (Francia), GWU y CMTU (Malta), BSRB (Islandia) y CC.OO. (España).

El ingreso de CC.OO., pendiente de ratificación por el órgano competente de la CES (Congreso CES a celebrar en abril de este año en Luxemburgo), se ha informado favorablemente por el Comité Ejecutivo celebrado el pasado 14 de diciembre, después de un largo proceso que se inició hace ahora 12 años (MORENO, J., 1990).

CC.OO., como ha quedado apuntado, mantenía reticencias para ingresar en las organizaciones sindicales internacionales y entre tales también en la FSM. No obstante, y desde siempre había significado la importancia de las organizaciones sindicales supraestatales de ámbito «regional» como el europeo; en este sentido ya se había expresado que «El viejo sindicalismo resulta ineficaz y pensamos que hoy en día la unidad de los trabajadores no pasa por organizaciones mundiales, porque las propias exigencias de los trabajadores demuestran la importancia que adquieren las organizaciones regionales. Así vemos la constitución de la Confederación Europea de Sindicatos de la Europa capitalista, ya que existen muchos problemas comunes a todos los trabajadores del mundo capitalista europeo» (CC.OO., 1978, 125).

El ingreso de CC.OO. en la CES, según mi opinión, debe valorarse positivamente, y en especial, por cuanto que introduce un elemento más que debe fortalecer la idea de la unidad sindical española.

En su momento la CES, rechazó, por razones de representatividad, el ingreso que solicitaron los sindicatos españoles siguientes: CSUT, SU y SOC.

En relación a posibles nuevas integraciones en el seno de la CES, todavía quedan algunas cuestiones por resolver definitivamente. Así, varios sindicatos de la Europa oriental, v. gr., CSY de Yugoslavia y Solidarnosc de Polonia, que en la actualidad participan como meros observadores, han formulado su petición de afiliarse, pero la decisión final al respecto, y como resulta fácil de suponer, no es fácil de adivinar y más teniendo en cuenta las transformaciones sindicales que se han producido en dichos países. Igualmente está pendiente de solución la petición de afiliación presentada por la CGTP-IN portuguesa. Y por último, y para referirme al caso de un sindicato español, recordar que entre las afiliaciones solicitadas y pendientes de una solución definitiva se encuentra la presentada por la Unión Sindical obrera (USO), afiliada, tal y como se ha indicado, a la CMT, que desde 1975 viene solicitando y reiterando su ingreso en la CES; petición que a pesar de haberse estudiado en diferentes ocasiones por parte de los órganos competentes de la CES, todavía no ha sido resuelta definitivamente (PERÉZ AMOROS, F., y ROJO TORRECILLA, E., 1990, 259-260).

En la actualidad, pues, la CES agrupa a unos 45.000.000 de trabajadores afiliados, correspondientes a 40 organizaciones sindicales de 21 países (ver lista de sindicatos integrados en «Institut Syndical Européen: Confederation Européen des Syndicats. Info, núm., 29, 1990» a la que se debe añadir la última incorporación citada).

3. Estructura orgánica y funcional

Como organización sindical autónoma, mantiene relaciones con la CIOSL y la CMT y con instancias sindicales particulares tales como el Comité Sindical Consultivo ante la OCDE (TUAC) y el Consejo de Sindicatos Nórdicos (NFS). (European Trade Unions Institute, 1990.)

A) *Organos fundamentales de la CES*

Según sus Estatutos son:

a) Congreso, que se reúne cada tres años, que se compone de los delegados de las Confederaciones Sindicales y de los Comités Sin-

dicales Europeos. Decide sobre: análisis del informe de actividades realizadas; elaboración del programa de acción; elige a los miembros del Comité Ejecutivo (Presidente, Secretario General, Secretario General Adjunto e Interventores de cuentas), y decide sobre las posibles modificaciones de los estatutos. Las decisiones del Congreso se adoptan por mayoría de dos tercios.

Hasta la fecha ha celebrado los siguientes Congresos: I, constitutivo, Bruselas, 1973; Extraordinario, Copenhague, 1974; II, Londres, 1976; III, Munich, 1979; IV, La Haya, 1981; V, Milán, 1985, y VI, Estocolmo, 1988).

b) Comité Ejecutivo, compuesto por representantes de todas las organizaciones afiliadas, se reúne como mínimo cinco veces al año, y decide sobre medidas que deben adoptarse para ejecutar decisiones y programa de acción elaborados por el Congreso y decide la representación de la CES respecto a las instituciones y organizaciones patronales; se pronuncia sobre las solicitudes de afiliación a la CES y nombra a los secretarios políticos del Secretariado. Decide por mayoría de dos tercios. Se integran también los representantes de los Comités Sindicales, pero no tienen voto.

La incorporación de la CS. de CC.OO. obligará a modificar el artículo 12 de los Estatutos de la CES en su próximo Congreso, pues en el mismo se establece que cada país sólo podrá tener dos representantes en el Comité (salvo que alguna de sus confederaciones tuviera más de 5.000.000 de afiliados, en cuyo caso habría integrantes adicionales), y ello es así porque en España habrá tres sindicatos integrados (UGT, ELA-STV y CC.OO.).

c) Secretariado, compuesto, por un secretario general, un secretario general adjunto, cuatro secretarios políticos y un número determinado de colaboradores. Sus funciones son las propias de un órgano de tal naturaleza, es decir, somete propuestas al Comité Ejecutivo, ejecuta las tareas que le han sido encargadas por el Congreso y el Comité y coordina las relaciones entre el Comité Ejecutivo y los diferentes Comités Sindicales Europeos.

B) *Otros órganos e instrumentos*

a) Comités permanentes y Grupos de trabajo, determinados por el Comité Ejecutivo, para la realización de tareas específicas (v. gr.,

Comité «jóvenes», Comité «trabajadores emigrantes», Grupo de trabajo sobre «política regional», etc.).

b) Comité de Finanzas y de Gestión General, cuyos componentes son elegidos por el Comité Ejecutivo.

c) Comisión Revisora de Cuentas, compuesto por personas elegidas por el propio Congreso, y que como su propia denominación da a entender, tiene funciones de control sobre las cuentas y el balance.

d) Instituto Sindical Europeo, que como órgano de investigación, información, documentación y formación de los sindicatos europeos, merece, por la labor realizada, una cita particularizada.

C) *Comités Sindicales y Consejos Interregionales*

Para el desarrollo de la actividad sindical diaria, la CES descansa fundamentalmente en:

a) Los ya citados Comités Sindicales, previstos en los Estatutos, que en número de aproximadamente catorce, actúan a modo de «federaciones europeas de rama o sector» (v. gr., Federación Europea de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas de la Comunidad —EFA—; Federación Europea de Metalúrgicos de la Comunidad —FEM—; Comité Sindical Europeo de los Servicios Públicos; Federación Gráfica Europea —FGE—; Comité Sindical de los Trabajadores de Transporte de la Comunidad, etc.) y a través de los cuales se relaciona directamente con las patronales a efectos de negociaciones y solución de conflictos.

La actividad de tales Consejos Sindicales de la CES resulta compleja en matices, pues ocurre que en ciertos casos coinciden con la actuación, en el mismo sector o rama, de las secciones europeas de los Secretariados Internacionales Profesionales próximos a la CIOSL o a la CMT, circunstancia ésta que en ciertos casos provoca discrepancias, pero que sin duda es una oportunidad para lograr una unidad de acción sindical en dichos ámbitos europeos.

b) Los Consejos Interregionales, que aunque no previstos expresamente en los Estatutos, están compuestos por sindicatos de la CES en determinadas regiones fronterizas (v. gr., Consejo Sarre-Lore-

na-Luxemburgo; Consejo Interregional de Catalunya-Languedoc francés, con participación de UGT, CFDT y FO) con la finalidad de resolver problemas laborales propios de tales zonas geográficas (v. gr., el tema de los trabajadores transfronterizos).

La CES, si bien es verdad que tiene ciertos canales más o menos institucionalizados para incidir en las decisiones de la CEE (v. gr., relaciones con la Comisión, contactos con los grupos parlamentarios europeos, representación oficial en el Comité Permanente de Empleo), también lo es que éstos no son suficientes en la actualidad, problema éste del interlocutor sindical en la CEE que se puede resumir diciendo que «la CES no tiene una delegación de competencias adecuadas. Sobre todo carece de iniciativa propia hasta el punto de no tener papel como institución» (CHITTOLINA, F., 1988, 44).

El Comité Ejecutivo creó un grupo de trabajo para el estudio de propuestas sobre la reforma de la CES, este grupo deberá presentar sus trabajos con ocasión del próximo Congreso de la CES a celebrarse, como se ha apuntado, en abril de 1991.

Es este el momento de decir que de la misma manera que cada día emerge con más fuerza la necesidad de recomponer el reparto de competencias entre los diferentes órganos institucionales de la CEE, resulta imprescindible reconocer en favor de los interlocutores sociales europeos nuevos canales institucionales que permitan que los mismos participen también en la adopción de decisiones en sede comunitaria. Es decir, más información, más participación y en definitiva mayor dosis de democracia industrial, son premisas indispensables para la configuración de un auténtico espacio social europeo (MOREAU, J., 1987, 81-87). En esta línea la CES, en su último Congreso discutió una Resolución con el significativo y a la vez reconfortable título de «Democratización de la Economía y de la sociedad a través de la extensión del Derecho del Trabajo».

En la misma línea de señalar situaciones mejorables en relación a la CES, y sin referirnos al nuevo reto que se le presenta como resultado de los acontecimientos políticos y sindicales ocurridos recientemente en los países de la hasta ahora denominada Europa del Este, cabe añadir, como ya se ha indicado (OJEDA, A., 1990, 134-135), que resultaría necesario incidir más en la necesidad de que de su actividad derivaran acuerdos a nivel superior al de las empresas donde ya se conocen los primeros frutos (v. gr., Comités de empresa europeos, multisindicales de empresa, elecciones transfronterizas, etc.), así como que se replanteara la articulación de los Comités Sindicales con

los diferentes órganos de la CES de tal manera que aquéllos adquirieran mayor relevancia y se fortalecieran las relaciones con las organizaciones sindicales de ámbito internacional.

En definitiva, pues, soy de la opinión que la CES, continuando con la línea emprendida en el último de sus Congresos celebrados y desarrollado bajo el lema «Claves para una Europa Social: empleo, justicia y solidaridad» (vic. «CES, 6 Statutory Congress, 9-13/05/88 Stokhola: Resolutions; y vid. también «Claridad», 25-26/1988, en el que se recoge la documentación de dicho Congreso ha de evolucionar en la línea de dejar en un segundo término su tarea coordinadora del sindicalismo europeo, para replantearse la necesidad de convertirse en un sindicato europeo.

En esta línea trabajan los sindicatos españoles. Así Nicolás Redondo afirma que «creemos conveniente reforzar la estructura de la CES, hasta convertirla en un verdadero sindicato europeo, con plena capacidad para la negociación colectiva, así como para coordinar las actuaciones y para formular políticas de alcance general» («Claridad», 25-5/1988,5), coincidiendo así con Juan Moreno, Secretario de Relaciones Internacionales de CC.OO. Cuando pone de manifiesto la necesidad de que la CES pase a «constituirse en un auténtico Sindicato» (MORENO, J., 1990).

Todo ello hará posible que, como apuntó Heinz Oscar Vetter, el 8 de febrero de 1973 ante la Asamblea consiguiente de la propia CES, «es preciso evitar que esta Europa sea de los tecnócratas, del gran capital y de las empresas multinacionales. De ahí la necesidad de una acción de los sindicatos en favor de una Europa del hombre».

BIBLIOGRAFIA CITADA

- ALIAGA, S.: *Evolución del sindicalismo mundial*. En «CC.OO.: El Sindicalismo en Europa.» Unión Sindical de Madrid de CC.OO. Madrid, 1978, 109-115.
- ALONSO SOTO, F.: *Estudios de Derecho social Comunitario*. UNED. Madrid, 1990.
- AUGGER, J.: *Syndicalisme des autres, syndicats d'Europe. Les internationales syndicalis*. Les Éditions Ouvrières. Paris, 1980.
- BAYOD SERRAT, R.: *La Confederación Europea de Sindicatos*. Edit. Servicio Publicaciones MT. Madrid. 1975.
- CAMERLLYNCK, GH., y LYON-CAEN, G.: *Derecho del Trabajo*. Aguilar Ediciones. Madrid, 1974.



- CC. OO.: *El sindicalismo en Europa*. Edit. Unión Sindical de Madrid de CC. OO., Madrid, 1978.
- CGIL: *La Confederazione Europea dei Sindacati attraverso o suoi documenti*. Editrice Sindicali Italiana. Collana documentazione, 5/74.
- CERRONI, V.: *Alla ricerca dell'Autonomia*. Nuova Rassegna Sindacale, 16, 23 abril 1990, 45-46.
- CHITTOLINA, F.: *¿Quién es el interlocutor sindical para la Comunidad Europea?* «El proyecto», 6/88, 39-45.
- CIOSL.: *Breve historia del movimiento sindical internacional*. Edit. CIOSL. Bruselas, 1964.
- CIOSL (ICFTU):. *Report of the fourteenth World Congress. Melbourne, 1988*. Edit. ICTFU. Bruselas, 1988.
- Confederación Europea de Sindicatos*. «Claridad», 8/85, 81-96 y 19/87, 65-76.
- CONSEIL GENERALE CGIL.: *La politique internacionales de la CGIL et le Congrès de la FSM. Rapport du Secrétaire Aldo Bonaccini 14-15 mars 1978*. Rassegn Sindacale. Suplemento al núm. 29 del 20 luglio 1978, 17-31.
- CMT: *La CFDT met son poids dans la balance*. Intersocial, 31-77, 19-20.
- CMT (La) *pour un renouveau du syndicalisme international*. Intersocial, 47-79, 17-19.
- DUHAMEL, R. (CGT):. *Nous voulons changer le FSM de l'intérieur*. Intersocial, 31/77, 20-21.
- EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE.: *The European Trade Union Confederation*. Bruselas, 1990.
- GIULIANATI, S.: *FSM tra vecchio e nuovo*. Nuova Rassegna Sindacale, 1986, 25-27.
- INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN: *Confederation Européen des Syndicats*. INFO 21-87 y 29/90.
- KRIEGL, A.: *Las internacionales obreras*. Edic. Martínez Roca S.A., Barcelona, 1977.
- KULAKOWSKI, J.: *La CMT ante la cita con el año 2000*. «El Proyecto», 2/87, 55-65.
- LEVINSON, CH.: *El contrapoder multinacional. La réplica sindical*. Dopesa. Barcelona, 1976.
- LIZZARDI, O.: *L'internazionale del lavoro*. La Pietra. Milano, 1976.
- MONTOYA MELGAR, A.: *Empresas multinacionales y relaciones de trabajo*. «Revista española de Derecho del Trabajo», 16/1984.
- MOREAU, J.: *El diálogo social europeo: los sindicatos en la Europa del futuro*. En «El Sindicalismo en el siglo XXI». Edit. Largo Caballero. Madrid, 1987, 81-88.
- MORENO, J.: *Pluralismo y reformas. Situación y expectativas de los sindicatos en los países del Este*. «Gaceta Sindical», 82/90, 48-49.

- MORENO, J.: *Comisiones Obreras en la CES*. «La Vanguardia», 25-26 de enero de 1990, p. 44.
- MORRIS, G.: *La CIA y el movimiento obrero*. Edit. Grijalbo, S.A. México, 1967. «Mundo del Trabajo Libre» (CIOSL), 14/90.
- NOBLECOURT, M.: *La FSM: Sous poumon artificiel*. Liaisons Sociales. Supplément mensuel, núm. 10849, 14.11.90., 30-31.
- OIT: *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra, 1976.
- OIT: *Fundación de la Confederación Europea de Mandos Intermedios*. «Boletín de Actualidad Sociolaboral», 2/89, 219.
- OJEDA AVILES, A.: *Derecho Sindical*. Edit. Tecnos. Madrid, 1990.
- PEREZ AMOROS, F., y ROJO TORRECILLA, E.: *Guía Sindical 1990-1991*. Edit. EFAS. Madrid, 1990.
- PEREZ VOITURIEZ, A.: *Las sociedades multinacionales y los Sindicatos mundiales ante el Derecho Internacional*. Akal Ed. Madrid, 1981.
- RENARD, H.: *Les syndicats des pays socialistes européens*. «Le Peuple», 1304/90, 35-39.
- RIoux, O.: *La perestroïka réveille les syndicats*. L. S. mensuel, 50/90, 27-29.
- RUBIO, R., y ABAD, J.: *Informe: Los sindicatos europeos y las organizaciones sindicales internacionales*. «Documentación Social», 22/76, 161-173.
- SCALIA, U.: *La Federazione Sindicale Mondiale e i rapporti con la CGIL*. Rassegna Sindacale. Quaderno, 66-67/1977, 191-207.
- USO: *Sindicalismo Internacional (I)*. Debate Sindical núm. 3, s/f.
- VALTICOS, N.: *Derecho Internacional del Trabajo*. Edit. Tecnos. Madrid, 1077.
- YANAIEV, GI.: *La perestroïka et les syndicats en Union Soviétique*. Travail et Société 3/90, 355-363.
- WINDMULLER, JP: *The international Trade Union Movement*. Kluwer. London, 1980.
- XIX Congreso de los Sindicatos Sovieticos: *la «perestroïka» sindical. El salto a la reforma*. «Gaceta Sindical», 89/90, 48-50.

Los sindicatos opinan

Después de los planteamientos generales, se recoge en esta sección, la opinión institucional de los sindicatos sobre algunos temas de actualidad. Para ello, se les formularon las siguientes cuestiones:

1. ¿Cuáles son las reivindicaciones más importantes a corto, medio y largo plazo que su sindicato tiene planteadas?
2. ¿Qué alternativas o salidas está defendiendo su sindicato ante el paro, el desempleo, la economía sumergida?
3. En su opinión, ¿se impone un sindicato de servicios?
4. Haga una valoración sobre:
 - Las elecciones sindicales
 - La concertación social
 - Los convenios colectivos
5. ¿Cuál es su opinión sobre los sindicatos y los partidos políticos?
6. ¿Cuáles son los desafíos más importantes que en el presente y futuro inmediato tiene planteado el sindicalismo?

Los sindicatos a los que se les ha solicitado su opinión fueron:

- Confederación General del Trabajo (CGT)
- Confederación Sindical de CC. OO.
- Confederación de Sindicatos Independientes (CSI)
- Euzko Langilleen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV).



- Intersindical Nacional de Trabajadores Galegos (INTG)
- Unión General de Trabajadores (UGT)
- Unión Sindical Obrera (USO)

De éstos, han contestado seis. Se transcribe el texto literal que nos ha llegado.

UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

1. *¿Cuáles son las reivindicaciones más importantes planteadas por su Sindicato a corto, medio y largo plazo?*

En su pugna por una sociedad más justa la UGT plantea como objetivos estratégicos el *pleno empleo*, la *reducción de desigualdades* entre las personas y entre las regiones, y la *mejora del nivel de vida*.

El paro constituye el mayor desequilibrio socioeconómico de nuestro país, por lo que reclamamos un cambio en la política económica cuyo eje sea la creación de empleo y la mejora de su calidad. Se hace necesario un *nuevo modelo de crecimiento*, cualitativo, que proporcione mayor desarrollo económico y social. El reparto de trabajo, un papel beligerante del *sector público* y la *canalización de beneficios*, son, entre otros, aspectos esenciales para la consecución de este objetivo.

Asimismo, es preciso luchar por la mejora de la *calidad en el empleo*, por su estabilidad y buenas condiciones de trabajo, contra la enorme precariedad actual (más de un 30%), contra la segmentación del mercado de trabajo. Hay que lograr que todo trabajador quede amparado por convenio colectivo o por ley, impidiendo la individualización contractual de las condiciones laborales —pretendida por la patronal— así como la cristalización de corporativismos insolidarios y la discriminación de determinados colectivos: mujeres y jóvenes, especialmente.

Como es sabido, la *Propuesta Sindical Prioritaria* recoge reivindicaciones a corto y medio plazo sobre empleo, mejora de la protección social, redistribución de la renta y derechos de participación de los trabajadores. En este sentido cabe subrayar la extensión de la cobertu-

ra de desempleo, las pensiones asistenciales, la renta mínima de inserción, la mejora de la sanidad pública, la vivienda social, garantía para colectivos sujetos a presupuestos, una reforma fiscal progresista, comités de salud en las empresas, derechos de participación en la vida económica de las empresas públicas y privadas, derecho a la formación continuada de los trabajadores.

En la *negociación colectiva* que ahora comienza, defendemos avances cualitativos en cuanto a participación sindical en la contratación (conforme a la reciente ley fruto de la negociación de enero del 90); empleo y jornada laboral; política salarial, con salario mínimo de convenio y mejora del poder adquisitivo, además de atención a determinados colectivos y actuaciones en salario diferido; formación profesional permanente; salud laboral y condiciones de trabajo, incluyendo medio ambiente y también modernización de los sistemas de decisión en la empresa (democracia industrial) (V. Circular de negociación Colectiva 1991, de UGT).

2. *¿Qué alternativas defiende su sindicato ante el paro, el desempleo, la economía sumergida?*

Ya hemos dicho que el empleo tiene que ser el objetivo prioritario de la política económica, a través fundamentalmente de un mayor crecimiento sostenido. En ello el sector público tiene que desarrollar el papel principal que le corresponde, tanto directamente, en el plazo productivo, como indirectamente como redistribuidor.

Así, deben dirigirse hacia el empleo los máximos *recursos* reasignándose con criterio selectivo todo tipo de ayudas y subvenciones actualmente existentes así como revisándose la utilización y gestión de los Fondos Estructurales europeos. Las graves carencias en infraestructuras básicas, equipamientos sociales, medio ambiente, medio rural, asistencia social, así como en los servicios públicos, deben ser corregidas por el sector público, con la consiguiente creación de empleo. También hemos hablado de la necesaria política de reparto de trabajo y de la orientación de una parte de los beneficios empresariales a través de unos específicos fondos de inversión instituidos por ley. Asimismo es preciso potenciar la economía social, así como las Iniciativas Locales de Empleo, Escuelas-Taller, etc.

Se trata, pues, de establecer un *compromiso de progreso por el em-*

pleo de forma que el crecimiento y la actividad productiva se pongan a su servicio. En este sentido será fundamental una gestión previsora del empleo, en la que destaca la necesidad de un gran esfuerzo en formación profesional que proporcione la cualificación adecuada a los jóvenes demandantes de primer empleo, mujeres que quieran insertarse en el mercado de trabajo, parados de larga duración y trabajadores sin cualificar.

Por otra parte estimamos imprescindible reformar a fondo y dotar de muchos más medios al INEM, para convertirlo en una auténtica agencia pública de colocación, algo muy lejano de lo que hoy es.

En cuanto a la *economía sumergida*, incluidas determinadas prácticas fraudulentas de subcontratación, la UGT propugna su *regularización* a través de acciones que la hagan posible sin que por ello sufran los intereses de los trabajadores, es decir, *sin pérdida de puestos de trabajo*. En todo caso, consideramos esencial que el sindicalismo penetre en las PYME para crear aquellas condiciones que hagan emerger a la legalidad las formas de trabajo clandestino.

3. *En su opinión, ¿se impone un sindicato de servicios?*

La UGT es y seguirá siendo fundamentalmente un sindicato reivindicativo y de propuesta, partidario de la negociación, pero también dispuesto a las movilizaciones y a la presión, en caso necesario. En este sentido, la promoción de *servicios complementarios* a los afiliados no altera esa naturaleza primordial del sindicato.

Aclarado esto, consideramos conveniente la prestación de determinados servicios que, tendentes a mejorar las condiciones de vida de los afiliados, incentiven la afiliación, supongan una mayor apertura a la sociedad y refuercen los lazos entre el afiliado y el sindicato.

Por lo que a UGT concierne, son ya conocidas nuestras iniciativas en el campo de la vivienda social (PSV), seguros (UNIAL), protección social complementaria (Fondos de Pensiones), viajes (LIBERTUR), ocio y tiempo libre, economía social (FUNDESCOOP), formación técnico-profesional (IFES), educación de adultos, actividades culturales (Escuela Julián Besteiro).

Nuestro último Congreso Confederal resolvió establecer otros servicios de consulta y asesoramiento en materia jurídica, económica,

fiscal, de protección al consumidor (a través de la Unión de Consumidores de España) y otros.

4. *Valoración sobre: las elecciones sindicales, la concertación social, los convenios colectivos.*

I. La victoria de la UGT en las últimas elecciones sindicales, conseguida en difíciles circunstancias, significa que los trabajadores aprueban la política sindical seguida por nuestro sindicato en los últimos tiempos: la exigencia del giro social.

Pero, además, dichas elecciones han supuesto un gran triunfo del sindicalismo de clase, que ha logrado extender y aumentar muy considerablemente su representatividad, con un alto índice de participación.

Ahora es preciso proclamar cuanto antes los resultados y proceder a un cambio de la normativa electoral que evite los enormes costes, de todo tipo, del sistema vigente.

II. En una «primera fase» (cronológicamente hablando) de negociación de la PSP —enero y febrero de 1990— se consiguieron acuerdos positivos para los trabajadores: derechos de información en materia de contratación laboral, subsidio agrario, pensiones no contributivas, protección familiar, negociación colectiva de los funcionarios, cláusula de garantía para colectivos sujetos a los Presupuestos y formación profesional.

Posteriormente, sin embargo, la actitud del Gobierno cambió sustancialmente, impidiendo ulteriores progresos, al condicionar cualquier avance a la firma del «pacto de competitividad» por el que se pretende que los sindicatos avalemos una política de restricciones salariales más allá de la moderación con que venimos comportándonos en esta materia.

Mantenemos no obstante nuestra voluntad de seguir negociando la PSP, como instrumento básico del necesario progreso social y económico ante el reto europeo del 93.

III. El proceso de negociación colectiva de 1990 culminó con buenos resultados, no sólo en el aspecto salarial, en que se alcanzaron los objetivos (8,46% de incremento medio), sino también en cuanto al enriquecimiento de contenidos en: formación, salud laboral, medi-

das sobre empleo y protección sindical de la contratación; lo que ha supuesto mejoras laborales cualitativas para millones de trabajadores.

5. *¿Cuál es su opinión sobre los sindicatos y los partidos políticos?*

Tanto los partidos políticos como los sindicatos son piezas necesarias para la existencia y funcionamiento de la democracia.

Sus funciones y su propia lógica son, sin embargo, muy distintas, y de ello es perfectamente consciente la UGT, que en ningún momento ha pretendido ni pretende sustituir el papel de los partidos, con quienes, por otra parte, desea mantener relaciones fluidas. Ahora bien, para ello es imprescindible que se reconozca la realidad sindical y que se respete plenamente su autonomía, evitando toda tentación de instrumentalizar al sindicato desde cualquier otra instancia.

El sindicato se debe a los trabajadores, y, en consecuencia apoyará o combatirá determinadas políticas concretas en tanto en cuanto favorezcan o perjudiquen los derechos e intereses de aquéllos, con total independencia del color del gobierno que las ponga en práctica.

La Unión General de Trabajadores recientemente ha tenido que esforzarse por reafirmar este principio, acabando así con la trasnochada concepción del sindicato como «correa de transmisión». Y en la medida en que las demás centrales sindicales sean capaces de preservar asimismo su independencia respecto de otros poderes, el entendimiento en el seno del sindicalismo mejorará considerablemente.

6. *¿Cuáles son los desafíos más importantes que en el presente y futuro inmediato tiene planteados el sindicalismo?*

En el terreno interno, debemos encontrar fórmulas adecuadas para recomponer en la posible la *unidad de acción*, gravemente dañada en las pasadas elecciones sindicales. Porque entendemos que la acción unitaria de los sindicatos es positiva para los trabajadores, y más en un momento como el presente, ante una *negociación colectiva*, previsiblemente *difícil* y la *amenaza de un nuevo ajuste* duro por parte del gobierno.

El sindicalismo de clase tiene que fortalecerse, integrando a los nuevos colectivos y atendiendo a las aspiraciones individuales y colectivas de los trabajadores así como a las transformaciones de la realidad del trabajo en el mundo de hoy (nuevas tecnologías, formas de organización del trabajo).

Unicamente a través de una visión global y de una política solidaria, que armonice las diversificadas reivindicaciones y defienda a los sectores sociales desprotegidos, se podrá superar las tendencias disgregadoras e insolidarias de nuevos corporativismos y avanzar por la senda de la equidad social y la *eficiencia económica*.

En la recta final hacia el *Mercado Unico*, los sindicatos españoles tenemos que lograr unas mejoras sociolaborales imprescindibles para conseguir una cierta nivelación con Europa.

Por otra parte, el sindicalismo tiene un papel fundamental que jugar en el proceso de *unidad europea*, exigiendo la formación del espacio social, la vigencia de los derechos sociales mínimos de la Carta Social, la cohesión económica y social, y evitando con todo ello que sea posible la práctica del dumping social.

En la marcha hacia un sindicalismo verdaderamente supranacional, el próximo Congreso de la CES, que se celebrará en mayo, en Luxemburgo, deberá ser un hito histórico trascendental, que haga posible una acción mucho más decidida y eficaz.

En el plano mundial, el sindicalismo tiene que reforzar su carácter internacionalista, que le es consustancial, y hacer sentir su peso en la construcción de un nuevo orden; un orden que no podrá ser el resultado de ninguna guerra —a las que nos oponemos— sino de la solidaridad de todos los trabajadores y de la justicia entre los pueblos.

CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CC. OO.)

1. *¿Cuáles son las reivindicaciones más importantes a corto, medio y largo plazo que su sindicato tiene planteadas?*

La primera reivindicación, tanto a corto plazo (Tabla reivindicativa 91) como a medio plazo, es el *empleo*. Esta reivindicación se expre-

sa sobre el plano cuantitativo —creación de empleo, cosa que se reivindica en los convenios o acuerdos sectoriales— y sobre el plano cualitativo: poner freno a la degradación de la calidad del empleo (precariedad) y avanzar en la sustitución de empleo eventual por empleo fijo o estable.

La segunda reivindicación es la *mejora de las condiciones de trabajo* (evidentemente una de ellas es la calidad del empleo). Se está negociando con el gobierno (P. S. P.) la ley de salud laboral, por ejemplo.

La tercera reivindicación es *aumentar la capacidad de control de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo* (incremento de la capacidad contractual de los sindicatos y comités de empresa, sobre organización del trabajo, por ejemplo, para repartir empleo —supresión de horas extraordinarias).

La cuarta es el *mantenimiento y ligera mejora del poder adquisitivo de los salarios* mediante incrementos para el 91 del 9% y la extensión de las cláusulas de revisión. Además, la constante mejora y extensión de los sistemas de protección social.

2. *¿Qué alternativas o salidas está defendiendo su sindicato ante el paro, el desempleo, la economía sumergida?*

Pensamos que es preciso un cambio en la política económica que distribuya con más equidad la riqueza creada y que contribuya con más eficacia a vertebrar la sociedad en torno al eje del trabajo. Proponemos medidas de reparto del trabajo (reducción de la jornada laboral y anticipación de la edad de jubilación, además del control y eliminación de las horas extraordinarias, aumento de una semana del período vacacional). Además proponemos disminuir la contratación temporal (supresión del contrato temporal de fomento del empleo y del de lanzamiento de nueva actividad). Con carácter de medidas, no ya de reparto, sino de creación de empleo: creación de fondos de inversión que canalicen la inversión hacia la economía productiva, incremento de inversión pública en infraestructuras, fomento del trabajo asociado e incentivación económica (vía fiscal o subvención) del empleo y reciclaje de colectivos de jóvenes y mujeres.

Planteamos la lucha contra la desregulación del mercado de trabajo, contra el fraude fiscal, contra la competencia desleal entre empresas. La economía sumergida es la expresión de liberalismo económico que prima la acumulación del excedente y desprecia los efectos

sociales (paro, desprotección social) y económicos (déficit público por baja recaudación fiscal) que se provocan.

3. *En su opinión, ¿se impone un sindicato de servicios?*

Un sindicato siempre presta servicios a sus afiliados y a los trabajadores no afiliados. Si la dicotomía entre sindicato de servicios/sindicato reivindicativo se planteara ahora, sería difícil (al menos en nuestro país) establecer en qué grupo nos encuadramos. No creo que una agencia de servicios merezca el nombre de sindicato, pero tampoco creo que no haya algún sindicato que no preste «servicios» (asesoría jurídica y económica individual y colectiva, seguros más o menos ambiciosos, agencias de viajes, etc.). La vivienda social es y no es un servicio, porque significa también el desarrollo de una reivindicación social. Lo mismo puede decirse de la gestión de «servicios públicos» por los sindicatos (residencias de tiempo libre...).

Hay aspectos que no pueden denominarse propiamente servicios y que van a tener a corto y medio plazo un interés grande para trabajadores y sindicatos: los fondos de pensiones en la modalidad de empleo. Aquí los sindicatos gestionan en nombre de los trabajadores una caja de previsión social financiada por los trabajadores.

En definitiva, los trabajadores que han levantado el movimiento sindical y que consideran a los sindicatos organizaciones de los trabajadores, les reclaman cada vez más no sólo la actividad reivindicativa sino gestionar sus intereses allí donde éstos existan.

4. *Haga una valoración sobre: las elecciones sindicales, la concertación social, los convenios colectivos.*

Las *elecciones sindicales* son necesarias. El incremento del voto en las últimas lo confirma de nuevo. Sirven para elegir representantes de los trabajadores en los centros de trabajo y para medir la representatividad de los sindicatos. Son un antídoto contra la burocracia sindical y son un elemento (junto con la afiliación sindical) fundamental de vertebración social y de práctica democrática. Debe perfeccionarse la normativa electoral, pero deben seguir realizándose.

La *concertación social*, entendida como entente sindicatos-patronales y como estrategia para gobernar las crisis, parece haberse pasado

a la historia. Las prácticas neocorporativistas se corresponden con el período de postguerra, las políticas keynesianas y la instrumentación del denominado Estado de Bienestar. Entendida como negociación de alternativas, reivindicaciones o propuestas, constituye la pieza básica del quehacer sindical.

Los *convenios colectivos* son el núcleo de la acción sindical, tanto a nivel de empresa como de sector. La patronal española sobrelleva como un mal menor este «trance». No cumple, sin presión, lo pactado. Intenta excluirse cada vez a más capas de asalariados del convenio en un afán de individualizar la relación laboral y desregular las condiciones de trabajo.

5. *¿Cuál es su opinión sobre los sindicatos y los partidos políticos?*

El movimiento sindical de clase está muy legitimado en nuestro país. En tres frentes: el de la representatividad (la participación de trabajadores en las elecciones sindicales supera el porcentaje de votantes en las políticas), en el de la movilización (14-D) y en el de la propuesta y la alternativa (Propuesta Sindical Prioritaria). Ha demostrado una clara pretensión de articulación social y de cerrar el paso al corporativismo y la insolidaridad (las reivindicaciones del 14-D aludían fundamentalmente a necesidades de jóvenes, parados, pensionistas y expresaban la voluntad sindical de luchar por la cohesión social también fuera del mercado de trabajo).

Los partidos políticos son los pilares de la ordenación institucional de la democracia. Corren, cada vez más, el riesgo de corporativizarse, de ser la expresión de sus aparatos electorales. Ya este riesgo se expresa en el olvido de los programas electorales y en la asimilación de programas y prácticas. A veces están muy lejos de las aspiraciones mayoritarias (14-D, guerra del Golfo).

6. *¿Cuáles son los desafíos más importantes que en el presente y futuro inmediato tiene planteados el sindicalismo?*

Ante la modificación permanente de la clase trabajadora, saber adaptarse y reconstruir al «trabajador colectivo» frente a la presión disgregadora del liberalismo. Construir la democracia.



Ante la modificación del mapa geopolítico, apostar seriamente por la construcción europea. Aquí es básico romper la construcción europea «a dos velocidades» (la rápida, económica, y la lenta, social). Crear un gran sindicato europeo. Nuestro reciente ingreso en la Confederación Europea de Sindicatos es un compromiso en esa dirección.

Ante las crisis políticas y sociales (incluida la guerra) ser más beligerantes que nunca en el frente de la democracia frente al liberalismo, trabajar por la vertebración social, por la racionalidad frente a las presiones de desarrollar «lo inevitable» (la desigualdad como motor del crecimiento económico) y por la conservación de los recursos naturales frente a la degradación.

Para ello la autonomía y la unidad sindical son el único camino. No los únicos, porque unidad y autonomía o van juntas o no existen.

UNION SINDICAL OBRERA (USO)

1. *¿Cuales son las reivindicaciones más importantes a corto, medio y largo plazo que su sindicato tiene planteadas?*

Están contenidas en el documento «Plataforma Reivindicativa por la Democracia Social y la Libertad Sindical» (PRDSLS), resultando de un amplio debate interno realizado durante 1989; debate motivado por una necesidad de actualizar nuestro Programa a corto y medio plazo tras el 14-D, y en coherencia con la valoración y el significado profundo de aquella histórica Jornada.

La PRDSLS se estructura sobre cuatro grandes bloques temáticos.

A) POR UNA JUSTA REDISTRIBUCION DEL CRECIMIENTO ECONOMICO

Después de seis años de gobierno del PSOE y a casi un año de la jornada del 14-D, la situación económica de nuestro país sigue generando grandes excedentes empresariales y creciendo de forma desordenada.

Se ha seguido una Política Económica de crecimiento sin redistribución de renta y riqueza, se nos dice que la redistribución vendrá después, ¿después de qué?

Aquí aún seguimos preguntándonos cuándo tendremos una Política Económica que nos garantice el *crecimiento económico sostenido* junto con la *redistribución* de la renta y de la riqueza.

Mientras encontramos respuesta a esta pregunta, las reivindicaciones del 14-D siguen no sólo vigentes, sino que se han visto agrandadas por el efecto de la *deuda social* contraída por el Gobierno con los colectivos sociales que no tienen derecho a negociar, es decir: Pensionistas, clases pasivas, trabajadores del Sector Público, desempleados con subsidio, perceptores del S. M. I.

La salida de esta situación de *desigualdad social* tiene que ir por el camino de conseguir una *democracia social*.

B) CONDICIONES DE TRABAJO Y DERECHOS SINDICALES

España es, sin duda, el país europeo que más legislación laboral de todo tipo tiene en vigencia, pero también es donde menos se aplica o respeta, no solamente por la empresa privada, sino con demasiada frecuencia por las Administraciones Públicas e incluso por el propio Gobierno. Pero esto no solamente ocurre con la legislación propiamente española, sino también con la aplicación de las normativas de la CEE y OIT, empleando, con frecuencia, el truco de no desarrollarlas o adaptarlas a nuestra legislación actual.

Situación que ocurre con todo tipo de normas, sean estrictamente laborales, de Seguridad o Salud Laboral, y cómo no, también de derechos laborales superiores que tienen estas legislaciones comunitarias o de la OIT

Como ejemplo, el convenio 140 de la OIT sobre permisos para estudios, que fue ratificado por España en 1982, después de siete años, no se puede aplicar, ya que el mismo no está desarrollado.

Por otra parte, los derechos de los trabajadores con una legislación favorable en los primeros años de la transición política, han retrocedido de forma alarmante, especialmente durante los siete últimos años de mandato socialista; por ejemplo, LOLS, Normativa Electoral Sindical, Medidas de Flexibilización y Contratación Laboral, próxima Ley de Huelga... Por todo ello, la USO propone una serie de medidas que permitan avanzar en los derechos sindicales y laborales.

C) POR UNA POLITICA DE CREACION DE EMPLEO SOSTENIDO Y ESTABLE

(Ver la respuesta a la segunda pregunta.)

D) POR LA LIBERTAD SINDICAL

Desde la promulgación de la Constitución Española es justo reconocer que se ha avanzado en las libertades políticas, hecho que no ha ocurrido igual en las libertades sindicales, a pesar de los contenidos del Estatuto de los Trabajadores (1980) y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (1985), como legislación más concreta.

Ambas leyes están siendo desarrolladas y aplicadas desde la propia Administración socialista con una parcialidad notable, tal y como ha reconocido el propio Tribunal Constitucional en varias sentencias emitidas por éste.

Parcialidad de la que se están aprovechando de forma voraz, fundamentalmente, los llamados sindicatos mayoritarios; basta recordar que son los beneficiarios reales, entre otros, del expolio que se está haciendo del Patrimonio Sindical Acumulado, del desarrollo de la LOLS, del Estatuto de los Trabajadores, en lo referido al proceso Electoral Sindical a través del R. D. 1311/1986 y R. D. 1256/1986.

2. *¿Que alternativas o salidas está defendiendo su sindicato ante el paro, el desempleo, la economía sumergida?*

Como constante, nuestro país es el país con más paro de la C.E.E., con el menor importe de subsidio a los parados y con menor número de prestaciones, añadiendo a esta situación que la creación de empleo coyuntural y la mayor parte del mismo eventual, contrasta con la no creación de puestos de trabajo estables.

Crecimiento de beneficios empresariales que deberían de haberse traducido en creación de puestos de trabajo; esto no ha ocurrido. Estos beneficios, en su mayor parte, en lugar de reinvertirlos en la empresa que los generó, han sido destinados a inversiones más lucrativas, cuando no a la especulación en sectores como el inmobiliario, o incluso invertido en Primas Unicas, como ha quedado demostrado.

Por otra parte, contamos con un Instituto Nacional de Empleo totalmente ineficaz, ya que la única función que cumple es la controladora asistencial y ambas de forma deficiente, siendo utilizado por el Gobierno como tapadera del constante empeño de éste de rebajar a toda costa las estadísticas reales de desempleo, haciendo uso y abuso de la Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985.

La negociación colectiva como vehículo idóneo para mantener el empleo existente, impulsora de creación de nuevos puestos de trabajo, no ha sido aprovechada suficientemente, quizá porque está en exceso centrada en los aspectos salariales. Por último, señalar que nuestro país, además de ser el país de la CEE con más desempleo, también estamos en los primeros puestos en lo que se refiere a economía sumergida, lo que agrava la situación general del mercado de trabajo.

Situación que merece la mayor de las atenciones, de ahí las propuestas USO para aportar soluciones a la misma:

a) **Sistema Formativo-Profesional:** Uno de los aspectos más preocupantes relacionados con el mercado de trabajo es la situación en la que acceden al mismo, principalmente, nuestros jóvenes, a partir de que la mayoría de las materias que se les imparten en los Centros y Escuelas de Formación Profesional están totalmente obsoletas.

b) **Fomento de la Auto-Ocupación:** Intensificar una decidida política de riesgo (financiación de proyectos), la creación de un fondo de avales que permita iniciativas autónomas de creación de actividades, en definitiva, puestos de trabajo.

c) **Negociación colectiva:** Materia prioritaria de negociación colectiva será el mantenimiento y creación de puestos de trabajo a través de sus diferentes ámbitos, especialmente en los de Empresa.

d) **I. L. E.:** Mayor desarrollo de las Iniciativas Locales de Creación de Empleo (I. L. E.) para la captación de recursos económicos, generador de actividades ocupacionales, especialmente dirigida a los jóvenes.

e) **Escuelas de Formación:** Desarrollo de las Escuelas de Formación y Prácticas en las medianas y grandes empresas a fin de que, especialmente, los jóvenes puedan acceder a un puesto de trabajo con un mayor grado de conocimiento y permitir que puedan ocupar las vacantes que se vayan produciendo en dichas empresas.

f) **Medidas de empleo:** La reconsideración de *todas* las medidas

de empleo existentes, teniendo en cuenta la mejora general de la economía y los beneficios empresariales, en el intento de buscar *nuevas medidas* con la real participación de los sindicatos, que fomenten el empleo estable y que, necesariamente, no tienen que pasar por realizar aportaciones o subvenciones desde las Administraciones en forma de más beneficios empresariales.

g) **Economía sumergida:** Una política decidida del Gobierno, con la participación de empresarios y sindicatos, a fin de buscar fórmulas viables y no traumáticas encaminadas a aflorar la economía sumergida en economía legal.

h) **Reducción de la jornada laboral:** En una política real del trabajo, tanto por la vía legislativa como por acuerdos a través de la negociación colectiva. Ello encaminado a la consecución de la jornada laboral europea de las 35 horas semanales.

i) **Control sindical de los medios económicos destinados a la formación:** Las importantes cantidades económicas destinadas a los diferentes Programas de Formación ocupacional, FIP, y otros, precisan de un riguroso control para que dichos Fondos invertidos den la mayor rentabilidad en cuanto a conocimientos profesionales y de creación de empleo.

3. *En su opinión, ¿se impone un sindicato de servicios?*

Concibo el Sindicato —con mayúscula— como una empresa para la libertad y la liberación humana. Creo que lo que se impone es reconstruir y actualizar el Sindicato de trabajadores y trabajadoras, conscientemente organizados, solidarios, con ideas, ideales y acción para transformar cualitativamente la realidad cotidiana y el marco socio-económico global.

Concibo ese Sindicato, lógicamente, con Servicios Sindicales; son instrumentos necesarios, desde la Caja de Resistencia a las asesorías técnico-jurídicas, pasando por las publicaciones o las tareas de formación.

No concibo «sindicatos» como meros subproductos miméticos de los «mapfrevidas», los «banestos» o los «viajes Meliá». Ni como oferta ni como reclamo para la afiliación y organización de los trabajadores. Es una gansada que, además, a medio plazo naufragará.

4. *Haga una valoración sobre: las elecciones sindicales, la concertación social, los convenios colectivos.*

Las *elecciones sindicales* están viciadas desde el origen (1978). Los cinco procesos electorales realizados desde entonces son una auténtica «crónica de horrores» para quienes los hemos vivido o sufrido a fondo y desde dentro. Ello ha dado como resultado un tipo de desarrollo sindical y un cuadro de legitimidades y hegemonías cuando menos tan «a pie forzado» como los procesos electorales de los que emanan. Urge una democratización a fondo de los comicios y de la vida sindical en su conjunto.

Sobre la *Concertación Social*, creo que en el período de la primera transición ha sido una coartada, una transacción entre aparatos, para viabilizar socialmente los procesos de ajuste económico y sus altos costes. El 14-D marcó un punto de inflexión que no se supo capitalizar para introducir nuevos contenidos, métodos y alcances de concertación. El enorme activo del 14-D se ha difuminado en el vacío. Actualmente la concertación es una mera incertidumbre, una inercia conceptual a lo sumo, teniendo en cuenta los precedentes y los síntomas de recesión y la dureza de los desafíos competitivos a medio plazo.

Sobre los *Convenios* creo que son un cauce natural por excelencia para la concertación-confrontación. Se trata, no obstante, de instrumentos subutilizados, en unos casos porque acuerdos-marco de arriba a abajo han hecho los convenios meros actos formales, en la mayoría de los casos porque las correlaciones de fuerzas son las que son y es a «ras de suelo» donde ello se evidencia mucho más que a niveles superestructurales. El dato más destacado de los últimos tres o cuatro años es una cierta expansividad salarial vía convenios, coincidiendo con la eclosión de los beneficios empresariales. No es que sea nada del otro mundo, pero comparado con el largo período de recesión salarial del 78 al 85...

5. *¿Cuál es su opinión sobre los sindicatos y los partidos políticos?*

Creo que, desde el inicio del proceso democrático, se viene dando una progresiva perversión sobre el papel, funciones y proyección de los partidos políticos. Su función constitucional vertebradora y encauzadora de las aspiraciones y la soberanía popular, tiende a diluirse

en dinámicas de bajo perfil y mínima intensidad ideológica bajo la tiranía de la mercadotecnia electoral y el clientelismo. Veo el riesgo latente de la partitocracia con todo el efecto negativo que ésta comporta en términos de inhibición social hacia el hecho político.

Mayoritariamente el Movimiento sindical tiene una rica tradición de subsidiariedad respecto a determinadas referencias político-partidarias. El dato pesa seriamente pese a ciertas evoluciones «autónomas» recientes que tiene más de pirueta por arriba que de maduración profunda por abajo. En consecuencia, percibo en algunos aparatos sindicales la misma propensión al superestructuralismo, a la opacidad y al clientelismo, que comentaba referida a los partidos.

6. *¿Cuáles son los desafíos más importantes que en el presente, y futuro inmediato tiene planteados el sindicalismo?*

En mi opinión:

a) La profunda crisis de valores morales y sociales que sacude a nuestra sociedad, reflejo de la hegemonía cultural e ideológica del capitalismo, que ocho años de hegemonía política de «centro-izquierda» no ha atenuado sino impulsado más bien.

b) La debilidad estructural de fondo —no de apariencia— del Movimiento Sindical (afiliativa, organizativa, económica, de representatividad social, de referencia moral, de testimonialidad de valores positivos, de creatividad e innovación, de universalidad en el enfoque de los problemas y la elaboración de respuestas, etc.).

c) La quiebra de la dignidad y la función histórico-social del *Trabajo* (desempleo, eventualidad, desregulación, desprofesionalización, dependencia y precariedad en suma).

d) Un proceso de innovación e implementación tecnológica absolutamente selvático, sin el menor aprecio o cálculo sobre sus impactos sociales estructurales, e incluso sobre los económicos y empresariales a medio y largo plazo.

e) La progresión alarmante de la marginalidad social (parados endémicos, subempleados, jóvenes sin futuro, ancianos en la pobreza y el abandono, inmigrantes perseguidos y explotados...).

f) Finalmente, desde un punto de vista menos doméstico, me preocupa: 1) la peligrosa asimetría entre lo económico y lo socio-polí-

tico que caracteriza la «Europa de los Doce». 2) La falta de un mínimo diseño —y de la voluntad de ello, tal vez— para ampliar la Unión Europea hacia el Este. 3) El profundo desorden económico y la injusticia que preside la configuración actual de la Humanidad con un 20% de la misma instalada en el derroche y el esquilme de los recursos y el medio ambiente frente a un 80% condenando al subdesarrollo; ese es el transfondo último de la crisis del Golfo (guerra tal vez cuando estas líneas se publiquen).

MANUEL ZAGUIRRE

INTERSINDICAL NACIONAL DE TRABALLADORES GALEGOS (INTG)

1. *¿Cuáles son las reivindicaciones más importantes a corto, medio y largo plazo que su sindicato tiene planteadas?*

En estos momentos nuestra Central Sindical —Converxencia Intersindical Galega —CIG.— (en la cual se integran la INTG así como la CXTG), se encuentra de lleno ultimando las líneas generales de la negociación colectiva de este año. En este sentido se realiza un llamamiento a CC. OO. y UGT para llegar a puntos de encuentro común. Un incremento salarial de un 9%, el control sobre los contratos de trabajo, la mejora de la calidad de vida de los trabajadores gallegos se encuentran, entre otras, en los ejes reivindicativos de la CIG en esta negociación colectiva. Resaltar que la CIG va a participar en la negociación estatal de casi todos los convenios, organismos..., al obtener en las elecciones sindicales recientemente celebradas la consideración de más representativo, a la vez que nuestro homólogo en el País Vasco ELA-STV, CC. OO. y UGT.

En otro orden de cosas nuestra central va a continuar en el desarrollo de las «Medidas por el Empleo» firmadas también por las Centrales de ámbito estatal. La industrialización de Galicia, la denuncia del daño causado a nuestra economía por la integración del Estado español en la Comunidad Económica Europea, con la progresiva desintegración de nuestro tejido económico (pesca, construcción na-

val, agricultura) también van a ser ejes de nuestros planteamientos más inmediatos.

2. *¿Qué otras alternativas o salidas está defendiendo su sindicato ante el paro, el desempleo, la economía sumergida?*

Las alternativas del sindicalismo gallego delante de estos y otros graves problemas de los trabajadores se centran en una serie de medidas de aplicación inmediata, como son la industrialización, planteamientos urgentes en política pesquera,... recogidos en varias plataformas sociales reivindicativas. Decir también que el paro, la economía sumergida, la precarización laboral, entre otros, son fenómenos que los trabajadores gallegos conocen muy bien, y que por la especial idiosincrasia de este país, la clase trabajadora gallega refrendó en una gran mayoría esta opción sindical nacionalista que la CIG representa.

3. *En su opinión, ¿se impone un sindicato de servicios?*

Desde nuestra óptica es de gran importancia la prestación de servicios a la afiliación, hasta tal extremo que ya se están diseñando las líneas maestras de esta política. Desde luego el nuestro es un sindicalismo reivindicativo, pero que sabe conjugar esta actitud con una profunda preocupación en la progresiva implantación de mejoras sociales para con nuestra afiliación.

4. *Haga una valoración sobre: las elecciones sindicales, la concertación social, los convenios colectivos.*

Lo único novedoso de estas elecciones sindicales es lo que ya se da en calificar como sindicalismo imperfecto, o sea dos centrales de carácter estatal: CC. OO. y UGT, y otras dos de carácter nacional: ELA-STV y la CIG. Todas ellas más representativas. Desde luego esto significa un gran éxito para nuestra central, que no es más que un gran éxito para los trabajadores gallegos.

En la concertación social la CIG va estar presente con los graves problemas de los trabajadores gallegos, y desde una postura de integración y avance, conseguir mejoras para nuestra clase trabajadora.

En la negociación colectiva me remito a lo apuntado con anterioridad.

5. *¿Cuál es su opinión sobre los sindicatos y los partidos políticos?*

Cada uno cumple una función definida en la sociedad, los partidos políticos detentan la reivindicación y los posicionamientos ideológicos de clase o de nación, y los sindicatos cumplen el papel de ser los interlocutores válidos entre los gobiernos y los trabajadores, esto relatado en tono telegráfico.

En Galicia los sindicatos tienen también esos componentes, pero prima sobre todo ello la componente nacional y de clase que la CIG representa.

6. *¿Cuáles son los desafíos más importantes que en el presente y futuro inmediato tiene planteado el sindicalismo?*

La modernización orgánica, la integración europea, son algunos de los retos que los sindicatos debemos contestar. El sindicalismo gallego ya está sumido en esa modernización tan necesaria para enfocar bien los años que se avecinan. También es de resaltar la conjunción de esfuerzos a nivel supranacional que los sindicatos debemos de realizar.

MANUEL MERA SANCHEZ

Secretario General de la INTG, integrada en la CIG

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, CGT (CNT)

1. *¿Cuáles son las reivindicaciones más importantes a corto, medio y largo plazo que su sindicato tiene planteadas?*

Sin duda, el mayor problema que tenemos en nuestro país es el desigual reparto de la riqueza. Podemos aceptar que en los últimos años los indicadores económicos muestran un período de bonanza

(ahora ya concluido, si hemos de creer a esos mismos indicadores). Sin embargo, este constatable crecimiento económico no se ha visto correspondido con un incremento real de la riqueza de las clases populares de nuestro país. Al contrario, las bolsas de pobres se amplían y consolidan, justo en la medida en que se amplían y consolidan los altos niveles de vida para una minoría privilegiada.

Por este motivo, y sin proponer ningún tipo de medida desestabilizadora, sino porque entendemos que es de justicia, proponemos como reivindicación prioritaria las subidas lineales.

Pensamos que el problema no es discutir, punto arriba o punto abajo, los datos oficiales sobre el IPC que facilita la Administración. Lo importante es que los incrementos de la masa salarial se repartan linealmente para, al menos en un determinado período de tiempo, reducir el abanico salarial a proporciones razonables.

Otro elemento indispensable en cualquier reivindicación es la seguridad laboral, entendida en sus dos aspectos, la consecución del empleo estable y la propia seguridad física a la hora de trabajar.

En el primero de los casos, nuestro país alcanza cotas de precariedad inimaginables en países de nuestro entorno económico. Esta precariedad está incidiendo muy negativamente en la mentalidad con que se aborda el trabajo por parte de quienes tienen que desempeñarlo, esto es, los trabajadores.

El valor del trabajo bien hecho, el orgullo de ser un profesional en aquello que se conoce, es un bien a la baja. La precarización en el empleo está cambiando este valor por el del salario como expresión de un tiempo trabajado, no como expresión del trabajo honestamente efectuado. Este corrimiento de valores va llevando a la pérdida de expectativas de clase.

Los empresarios usan y abusan de las facilidades legales y fiscales para crear este tipo de subempleo y la picaresca está sustituyendo a la buena fe contractual. Esto no sólo lo hacen porque les beneficia económicamente, sino porque esta situación disgrega a los trabajadores, les resta cohesión de clase.

En el segundo de los casos, la precariedad está incidiendo muy negativamente en los aspectos de salud laboral y siniestralidad, de tal suerte que en nuestro país se arrojan índices de siniestralidad laboral comparables a los que podrían ofrecer países que mantuviesen conflictos bélicos.

Esta situación no puede mantenerse mucho tiempo más. Obligación de las organizaciones sindicales es demostrar a los trabajadores que no es el dinero la única cuestión, que la salud laboral, en la obra y en la oficina, está por encima de cualquier consideración y no es de recibo perder o intercambiar seguridad para aumentar la productividad, sin otra contrapartida que alguna subida de salario.

En medio de todo esto está la lucha contra el paro y, muy especialmente, la pelea por erradicar el desempleo juvenil.

Hay que conseguir para los parados —y especialmente para los jóvenes parados que, tal vez, nunca conseguirán empleo— que, si no se les ofrece un empleo, se les aseguren unas mínimas condiciones de subsistencia.

Resumiendo. En un plazo inmediato, nuestras reivindicaciones se centran en la recuperación del poder adquisitivo, la lucha contra la precarización en el empleo y en la reducción de la jornada laboral.

En un plazo algo más largo, insistiremos en el mejor reparto de las subidas, la lucha contra la desregularización de las condiciones de trabajo, la mejora de las condiciones de salud laboral y el control sindical de los cambios en la organización del trabajo y la incidencia en ellos de las nuevas tecnologías.

2 *¿Qué alternativas o salidas está defendiendo su sindicato ante el paro, el desempleo, la economía sumergida?*

Los niveles de desempleo que están alcanzándose en las sociedades industriales no pueden achacarse, por más tiempo, a razones coyunturales, sino que hemos de ir acostumbrándonos a que, con el actual modelo económico, no sólo será imposible alcanzar el pleno empleo, sino que las tasas de paro serán siempre significativamente importantes.

Insistimos, no sólo a causa de la implantación de las nuevas tecnologías, sino también porque el sistema económico del que nos hemos dotado exige un precio en paro que, tal parece, estamos dispuestos a pagar sin demasiados escrúpulos.

Sin embargo sería exigible, de los agentes sociales, un mayor compromiso con el que combatir los desoladores efectos que esta situación produce, y que se centran en la consolidación de bolsas de pobreza importantes, y en el desarrollo de procesos de marginación social que

alcanza ya a amplios sectores y que llega a concretarse en diferentes formas de delincuencia, violencia social e incluso «deportiva».

La primera idea que se forma ante nosotros es fácil: si hay poco trabajo y muchos trabajadores, lo natural es repartir el primero entre los segundos, con la idea de que trabajen todos aunque sea menos horas. Esto es sencillo y las reivindicaciones que se hacen en torno a la reducción de jornada tienen ese poso en toda su argumentación, pero no se soluciona un problema creando otro. Es de esperar que los empresarios argumenten que sus costos se dispararían si las horas por trabajador caen y los salarios se mantienen, y peor sería la situación si las horas que un trabajador deja de producir se cubren con una contratación nueva.

La solución estaría en varios ejes, desde la creación de impuestos fiscales y pagos a la Seguridad Social, limitación de la implantación de nuevas tecnologías (medida que ofrece limitaciones pues no es lógico penalizar el desarrollo tecnológico), hasta la creación de fondos tendentes a completar aquella parte del salario que las empresas no pagarían como compensación a la reducción drástica de la jornada laboral.

No puede tratarse de implantar una forma de salario a la que se tendría derecho sin prestación laboral alguna, sino de un complemento salarial asegurado que sirviera de instrumento redistribuidor de la riqueza.

Esta propuesta es aparentemente muy drástica, e incluso dibuja una sociedad bien diferente de esta en la que vivimos, pero continuar con la pretensión de poder lograr compaginar la implantación de tecnologías con los criterios de rentabilidad imperantes y con el pleno empleo es totalmente erróneo, una muestra de absoluto idealismo ingenuo y de no querer mirar a los problemas a la cara.

3. *En su opinión, ¿se impone un sindicato de servicios?*

Quizá deberíamos encontrar una buena definición de lo que significan los servicios cuando los asociamos a la acción sindical. Rechazar de plano la existencia de servicios y la gestión de los mismos por parte de los sindicatos, no sólo es negar la propia historia del sindicalismo, sino incluso olvidar la realidad social que vivimos.

En este sentido, el sindicalismo revolucionario fue en sus orígenes

un sindicalismo de servicios, y tareas que hoy han sido asumidas por el Estado como la Seguridad Social, Seguro de Desempleo, Pensiones, etcétera, fueron en su momento cubiertas por los propios sindicatos e incluso inventadas por ellos; la histórica CNT, de quien nos consideramos herederos legítimos, mantenía para sus afiliados desde economatos hasta campañas de alfabetización.

Dicho esto, propondríamos un replanteamiento de la pregunta, esto es: ¿para qué los servicios y en qué deben consistir éstos?

Evidentemente, nos encontramos ante un riesgo, y es el de que los servicios se diseñen como formas de captación de recursos cuya única finalidad sea costear los gastos de un aparato burocrático más o menos efectivo. Esto no es ilícito, pero deja sabor a poco.

Si en nuestro proyecto se recoge la voluntad de alcanzar algún modelo de sociedad más justo, lógico es que intentemos demostrar en la práctica qué parte de ese modelo funciona realmente. Cierto es que ninguna organización funciona sin estructura y que cualquier estructura, por mínima que sea, cuesta dinero, pero esto no debe, no puede estar reñido con generar alternativas serias a las formas de producción y de consumo actualmente imperantes.

4. *Haga una valoración sobre: las elecciones sindicales, la concertación social, los convenios colectivos.*

Elecciones sindicales: En principio es bueno que los trabajadores puedan sancionar, de alguna manera, la conducta sindical de la cual, básicamente porque los índices de afiliación son bajísimos y no es tolerable que una minoría exigua (el 10/12%) de sindicatos nos apropiemos la representación de una mayoría no afiliados. Otra cosa es hablar de la naturaleza de las elecciones sindicales en nuestro país.

Con una normativa que premia el fraude y con la imperiosa necesidad de obtener representación a toda costa (por lo que esto comporta de financiación estatal), que ocurra lo que ocurra entra, por desgracia, dentro del terreno de la lógica.

Urge pues cambiar una normativa que nació obsoleta y que ha demostrado, sobradamente, su capacidad para generar fraudes.

Concertación social: Quizá estas dos palabras signifiquen la mayor frustración de los trabajadores y de las clases populares en general,

porque si en un principio cualquier acuerdo, cualquier concertación de intereses posee un carácter positivo, lo cierto es que todos los acuerdos adoptados desde los famosos Pactos de la Moncloa, han tenido un denominador común, han conseguido hacer más ricos a los ricos y más pobres a los pobres.

La desregularización de las condiciones de trabajo, la multiplicación de las formas de contratación, la creación de bolsas de pobreza cada vez más consolidadas, el incremento de los riesgos de accidentes profesionales, etc son realidades a las que se dijo no en el ya olvidado 14-D.

Nadie puede negarse a llegar a acuerdos, a concertar, sin acumular sobre su actuación sospechas serias de irresponsabilidad. Pero tampoco podemos conformarnos sin más con lo visto hasta ahora. Sería necesario emplear los cauces de participación para que todos podamos fijar criterios que tengan como finalidad negociadora no solo producir más dinero, sino repartirlo mejor.

Convenios colectivos: Estos han venido sufriendo las consecuencias de las condiciones creadas por las diferentes concertaciones sociales. La única forma de imponer, sin demasiadas fricciones, los presupuestos que imponían los diferentes ANE, AMI, etc., fue restar protagonismo a los trabajadores en los convenios, cerrando la negociación a dos o tres sindicatos y dejando a la mayor parte de trabajadores no afiliados (y en algún caso también a los afiliados) al margen de cualquier control sobre la negociación.

Sólo la comprensión de que esto es un error, que a la larga crea más problemas de los que resuelve, pues deja a los negociadores sin base social en que apoyar sus reivindicaciones, podrá devolver vigor a un elemento capital para la acción sindical en empresas y ramas de la producción.

5. *¿Cuál es su opinión sobre los sindicatos y los partidos políticos?*

Tradicionalmente los intereses colectivos se han venido dividiendo en intereses políticos e intereses sindicales, lo que dió origen a dos formas de organización, partidos y sindicatos. Según la naturaleza de estos intereses se establecían relaciones estables entre partidos y sindicatos.

Para el movimiento libertario siempre resultó sospechosa esta di-

visión y en sus formulas organizativas procuró integrar las diferentes aspiraciones del individuo en una misma estructura orgánica.

Hoy en día, el desarrollo de las sociedades industriales ha significado una pluralización de la sociedad con resultados tales como que votantes políticamente de derechas voten, conscientemente, opciones de izquierda a la hora de escoger una representación sindical. Este ejemplo, para nada excede los límites de este cuestionario, pero que, para resumir, ilustra perfectamente un hecho real, y es que nadie es hoy un «trabajador» o un «capitalista», como podría hablarse de ambas categorías a principios de siglo, sino que nos encontramos ante personas cuyos intereses coinciden puntualmente en esto para divergir claramente en lo otro.

Partidos y sindicatos no representan ya todos los intereses de todas las especificidades de cada grupo social, surgiendo, espontáneamente, plataformas cívicas de diverso tipo, orientadas a resolver problemas puntuales.

La CGT, el movimiento libertario en general, siempre ha sido consciente de sus limitaciones en este sentido y de los peligros de comportarnos, exclusivamente, como agentes corporativos de nuestros afiliados, o como gestoría de servicios.

Para trascender estos dos planos son necesarios muchos esfuerzos, concretados en una intensa acción social llevada a cabo desde nuestras secretarías específicas y la dosis de humildad necesarias para relacionarse o ponerse a disposición de colectivos de ciudadanos con mayor o menor estabilidad orgánica.

6. *¿Cuáles son los desafíos más importantes que en el presente y futuro inmediato tiene planteado el sindicalismo?*

Todas las reivindicaciones apuntadas en las líneas precedentes, más alguna otra que quizá quede en el tintero, como la problemática de la Europa de las dos velocidades, o la militarización de la economía, etcétera, son por sí mismas desafíos importantes que esperan tratamiento y solución.

Con todo, el reto más importante es superar la tendencia, apenas apuntada, pero ya evidente, que anunció la concreción de la acción sindical en torno a dos polos tan lógicos como peligrosos: la representación de intereses corporativos y la gestoría de servicios.

Siendo conscientes, como somos, que ambos campos requieren de una cierta intervención sindical, no olvidamos que vivimos en un mundo interrelacionado, en una sociedad compleja y plural en la que no existen compartimentos estancos, y en la que la defensa de unos no puede hacerse a costa de las necesidades de otros.

El verdadero reto que tenemos las organizaciones sindicales es, partiendo de las más que ridículas cifras de afiliación (todos los sindicatos juntos no más de un 12%), crear estructuras creíbles, de participación, a través de las cuales sumar voluntades en torno a objetivos concretos, con el propósito de dejar institucionalizadas, en las fibras mismas del tejido social, la costumbre de la participación y la capacidad de respuesta ante la injusticia.

Hacer organización en la que las voluntades imperantes no sean las de los profesionales de la cosa pública, que sea escuela de tolerancia y de debate, abierta a la sociedad hasta el punto de participar activamente en problemática social, marginados, mujer, racismo, etc. En pocas palabras, crear cultura. Una cultura que no tiene porqué ser institucionalizada, ni contracultura, sino algo específico y enriquecedor que nos sirva a todos como colectivo y como individuos. Una tarea complicada y larga, pero que en definitiva se centra en hacer de los sindicatos una parte de la solución y no una parte del problema.

EMILIO LINDOSA LUCAS
Secretario general de la CGI

Bibliografía

Francisco Salinas
Antonio Fidalgo
Iván Aldaz

Libros

- ALMENDROS MORCILLO, Fernando: *El sindicalismo de clase en España*. Barcelona, Península, 1978.
- AGUADO, Felipe: *Por qué luchamos los trabajadores: lecciones para una escuela de formación obrera*. Bilbao, Zero, 1977.
- AISA, JAVIER y ARBELOA, V. M.: *Historia de la Unión General de Trabajadores*. Bilbao, Zero, 1975.
- ALARCON CARRACUEL, Manuel R: *El derecho de asociación obrera en España (1839-1900)*. Madrid, Ministerio de Trabajo, 1975.
- ALBIOL MONTESINOS, Ignacio: *El sindicato en la empresa*. Madrid, Deusto, 1990.
- ALMENDROS MORCILLO, F (y otros): *El sindicalismo de clase en España (1939-1977)*. Ed. Península, Barcelona, 1978.
- ANTONIAZZI, Sandro: *Repensar el sindicalismo*. Madrid. Hoac, 1987.
- APARICIO, Miguel Angel: *El sindicalismo vertical y la formación del Estado franquista*. Barcelona. Eunibar, 1980.
- ARBETARNAS BILDNINGSFÖRBUND (ABF): *Educación de los trabajadores en Suecia*. Stockholm, 1974.
- ARIJA, José Manuel: *Nicolás Redondo*. Madrid. Cambio 16, 1977.
- ARIZA, Julián: *Comisiones Obreras*. Barcelona. Edit. Avance, 1976.
- Ayer, Hoy y Mañana de la Unión General de Trabajadores: 1888-1988:*



- Cien años de Eficacia sindical*. Madrid. Comisión Permanente I Centenario, 1988.
- BAGLIONI, Guido: *L'Europa sindacale nel 1982: Francia, Germania, Gran Bretaña, Svezia, Belgio, Spagna*. Bologna. Mulino, 1984.
- BARCELLS, Albert: *El sindicalismo en Barcelona (1916-1923)*. Barcelona. Ed. Novaterrae, 1965.
- BARJONET, André: *La C.G.T. Un análisis crítico del sindicalismo francés*. Barcelona. Ed. Fontanella, 1971.
- BARREIRO GONZALEZ, Germán: *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*. Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1984.
- BATSTONE, E.: *Relaciones industriales y estrategias de gestión en las empresas públicas de comunicación.*: Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- BAYOD y SERRAT, Ramón: *La Confederación Europea de Sindicatos*. Madrid. Ministerio de Trabajo, 1975.
- BENEYTO, Pere: *Los sindicatos en el País Valenciano (1975-1981)*.
- BENHAMAU-Hirtz: *Los sindicatos en los EE.UU.* Algorta, Zero, 1970.
- BENVENUTO, Giorgio: *Il sindacato tra movimento e istituzioni*. Venezia, Marsilio Editori, 1978.
- BICALHO CANEDO, Leticia: *O sindicalismo bancario em Sao Paulo no periodo de 1923-1944*. Sao Paulo, Edições Símbolo, 1978.
- BLACKBURN, Robin (y otros): *La crisis de los sindicatos laboristas*. Madrid, Editorial Ayuso, 1972.
- BLAT GIMENO, Francisco R.: *Relaciones laborales en empresas ideológicas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- BOIX, Isidoro: *Conversaciones sindicales con dirigentes obreros*. Barcelona, Avance, 1975.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén: *Las cuotas sindicales y su recaudación por la empresa*. Madrid, Instituto de Estudios Sociales, 1981.
- BORRAS, José: *Sindicalismo español en la encrucijada*. Barcelona, Ediciones Picazo, 1978.
- BOURDER, Yvon: *Los anarquistas y la autogestión*. Barcelona, Anagrama, 1977.
- BREIT, Ernst: *El sindicalismo europeo y su posición frente a la deuda externa*. Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert, 1988.

- BROW, Henry Phelps: *Los orígenes del poder sindical*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- CAMACHO, Marcelino: *Diccionario del Sindicalismo*. Barcelona, Dopesa, 1977.
- *Charlas en la prisión: el movimiento obrero sindical*. Barcelona, Laia, 1976.
- CAREW, Anthony: *Democracia y gobiernos de los sindicatos europeos*. Madrid, Ediciones Felmar, 1977.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia: *Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y derechos de comunicación*. Madrid, Akal, 1984.
- CC. OO.: *Guía del trabajador de la pequeña y mediana empresa*. Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 1990.
- CC. OO.-FICOMA: *Informe del sector de la construcción*. Madrid, Ficomma, 1989.
- CC. OO.-UNION REGIONAL DE ASTURIAS: *Aportaciones a una alternativa de progreso para Asturias*. Oviedo, Unión Regional de Comisiones Obreras de Asturias, 1986.
- CC. OO.-UNION SINDICAL DE MADRID: *El sindicalismo en Europa*. Madrid, Unión Sindical de Madrid de CC. OO., 1978.
- CC. OO. GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL: *Guía jurídica del delegado sindical*. Madrid, Confederación Sindical de CC. OO., 1987.
- CEDAL: *Negociación colectiva: debates y alternativas*. Lima, CEDAL, 1989.
- CLEGG, Hugh A.: *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva: una teoría basada en la comparación de seis países*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.
- COLEMAN, James: *La democracia sindical: la política interna del Sindicato Tipográfico Internacional*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- COMIN, Alfonso C. (y otros): *La estrategia sindical*. Barcelona, Nova Terra, 1968.
- COMUNIDADES EUROPEAS, Comité Económico y Social: *Les organisations socio-professionnelles d'Espagne*. Bruxelles, Delta, 1982.
- COMUNIDADES EUROPEAS. Comisión: *Glosario del mundo del trabajo*

- y del movimiento sindical. Luxemburg, Office des Publications Officielles des Communautés Européenes, 1983.
- CONC. AGRUPACION DE TÉCNICOS PROFESIONALES Y CUADROS MEDIOS, *Técnicos, Profesionales y Cuadros Medios (dossier)*. Barcelona, Conc, 1978.
- CONFEDERACION INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL): *Derechos sindicales/13 Congreso Mundial de la CIOSL*, Oslo, Junio de 1983. Bruselas, CIOSL, 1983.
- *Derechos humanos y derechos sindicales: Undécimo Congreso Mundial de la CIOSL*. Ciudad de México, octubre de 1975. Bruselas, CIOSL, 1976.
- *El movimiento sindical europeo en el seno de la CIOSL*. Bruselas, CIOSL, 1963.
- *Defensa de los derechos sindicales*. Bruselas, CIOSL.
- CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIERE (CGT /FO) *Les délégués syndicaux et les délégués*, 1979. París, Force Ouvrière, 1979.
- *Comment est structurée et administré Force Ouvrière*. París, Editions Force Ouvrière, 1980.
- CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT), *Les syndicats dans le monde*. París, Montholon Services, 1979.
- *La section syndicale*. París, CFDT, 1977
- *Positions et orientations de la CFDT*. París, Montholon Services, 1978.
- CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LABORO: *Almanaco '80*. Roma, Editrice Sindacale Italiana, 1979.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Libertad sindical y relaciones de trabajo*. Ginebra, OIT, 1947.
- *Protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa*. Ginebra, OIT, 1970.
- CONFERENCIA PRO-DEMOCRACIA Y LIBERTAD: *Democracia y libertad*. Caracas, Instituto Latino-Americano de Investigaciones Sociales, 1981.
- COY, Ernesto: *Afiliación ciudadana, política y sindical en Murcia*. Murcia, Consejería de Cultura y Educación de la Comunidad Autónoma, 1987.

- CRESPAN, J.: *Acción sindical y sindicalismo en técnicos y cuadros*. Madrid, Ayuso, 1977.
- DELAMOTTE, Yves: *Les cadres des entreprises dans un monde en mutation*. Génova, OIT, 1986.
- DESAVENIENCIA: *Partido, Sindicatos y huelga general*. Madrid, El País-Aguilar, 1989.
- DEUTSCHER, Isaac: *Los sindicatos soviéticos*. México, Ed. Era, 1971.
- DI GIOIA, Angelo: *La CGIL nei suoi Statuti 1944/1974*. Roma, Editrice Sindacale Italiana, 1975.
- DUNNING, Harold: *Guía para el desarrollo de una reunión sindical*. Ginebra, OIT, 1987.
- *Los sindicatos y la formación profesional*. OIT, 1987.
- *Los sindicatos y los trabajadores migrantes*. OIT., 1987.
- DURAN LOPEZ, Federico: *La acción sindical en la empresa*. Bolonia, Publicaciones del Real Colegio de España, 1976.
- EDWARDS, P. K.: *El conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- ELA/STV: [Congreso IV]. *Intervenciones, estatutos, ponencias y resoluciones*. San Sebastián, 1979.
- ENCUENTRO ENTRE EMPRESARIOS, SINDICALISTAS Y LABORALISTAS: *Empresa y sindicato en un estado social de derecho*. Madrid, Fundación Friedrich Ebert, 1978.
- *La acción sindical en la empresa*. Madrid, Fundación Friedrich Ebert, 1981.
- *Comunidades autónomas y política laboral*. Madrid, Fundación Friedrich Ebert, 1985.
- ENCUENTRO IBEROAMERICANO SOBRE RELACIONES DE TRABAJO: *Confrontación o compromiso social en las relaciones de trabajo en los años '80*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984.
- EQUIPO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (EDIS): *Elecciones sindicales 1980*. Madrid, Fundación Friedrich Ebert, 1982.
- *Las elecciones sindicales 1982*. Madrid, Fundación Friedrich Ebert, 1983.

- *Los trabajadores ante la concertación social*. Madrid, Fundación Friedrich Ebert, 1986.
- *La realidad sindical en 5.500 centros de trabajo españoles*. Madrid, Fundación Friedrich Ebert, 1981.
- ERSTLING, Jay A.: *El derecho de sindicación*. Ginebra. Oficina Internacional de Trabajo, 1978.
- ESCUADERO RODRIGUEZ, Ricardo: *La singularidad española de los sujetos negociadores en la empresa*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*. Madrid. Tecnos, 1990.
- *Los sujetos de los convenios de empresa*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.
- ESPAÑA: *Participación de los trabajadores y estructura de las empresas en la Comunidad Europea: Libro verde de la Comisión de las Comunidades Europeas*. Ministerio de Trabajo, 1975.
- *La negociación colectiva ante la recesión en los países industrializados con economía de mercado*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- *Legislación sindical*. Madrid, Tecnos, 1986.
- *Elecciones sindicales 1986*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- *Estructura y contenidos básicos de la negociación colectiva en España*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- ESTEVE RAMIREZ, Francisco: *La información laboral en la empresa española*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.
- EUROFORUM: *¿Hacia un pacto social?* Barcelona, Avance, 1976.
- FEDERACION INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALURGICAS (FITIM): *Las negociaciones colectivas y los sindicatos metalúrgicos*. México, FITIM, 1963.
- FERNANDEZ LOPEZ, M. Fernanda: *El sindicato: naturaleza jurídica y estructura*. Madrid, Cáritas, 1982
- FERNER, Anthony: *El Estado y las relaciones laborales en la empresa pública: un estudio comparado de RENFE y British Railways*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.

- FLANAGAN, R. J.: *Sindicalismo, estabilización económica y política de rentas: la experiencia europea*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.
- FONT TERRADES, Ramon: *Guía jurídica del comité de empresa*. Barcelona, Fausí, 1986.
- FORBICE, Aldo: *Austerità e democrazia operaia*. Milano, Sugarco Edizioni, 1977.
- FORSEBACK, Lennart: *Industrial relations and employment in Sweden*. Swedish Institute, 1980.
- FOUCAULT, Michel: *La crisis y los nuevos horizontes del sindicalismo contemporáneo: entrevista con Edmond Maire*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1981.
- FREEMAN, Richard B.: *El sindicalismo en los EE.UU.* México, Edamex, 1987.
- FREIXES SANJUAN, Teresa: *Los derechos sociales de los trabajadores en la Constitución*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- FUNDACION FRIEDERICH EBERT: *La acción sindical en la empresa*. Madrid, 1979.
- *Futuro del sindicalismo en España*. Madrid, 1983.
- *Comunidades autónomas y política laboral*. Madrid, 1985.
- *Los trabajadores ante la concertación social*. Madrid, 1986.
- FUNDACION FRANCISCO LARGO CABALLERO: *El sindicalismo en el siglo XXI*. Madrid, Editorial Largo Caballero, 1987.
- *Elecciones sindicales 1978*. Madrid, 1979.
- *Cambio Social y acción sindical en España (1975-1983)*. Madrid, 1984.
- FUNDACION IESA: *Lecturas sobre democracia industrial: democracia industrial, democracia política y sindicato*. Madrid. Fundación IESA, 1982.
- GALENSON, Walter: *Teoría y estructura del sindicalismo*. Buenos Aires, Marymar, 1969.
- GARCIA MADARIA, José María: *Partidos, sindicatos, asociaciones*. Madrid, Tecnos, 1985.
- GARCIA MURCIA, Joaquín: *Organizaciones sindicales y empresariales*

- más representativas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- GARCIA NIETO, Juan N.: *El sindicato (su estructura sociojurídica)*. Madrid, Editorial Movimiento, 1961.
- *Tiempos modernos...: El control capitalista y la respuesta obrera*. Barcelona, Laia, 1975.
- GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio: *La huelga con ocupación del lugar de trabajo*. Madrid, Akal, 1981.
- GARCIA SALVE, Francisco: *Cimientos del nuevo sindicalismo*. Madrid, Sedmay, 1978.
- GINEA, Jose Luis: *Sindicatos en la Europa de hoy*. Madrid, Ibérico europea, 1977.
- GIUGNI, G: *Derecho sindical*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983.
- GOERLICH PESET, Jose Maria: *La administración del convenio colectivo en el ordenamiento jurídico*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- GOMEZ, Trifon: *Rasgos históricos de la Unión General de Trabajadores de España*. Tolouse, UGT, 1953.
- GONZALEZ BIEDMA, Eduardo: *El «closed shop» en Gran Bretaña: La «Employment Act» de 1982*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984.
- GORZ, André: *Estrategia obrera y neocapitalismo*. México, Era, 1976.
- GOZDAWA GODLEWSKY, Stanislas de: *Razón y sinrazón de las relaciones sindicales*. Bilbao, Deusto, 1987.
- GRANADOS DE LA HOZ, Gregorio: *Organizaciones sindicales*. Barcelona, Industria Gráfica Ferrer Coll, 1974.
- GUERRATANA, V.: *Consejos obreros y democracia socialista*. México, Pasado y presente, 1977.
- GUERRERO, Fernando: *El sindicato en la España de hoy*. Madrid, Biblioteca de Autores Cristianos, 1978.
- GUINDAL, Mariano: *La otra transición*. Madrid, Unión Editorial, 1986.
- HALLET, Serge: *Economía y política en la acción sindical*. México, Pasado y presente, 1978.

- HANSON, Charles: «*La sindicación obligatoria: estudio comparativo sobre política interior y garantía sindical en Gran Bretaña, Estados Unidos y Alemania Occidental*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- HEDDERWICK, Karl: *Trade Union functions and services*. Geneva: Oficina Internacional del Trabajo, 1987.
- HOAC: *UGT: Unión General de Trabajadores*. Madrid, Hoac, 1976.
- INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (IELSS): *Guía sindical de la Europa comunitaria*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1977.
- INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES: *La participación de los trabajadores en la vida de la empresa*. Madrid, Ministerio de Trabajo.
- *El sindicato italiano entre bastidores: Análisis de la situación interna de la CGIL, CISL, UIL*. Madrid, Ministerio de Trabajo.
- INSTITUT DE FORMATION DE LA F.G.T.B.: *Le conseil d'entreprise et l'formation des travailleurs*. Bruxelles, 1978.
- *Comprendre le statut de la délégation syndicale*. Bruxelles, 1977.
- INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN: *El movimiento sindical en España*. Bruxelles, ISE, 1986.
- INSTITUTO SINDICAL DE ESTUDIOS: *Evolución social en España: 1977-1987*. Madrid, 1988.
- INSTITUTO SINDICAL EUROPEO (ETUI): *The Trade Union Movement in Austria*. Brussels: European Trade Union Institute, 1986.
- INSTITUTO SINDICAL EUROPEO (ISE): *La syndicalisation des cadres en Europe Occidentale*. Bruxelles, ISE, 1982.
- *Le mouvement syndical en République Fédérale d'Allemagne*. Bruxelles, 1984.
- *Le mouvement syndical en France*. Bruxelles, ISE, 1987.
- *Algunos derechos sindicales básicos en las empresas de Europa Occidental: Estudio preliminar sobre el derecho de reunión e información dentro de la empresa*. Bruselas, ISE, 1980.
- *Le mouvement syndical en Suède*. Bruxelles, ISE, 1983.
- *Le mouvement syndical en Italie CGIL-CISL-UIL*. Bruxelles, ISE, 1985.
- *Le mouvement syndical en Grèce*. Bruxelles, ISE, 1984.

- *La dimensión social del mercado interior: segunda parte, los derechos de los trabajadores en las empresas europeas*. Bruselas. ISE, 1988.
- INSTITUTO VASCO DE ADMINISTRACION PUBLICA: *Administración Pública y Sindicalismo*. Oñati. IVAP, 1988.
- JUECES PARA LA DEMOCRACIA: *Protección penal de los derechos de los trabajadores*. Santiago de Compostela. Servicio de Publicaciones de la Universidad, 1986.
- JODAR, Pere: *Perfil político-sindical USO*. Martorell (Barcelona). Universidad Sindical USO, 1986.
- KAND-FREUND, Otto: *Trabajo y derecho*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- KAIERO URIA, Andoni: *Las elecciones sindicales en Euskadi*. Vitoria. Servicio de Publicaciones, Gobierno Vasco, 1985.
- KARDELJ, Edvard: *Propiedad social y autogestión*. Buenos Aires. Ed. Cid, 1976.
- KARLSSON, Gosta: *Les syndicats et la formation collective du capital*. Bruxelles, ISE, 1983.
- KOTA, Filip: *Dos líneas opuestas en el movimiento sindical mundial*. Madrid: Emiliano Escolar, 1977.
- KRUMNOW, Alfred: *La CFDT y la autogestión*. Bilbao, Edit. Zero, 1974.
- LACALLE, Daniel: *Reflexiones en torno a la sindicación de técnicos profesionales*. CC. OO. 1980.
- LAGARDELLE, Hubert: *Huelga general y socialismo: encuesta internacional*. Córdoba (Argentina) Pasado y presente, 1975.
- LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE: *Los estudios sindicales en Suecia*. Estocolmo. Bervskolan, 1980.
- LAMA, Luciano: *Relazione e conclusioni al IX Congreso CGIL*. Roma. Editrice Sindicale Italiana, 1977.
- LARGO CABALLERO, Francisco: *Presente y futuro de la Unión General de Trabajadores: 1888-1925*. Madrid, Fundación Largo Caballero, 1983.
- LAUZI, Giorgio: *Per l'unita sindacale: Dal Patto di Roma ad oggi*. Roma. Coines, 1975.
- LEFRAN, Georges: *Syndicalisme en France*. París. Presses Universitaires de France, 1975.

- LEVISON, Charles: *El contrapoder multinacional: la respuesta sindical*. Barcelona. Dopesa, 1976.
- *Los sindicatos en la sociedad industrial desarrollada*. Madrid. Universidad Complutense, 1990.
- LIPSET, Seymour Martin: *Sindicatos y estructura social: análisis comparativo*. Madrid. Instituto de Estudios Políticos, S.A. *Revista de Política Social*, núms. 117-118».
- LIPSET, Seymour Martin (y otros): *La democracia Sindical: la política interna del Sindicato*. Tipográfico Internacional. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- LUDEVID ANGLADA, Manuel: *La situació del sindicalisme a Espanya: Hipòtesis per a un diagnòstic*. Barcelona. Fundació Jaume Bofill, 1985.
- *El sindicato dentro de la empresa: la experiencia europea, el caso español*. Barcelona. Blume, 1979.
- MAIRE, Edmond: *La C.F.D.T. d'aujourd'hui*. París. Seuil, 1975.
- MAIRE, Edmond (y otros): *La crisis y los nuevos horizontes del sindicalismo contemporáneo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984.
- MALLET, Serge: *La nueva condición obrera*. Madrid. Editorial Tecnos, 1969.
- MARIANETTI, Agostino: *L'autogoverno responsabile*. Venezia. Marsilio Editori, 1979.
- MARKOUIITS, Andrei: *La política de los sindicatos en Alemania Occidental: estrategias de clase y representación de interés durante el crecimiento y la crisis*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- MARTI BASTERRECHEA, Juan Francisco: *Diálogo Administración de Estado-funcionarios públicos*. Madrid, Editora Nacional, 1975.
- MARTIN, Carlos: *El sindicalismo agrario*. Madrid. Cáritas Española, 1989.
- MARTIN, Jacinto: *Acción Sindical de los Cristianos en España*. Madrid. Zyx, 1968.
- MARTIN ARTELES, Antonio: *Dos modelos de sindicatos (Italia y Alemania)*. Martorell (Barcelona). Universidad Sindical USO, 1985.

- *Perfil político-social USO*. Barcelona. Centro de Estudios Sociales, 1983.
- MARTIN HERRERO, Pedro: *Jurisprudencia del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- MARTIN LIPSET, Tron y Coleman: *La democracia sindical*. Madrid Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- MARX, Karl: *El sindicalismo. I. Teoría, organización, actividad*. Barcelona. Laia, 1976.
- *El sindicalismo: II. Contenido y significado de las reivindicaciones*. Barcelona. Laia, 1976.
- MATE, Reyes: *La autogestión*. Madrid. Mañana, 1977.
- MEIDNER, Rudolf: *Co-ordination and solidarity*. Stockolm. Prisma, 1974.
- MINISTERIO DE TRABAJO: *La libertad sindical: un estudio internacional*. Madrid, 1979.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *El contenido de los convenios colectivos*. Madrid, 1990.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Estatuto de los trabajadores*. Madrid, 1990.
- MOLERO MANGLANO, Carlos: *Fundamentos de las relaciones laborales colectivas*. Madrid. Reus, 1986.
- *La representación laboral en la empresa*. Madrid. Pontificia de Comillas, 1987.
- MOMIGLIANO, Franco: *Sindicatos, progreso técnico, planificación económica*. Barcelona. Península, 1969.
- MONTALVO CORREA, Jaime: *Derecho sindical*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983.
- *El concepto de sindicato más representativo en los sistemas sindicales europeos*. Madrid. Ministerio de Trabajo, 1980.
- MONTERO, Ismael: *Estructura y función de la representación colectiva unitaria en la empresa*. Martorell (Barcelona). Universidad Sindical USO, 1986.
- *Instrumentos de acción sindical en la empresa: Inspección de trabajo, conflictos colectivos y huelga*. Martorell (Barcelona). Universidad Sindical USO, 1986.

- MONTESINOS, Jesús: *Anuario de las relaciones laborales en España 1975*. Madrid, De la Torre, 1976.
- MOURIAUX, René: *Syndicalisme et politique*. París. Les Editions Ouvrières, 1985.
- MOYANO ESTRADA, Eduardo: *Sindicalismo y política agraria en Europa: las organizaciones profesionales agrarias en Francia, Italia y Portugal*. Madrid. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 1988.
- NAVARRO BOTELLA, Francisco José: *Elecciones sindicales 1980: las expectativas sindicales de los trabajadores españoles*. Madrid, Fundación Ebert, 1982.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Los derechos sindicales en la URSS*. Ginebra, OIT, 1959.
- *La protección de los fondos y otros bienes sindicales*. Ginebra, OIT, 1960.
 - *Los derechos de los representantes sindicales en el ámbito de la empresa*. Ginebra, OIT, 1969.
 - *Informe del Grupo de Estudio encargado de examinar la situación laboral y sindical en España*. Ginebra. OIT, 1969.
 - *La libertad sindical: Un estudio internacional*. Ginebra, Madrid, OIT, Ministerio de Trabajo, 1979.
 - *Metología de la formación para instructores sindicales*. Turín, OIT, 1982.
 - *Libertad sindical y negociación colectiva*. Ginebra, OIT, 1984.
 - *Análisis comparativo de las Relaciones Laborales en América Latina, Austria, España e Italia*. Turín, OIT, 1986.
 - *Situación sindical y relaciones laborales en España*. Ginebra, OIT, 1985.
 - *La gestión financiera de los sindicatos*. Ginebra. OIT, 1988.
 - *La situación laboral y sindical en España*. Ginebra, OIT, 1969.
 - *La negociación colectiva ante la recesión en los países industrializados con economía de mercado*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
 - *La participación en la empresa (1981-1985)*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

- *Participación de los trabajadores en las decisiones que se adopten en las empresas*. Ginebra. OIT, 1969.
 - *Arbitraje de las reclamaciones de los trabajadores*. Ginebra OIT, 1978.
 - *Código Internacional del Trabajo*. Ginebra, OIT, 1957.
 - *Compendio de relaciones públicas para representantes sindicales*. Ginebra OIT, 1989.
 - *El derecho de sindicación*. Ginebra, OIT, 1978.
 - *Libertad sindical en el servicio público*. OIT, 1975.
 - *Libertad sindical, condiciones de empleo, servicio público*. Ginebra, OIT, 1978.
 - *Libertad sindical, recopilación de decisiones del comité*. Ginebra, OIT, 1985.
 - *La negociación colectiva en América Latina*. Ginebra, OIT, 1978.
 - *Las negociaciones colectivas en países industrializados*. Ginebra, OIT, 1974.
 - *Organizaciones de empleadores y de trabajadores rurales*. Ginebra OIT, 1979.
 - *Las organizaciones de trabajadores rurales*. Ginebra, OIT, 1974.
 - *Los sindicatos y la formación profesional*. Ginebra, OIT, 1987.
 - *Los sindicatos y la OIT*. Ginebra, OIT, 1982.
 - *Los sindicatos y los trabajadores migrantes*. Ginebra, OIT. 1987.
 - *La situación sindical en Chile. Informe de la comisión de investigación*. Ginebra, OIT, 1975.
- ORTEGA ALVAREZ, Luis: *Los derechos sindicales de los funcionarios públicos*. Madrid. Tecnos, 1983.
- PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL (PSOE): *Estrategia sindical del PSOE*. Madrid, 1978.
- PAYET, Maurice: *La integración del trabajador en la empresa*. Barcelona. Ariel, 1963.
- PELLING, Hert: *El sindicalismo norteamericano*. Madrid, Tecnos, 1961.
- PEÑA, Marcos: *El sindicalismo*. Madrid, Mañana Editorial, 1977.
- PEÑA BAZTAN, Manuel: *Sindicatos y Comités de Empresa en el Mercado Común*. Barcelona, Hispano Europea, 1987.

- PEREZ AMOROS, Francisco: *Régimen sindical, participación y regulación legal del despido en el derecho europeo*. Barcelona. EUNIBAR, 1980.
- PEREZ DIAZ, Víctor: *Clase obrera, partidos y sindicatos*. Madrid. Fundación del I.N.I., 1979.
- PESSI, Roberto: «La asamblea en los lugares de trabajo». Madrid, *Revista de Derecho Privado*, 1984.
- PHELPS BROWN, Henry: *Los orígenes del poder sindical*. Madrid, Ministerio de trabajo y Seguridad Social, 1990.
- PHILIP, André: *La democracia industrial*. Madrid. Tecnos, 1965.
— *Protección sindical de todos los contratos*. Zaragoza, 1990.
- PUIG RAPOSO, Nuria: *Trabajo, Sociedad y Estado: Los sindicatos libres en la República de Weimar*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- RAY MARSHALL, F. *Economía Laboral: salarios, empleo, sindicalismo y política laboral*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- REDONDO URBIETA, Nicolás: *El sindicalismo en el siglo XXI: Expectativas y propuestas*. Madrid. Largo Caballero, 1987.
— *El sindicalismo en el siglo. XXI: Expectativas y propuestas*. Madrid, UGT, 1986.
— *Los sindicatos en la democracia*. Madrid, UGT, 1982.
— «Una aproximación a la transición sindical en España». *Revista Claridad*, núm. 1, 1984.
- REES, Albert: *La influencia económica de los sindicatos en Estados Unidos*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
— *Función de los sindicatos en la economía*. Buenos Aires, Marymar, 1969.
- REGALIA, Ida: *Eletti e abbandonati*. Bologna. Il Mulino, 1984.
- REISEL, René: *Textos situacionistas sobre los consejos obreros*. Madrid, Campo Abierto, 1977.
- REQUENA FALCON, Antonio: *Las centrales sindicales y la negociación colectiva*. Madrid, Instituto de Estudios Sociales, 1979.
- REY GUANTER, Salvador del: *Estado, sindicatos y relaciones colectivas en la Función Pública*. Alcalá de Henares (Madrid). Instituto Nacional de Administración Pública, 1986.

- REYNAUD, Jean-Daniel: *Los sindicatos en Francia, I*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- *Los sindicatos en Francia, II: Textos y documentos*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- RIVERO LAMAS, Juan: *Estructura de la empresa y participación obrera (estudio sobre el jurado de empresa)*. Barcelona, Ariel, 1969.
- RODRIGUEZ VIÑES, María Jesús: *Sindicación de los funcionarios*. Madrid, INAP, 1986.
- ROSAL, Amaro del: *Historia de la UGT de España, 1901-1939*. Barcelona, Grijalbo, 1977.
- *La violencia, enfermedad del anarquismo. Antecedentes e historia del movimiento sindical socialista en España, siglo XIX*. Barcelona, Grijalbo, 1976.
- *Historia de la UGT en la emigración 1939-1950*. Barcelona, Grijalbo, 1978.
- RUBIO CORDON, José Luis: *Las Internacionales obreras en América*. Madrid, 1971.
- *Dependencia y liberación en el sindicalismo iberoamericano*. Madrid, 1977.
- RUIZ CASTILLO, María del Mar: *El cierre patronal*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- SAGARDOY BENCOECHEA, J. A.: *El poder sindical en España*. Barcelona, Planeta, 1982.
- SALINAS RAMOS, Francisco: *Política e iniciativas de empleo*. Madrid, HOAC, 1989.
- SALVADOR, Jesús: *Panorama del sindicalismo europeo*. Barcelona, Fontanella, 1972.
- SARTORIUS, Nicolás: *El sindicalismo de nuevo tipo: ensayos sobre Comisiones Obreras*. Barcelona, Laia, 1977.
- SASTRE IBARRECHE, Rafael: *Derecho sindical y transición política*. Madrid, Ed. Tecnos, 1987.
- SAYERS BAIN, George: *Relaciones industriales en Gran Bretaña*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- SCHUSTER, Dieter: *El movimiento sindical alemán*. Bonn, Friedrich Ebert Stiftung, 1985.

- SECRETARIADOS SOCIALES DIOCESANOS: *La concertación social y sus problemas*. San Sebastián, Ed. Diocesana, 1989.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente: *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo (la doctrina nacionalsindicalista de la "relación de trabajo" y sus bases ideológicas)*. Madrid, Akal, 1982.
- SERRANO CARVAJAL, José: *Nuevas tendencias sindicales*. Madrid. ACARL, 1984.
- SETIEN, Julio: *El movimiento obrero y el sindicalismo de clase en España (1939-1982)*. Madrid, Ediciones de la Torre, 1982.
- SERVAIS, Jean Michel: *Inviolabilidad de los locales, la correspondencia y las conversaciones privadas de los sindicatos*. Ginebra, OIT, 1979.
- *Los sindicatos soviéticos: su papel en la sociedad, sus funciones y derechos*. Moscú, Profizdat, 1977.
- *Sindicatos en la crisis*. «Alfoz», número 36-37, enero-febrero, 1987.
- SISSON, M. Keith: *Los empresarios y la negociación colectiva: un estudio internacional comparado*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- SLICHTER, Summer H.: *Políticas sindicales y dirección industrial*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- TCACH, César: *Clandestinidad y exilio: reorganización del sindicato socialista: 1939-1955*. Madrid, Pablo Iglesias, 1986.
- TELLA, Torcuato di: *Estructuras sindicales*. Buenos Aires. Nueva Visión, 1969.
- TORMES ARDENOL, José: *Anarquismo y sindicalismo en España*. Barcelona, Ed. Ariel, 1972.
- TEZANOS, José Felix: *¿Crisis de la conciencia obrera?* Madrid, Mezquita, 1982.
- TOMASETTA, Leonardo: *Participación y autogestión*. Buenos Aires, Amorrortu, 1975.
- UST, *Unión Sindical de Trabajadores*. Barcelona, Avance, 1976.
- UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT): *Sindicato socialista. UGT, un sindicato para todos*. Madrid. Cuadernos para el Diálogo, 1977.
- *Elecciones sindicales*. Madrid, Altamira, 1977.

- *Conoce tus derechos*. Madrid, Solidaridad Ediciones, 1977.
- *Memoria del XXXI Congreso de UGT*. Madrid, UGT, 1978.
- *Por qué un sindicato: Por que la UGT*. Barcelona, UGT, 1978.
- *Documentos de Trabajo*. Madrid, Altamira, 1978.
- *Sobre la situación de los trabajadores titulados y mandos intermedios*. Madrid. Altamira, 1978.
- *Material de formación elecciones sindicales 1980*. Madrid, 1980.
- *Política sindical: Resoluciones del XXXII Congreso*. Madrid, 1980.
- *Elecciones sindicales de 1980: un primer análisis*. Madrid, 1981.
- *Visperas de cambio, esperanza de socialismo*. Madrid, UGT-Madrid, 1981.
- *Manual práctico de elecciones sindicales*. Madrid, 1982.
- *Curso formación elecciones sindicales*. Madrid, 1982.
- *Elecciones sindicales 82: guía electoral*. Madrid, 1982.
- *Elecciones sindicales de 1982: un primer análisis*. Madrid, 1983.
- *Manual del afiliado: criterios de organización*. Madrid, UGT, 1982.
- *Elementos prácticos para la acción sindical*. Madrid, UGT, 1984.
- *Manual de elecciones sindicales*. Madrid, 1984.
- *Conocimientos básicos legales*. Madrid, 1984.
- *Identidad y estrategia de UGT*. Madrid, UGT, 1984.
- *Resoluciones sobre las II Jornadas de Técnicos y Cuadros*. Madrid 1985.
- *La sección sindical en la empresa*. Madrid, UGT, Comisión ejecutiva Confederal, 1986.
- *Resoluciones del XXXIV Congreso Confederal*. Madrid, 1986.
- *Llevamos años haciendo futuro*. Madrid. 1986.
- *Elecciones sindicales 86: Cuadernos de formación*. Madrid, 1986.
- *Guía de campaña elecciones sindicales 86*. Madrid, 1986.
- *Manual para la actuación del representante sindical: Comités de Empresa, Secciones sindicales y delegados sindicales en el nuevo marco legal*. Zaragoza, 1986.

- *Ponencias presentadas el XXXIV Congreso Confederal*. Madrid, 1986.
- *Resultados elecciones sindicales 86*. Madrid, 1987.
- *Las funciones de los delegados de personal y miembros del comité de empresa en la defensa de los trabajadores*. Madrid, 1987.
- *Organizarnos para actuar*. Madrid, 1987.
- *Legislación laboral y economía de empresa: Instrumentos para la acción sindical*. Madrid, 1987.
- *Guía del monitor de formación sindical*. Madrid, 1987.
- *UGT, 100 años de vida*. Málaga, 1988.
- *Sindicato socialista*. Madrid, Edicusa, 1977.
- *Alternativa sindical*. Madrid, UGT, 1977.
- UNION SINDICAL OBRERA, (USO): *¿De dónde vienen los sindicatos?* Martorell (Barcelona), Universidad Sindical de USO, 1986.
- *USO en sus documentos (1960-1975)*. Madrid, Ediciones HOAC, 1976.
- *Sección Sindical de empresa*. Madrid, 1983.
- *Sociología sindical*. Martorell (Barcelona), Universidad Sindical USO, 1986.
- *Delegados de personal y miembros de comités de empresa*. Madrid, 1983.
- UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA: *Acción sindical en la empresa*. Las Palmas, Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, 1986.
- VICENTE, Ciríaco de: «La lucha de los funcionarios públicos». Madrid, *Cambio 16*, 1977.
- VIDALENC, Georges: *Aspects du mouvement syndical français Reedition*. Paris, Editions Force Ouvriere, 1976.
- VILLA GIL, Luis Enrique de la: *Materiales para el estudio del sindicato*. Madrid, Ministerio de Trabajo, 1979.
- *Panorama de las relaciones laborales en España*. Madrid. Tecnos, 1983.
- *Materiales para el estudio del sindicato*. Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1984.
- VV. AA.: *La autogestión a debate: fuerzas políticas y sindicales se interrogan sobre el tema*. Barcelona 7 x 7, 1976.

- VV. AA.: *Las crisis, la reforma y los trabajadores: anuario de las relaciones laborales en España, 1976*. Madrid, De la Torre, 1977.
- WEBB, Sidney y Beatrice: *Historia del sindicalismo (1666-1920)*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- WEIS, Dimitri: *Política, partidos y sindicatos en la empresa*. Madrid. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social. 1982.
- ZARAGOZA, Angel: *Pactos sociales sindicatos y patronal en España*. Madrid, Siglo XXI Editores, 1988.
- ZINGONE, Gaetano: *Contratación colectiva en España*. Madrid, Ibérico Europea, 1975.
- ZUFIAUR, José María: *Unión Sindical Obrera*. Barcelona, Edit. Avance, 1976.

Artículos

- ABAD, Julian: «Informe: Los sindicatos europeos y las organizaciones sindicales internacionales». En *Documentación Social*, número 22, abril-junio 1976, págs. 161-173.
- AGUILAR, Salvador: «14-D: Economía política de una huelga» (ponencia presentada en Bilbao, 1990). En *II Jornadas de Economía Crítica*.
- ALBARRACIN, Jesús: «Auge y crisis de la concertación social: la conflictividad laboral en el período 1976 a 1988» (ponencia presentada en Bilbao, 1990). En *II Jornadas de Economía Crítica*.
- ALBERDI UGARTE Ricardo: «La Iglesia y el sindicalismo». En *Documentación Social*, número 22, abril-junio 1976, págs. 111-117.
- ALONSO SOTO, Francisco: «Las opciones sindicales, patronales y políticas ante el paro». En *Documentación Social*, núm. 30-31, enero-junio 1978, págs. 185-219.
- «Libertad y unidad sindicales». En *Documentación Social*, núm. 22, abril-junio 1976, págs. 5-29.
- ARIZA RICO, Julián: «La inserción de los técnicos en el sindicalismo unitario». En *Documentación Social*, núm. 22 abril-junio 1976, págs. 41-55.

- «Los sindicatos en la crisis». En *Dossier Empleo, economía social, autoempleo juvenil*, noviembre 1987, págs. 22-24.
- ARRIOLA, Joaquín: «Los sindicatos ante el reto de la nueva pobreza». En *Noticias Obreras*, núm. 974, 16-30 abril 1988, págs. 12-14.
- BIANCHI APALATEGUI, Fernando: «Los sindicatos y las nuevas tecnologías». En *Noticias Obreras*, núm. 1.021-1.022, abril 1990, págs. 11-13.
- CALVO, Mauricio: «Análisis de los factores que han permitido acuerdos en la concertación». En *Claridad*, núm. 35-36, págs. 63-69.
- CASTRO MATO, Raúl M.: «La negociación colectiva y la mediana y pequeña empresa». En *Claridad*, núm. 35-36, enero-abril 1990, págs. 73-81.
- CC. OO.-UGT: «Propuesta sindical prioritaria». En *Dossier Renta mínima y salario ciudadano*, octubre 1989, pág. 165.
- «Propuesta Sindical Prioritaria». En *Noticias Obreras*, Separata núm. 16.
- CC. OO. CONFEDERACION SINDICAL: «Acuerdos alcanzados entre CC.OO. y UGT y el Gobierno». En *Gaceta Sindical*, núm. 82, suplemento marzo de 1990.
- CERVERA, Joaquín María: «Un análisis interpretativo de la huelga general del 14 de diciembre de 1989». En *Pastoral Misionera*, núm. 166, septiembre-octubre 1989, págs 69-80.
- CHAVES, Manuel: «Democracia industrial y relaciones de trabajo: (ponencia presentada en el I Encuentro Hispano-Sueco sobre Democracia Industrial)». En *Sistema*, núm. 94-95, enero 1990, págs. 183-188.
- CHOZAS BERMUDEZ, Antonio: «La concertación social en los países de la CEE». En *Razón y Fe*, T. 219, núm. 1986, abril 1989, págs. 389-405.
- COLECTIVO DE ESCUELAS CAMPESINAS DE SALAMANCA: «Giro social y sindicalismo agrario». En *Exodo*, núm. 3, mayo 1990, págs. 34-37.
- COLECTIVO IOE: «Crónica del giro social». En *Exodo*, núm. 3, mayo 1990, págs. 6-13.
- COLINA ROBLEDÓ, Miguel: «Relaciones laborales y diálogo social». En *Documentación Social*, núm. 77, octubre-diciembre 1989, págs. 133-148.

- CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS: «La Confederación Europea de Sindicatos y los trabajadores inmigrantes: (Informe sobre Justicia y Seguridad Social)». En *Noticias Obreras*, núm. 1002, 16-30 junio 1989, pág. 16.
- CORTES ARANDA, Pedro: «Más cobertura social para los trabajadores del campo». En *Claridad*, núm. 35-36, enero-abril 1990, págs. 55-58.
- DIÁZ SALAZAR, Rafael: «Fracaso de la concertación, ¿fracaso de la democracia?» En *Noticias Obreras*, números 990-991, 16 diciembre-15 enero 1989, págs. 6-12.
- ELVIRA, Salce: «El reto sindical: mejorar la calidad en el empleo: Propuesta Sindical Prioritaria». En *Gaceta Sindical*, núm. 81, febrero 1990, págs. 20-22.
- ENCUESTA: «Encuesta a militantes de USO, UGT, CC. OO. y CNT». En *Documentación Social*, núm. 22, abril-junio 1976, págs. 99-110.
- EQUIPO DE ESTUDIOS (EDE): «El movimiento obrero y sus organizaciones sindicales en los años 70». En *Documentación Social*, núm. 22, abril-junio 1976, págs. 57-84.
- ESPAÑA: «España: distanciamiento creciente de Gobierno y sindicatos». En *Boletín de actualidad sociolaboral*, núm. 2, 1989, págs. 174-177.
- ESPINA, Alvaro: «Política de rentas. El papel del Gobierno en el proceso de la negociación colectiva en España (ponencia presentada en el I Encuentro Hispano-Sueco sobre Democracia Industrial)». En *Sistema*, número 94-95, enero 1990, págs. 115-124.
- FEMINISMO: «Feminismo y sindicato: el papel de las Secretarías de la Mujer en la Confederación: Coloquio organizado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC. OO.». En *Gaceta sindical*, núm. 82, marzo, 1990, págs. 21-29.
- FERNANDEZ BUEY, Francisco: «Programas sindicales, intereses obreros y reivindicaciones ecologistas». En *Noticias Obreras*, núm. 1008, 16-30 septiembre 1989, págs. 17-26.
- FIDALGO VELILLA, José María: «Comisiones Obreras y la renta mínima: (ponencia presentada en Madrid, 1990)». En *Documentación social*, núm. 78, enero-marzo 1990, págs. 373-378.

- FIDALGO, José María: «Preguntas a los sindicatos». En *Noticias Obreras*, núm. 998, 16-30 abril 1989, págs. 11-18.
- FRADES, Jaime: «La UGT y el ingreso mínimo garantizado» (ponencia presentada en el simposio sobre Renta Mínima y Salario Ciudadano, celebrado en Madrid, 1990). En *Documentación Social*, núm. 78, enero-marzo 1990, págs. 355-372.
- GARCIA ACOSTA, Diamantino: «Liquidación de jornaleros y campesinos: el giro social en el campo andaluz». En *Exodo*, núm. 3, mayo 1990, págs. 38-43.
- GRACIA BARBERO, Francisco: «El movimiento obrero en España y la alternativa sindical autogestionaria». En *Documentación Social*, núm. 22, abril-junio 1976, págs. 119-127.
- GARCIA, Alfredo: «¿Embrión del moderno sindicalismo? Propuesta Sindical Prioritaria». En *Gaceta Sindical*, núm. 82, marzo 1990, págs. 16-18.
- GINER DE GRADO, Carlos: «Informe: Autogestión, la democracia obrera». En *Documentación Social*, núm. 22, abril-junio 1976, págs. 175-184.
- GISBERT, Rafael: «Las razones de una crítica: Propuesta Sindical Prioritaria». En *Gaceta Sindical*, núm. 78, noviembre 1989, págs. 10-13.
- GUTIERREZ BENITO, Eduardo: «Sindicalismo y medio ambiente». En *Gaceta Sindical*, núm. 83, marzo 1990, págs. 34-35.
- GUTIERREZ, Antonio: «Los sindicatos en el proceso de renovación social». En *Gaceta Sindical*, núm. 82, marzo 1990, págs. 24-33.
- «Sindicalismo y cooperativismo: opiniones de Antonio Gutiérrez y Nicolás Redondo». En *Andalucía Cooperativa*, núm. 52, abril 1990.
- INSTITUTO SUECO: «Las relaciones laborales en Suecia». En *Noticias Obreras*, núm. 1.004-1.007, 15 julio-15 septiembre 1989, págs. 51-58.
- JORDANA, Jacint: «Del 14-D al sindicalismo de los años noventa: una aproximación a la política de los sindicatos en España». En *Sociología del Trabajo*, núm. 8, invierno 1989-1990, págs. 31-58.

- JORNADAS DE REFLEXION SOBRE EL GIRO SOCIAL: «Participación y democracia industrial». En *Claridad*, núms. 29-30, enero-abril págs 39-44.
- JULIA, Santos: «Sindicatos y poder político en España». En *Sistema*, núm. 97, abril-junio 1990, págs. 41-62.
- LIZCANO, Manuel: «El sindicalismo en la nueva democracia». En *Documentación Social*, núm. 22, abril-junio 1976, págs 143-149.
- LOPEZ ARANGUREN, Gonzalo: «Requiem por la contratación colectiva española». En *Documentación Social*, núm. 22, abril-junio 1976, págs. 129-142.
- LORENTE, José Ramón: «Los costes laborales: evolución y perspectivas.» En *Economistas*, núm. 41, diciembre-enero, 1990, págs. 130-134.
- MACIAS, Carmen, y MARTIN CANO, Angel: «Comportamientos socio-políticos y sindicales de la juventud». En *Documentación Social*, núm. 58, enero-marzo 1985, págs. 113-125.
- MAESTU, Ceferino L.: «La autogestión y los sindicatos». En *Documentación Social*, núm. 21, enero-marzo 1976, págs. 85-98.
- MARCH, José: «Preguntas a los sindicatos». En *Noticias Obreras*, núm. 998, 16-30 abril 1989, págs. 11-18.
- MARTIN, Carlos: «Notas sobre el sindicalismo agrario». En *Documentación Social*, núm. 72, julio-septiembre 1988, págs. 121-140.
- MARTINEZ LORENTE, María José: «La acción sindical ante las drogo-dependencias». En *Gaceta Sindical*, núm. 86, julio 1990, pág. 43.
- MORENO GARCIA, Agustín: «El movimiento sindical, a la ofensiva: Propuesta Sindical Prioritaria». En *Gaceta Sindical*, núm. 79, diciembre 1989, págs. 22-26.
- GARCIA BARBERO, Francisco: «El movimiento obrero en España y la alternativa sindical autogestionaria». En *Documentación Social*, número 22, abril-junio, 1976, págs. 119-127.
- NAVARRO, José: «La empresa y los sindicatos: participación y cambio». En *Documentación Social*, núm. 50, enero-marzo 1983, págs 121-136.
- NAVARRO, Pedro J.: «Trabajo a domicilio y lucha sindical». En *Noticias Obreras*, núm. 1.016, 15-30 de enero 1990, págs. 14-16.
- NIETO, Joaquín: «Las razones de una crítica: Propuesta Sindical Prio-

- ritaria.» En *Gaceta Sindical*, núm. 78, noviembre 1989, págs. 10-13.
- OJEDA AVILES, Antonio: «Sindicalismo europeo, su crisis, sus alternativas». En *Sociología del Trabajo*, núm. 6, primavera 1989, págs. 51-77.
- OLIVAN, Jose Angel: «La concertación social en las Comunidades Autónomas». En *Claridad*, núm. 35-36, enero-abril 1990, págs. 59-62.
- ORTIZ LALLANA, María del Carmen: «Planteamientos y perspectivas para una política de concertación social en España: una aproximación a los nuevos objetivos y métodos». En *Revista de Trabajo*, núm. 95, julio-septiembre 1989, págs. 7-27.
- OSET, Agusti: «El sindicalismo internacional ante la organización sindical española». En *Documentación Social*, núm. 22, abril-junio 1976, págs. 151-160.
- PALACIO MORENA, Juan Ignacio: «Relaciones laborales y negociación colectiva». En *Economistas*, núm. 41, diciembre-enero 1990, págs. 140-147.
- PALAZON, José: «El diálogo social, crónica de una muerte anunciada». En *Noticias Obrera*, núm. 995, 1-15 marzo 1989, págs. 14-17.
- PARAMIO, Ludolfo: «Los sindicatos y el sistema político en la España democrática: de la clandestinidad a la huelga general». En *Sistema*, núm. 94-95, enero 1990, págs. 73-81.
- RECIO, Alberto: «Segmentación y precarización del empleo en Catalunya: balance de una investigación sindical», ponencia presentada en Bilbao, 1990. En *II Jornadas de Economía Crítica*.
- REDONDO, Nicolás: «Sindicalismo y cooperativismo: opiniones de Antonio Gutiérrez y Nicolás Redondo». En *Andalucía Cooperativa*, núm. 52, abril 1990.
- REGALIA, Ida: «La participación de los trabajadores en los sindicatos. Formas, modelos, hipótesis de trabajo». En *Sociología del Trabajo*, núm. 4, otoño 1998, págs. 3-42.
- ROJO TORRECILLA, Eduardo: «La propuesta sindical prioritaria de UGT y CC.OO. Una primera aproximación». En *Noticias Obreras*, núm. 1.009, 1-15 octubre 1989, págs. 12-15.
- «Un nuevo sindicato en una sociedad que cambia». En *Revista de Fomento Social*, núm. 169, V. 43, enero-marzo 1988, págs. 17-30.

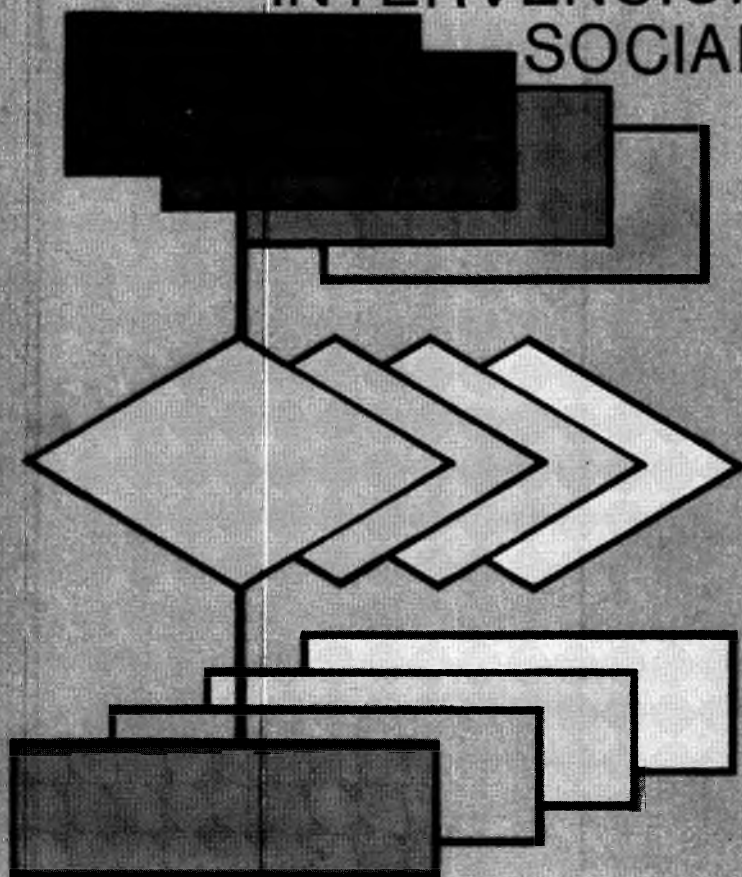
- «El Estado del sindicalismo y las tareas pendientes». En *Noticias Obreras*, núm. 1.010, 16-30, octubre 1989, págs. 19-27.
 - «Un primer análisis de la Propuesta Sindical Prioritaria». En *Razón y Fe*, núm. 1.095, enero 1990, págs. 79-87.
 - «El sindicalismo internacional ante su futuro: entre el conservadurismo y el cambio». En *Noticias Obreras*, núm. 1.041, 1-15 febrero 1991, págs. 17-26.
- ROSIQUE, Francisca: «Nuevas estrategias del sindicalismo español». En *Crítica*, núm. 772, febrero 1990, págs 6-8.
- RUBIO, Rafael: «Informe: los sindicatos europeos y las organizaciones sindicales internacionales». En *Documentación Social*, núm. 22, abril-junio, 1976 págs. 161-173.
- RUIZ GIMENEZ, Guadalupe: «Informe: Autogestión, la democracia obrera». En *Documentación Social*, núm. 22, abril-junio 1976, págs. 175-184.
- RUL LAN BUADES, Gaspar: «Origen político del sindicalismo». En *Revista de Fomento Social*, núm. 171, V. 43, julio-septiembre 1988, pág. 233-246.
- SAÑA, Heleno: «Acción sindical y acción política». En *Documentación Social*, núm. 22, abril-junio, 1976 págs. 85-98.
- TAPIA, Emiliano de: «Notas sobre el sindicalismo agrario». En *Documentación Social*, núm. 72, julio-septiembre 1988, págs. 121-140.
- VENTURA, Manuel: «El sindicalismo del año 2000». En *Noticias Obreras*, núm. 985, 1-15 octubre 1988, págs. 9-11.
- ZAGUIRRE, Manuel: «Notas sobre el presente y futuro sindical». En *Documentación Social*, núm. 22, abril-junio 1976, págs. 31-39.
- «Iniciativa de solidaridad desde la Unión Sindical Obrera (USO): «Ponencia presentada en las Jornadas de Teología» (21, 1988, Salamanca). En *Pobreza y solidaridad: desafíos éticos al progreso*, págs. 159-163.
 - «Unión Sindical Obrera y renta mínima». En *Documentación Social*, núm. 78, enero-marzo 1990, págs. 379-383.
- ZAMBRANA, Justo: «El modelo sindical y la democracia industrial en España». En *Sistema*, núms. 94-95 enero, 1989, págs. 83-92.
- ZUBERO, Imanol: «Sindicatos y marginación». En *Noticias Obreras*, núm. 974, 15-30 abril, 1988, págs. 21-22.

- «Los sindicatos y el mercado único europeo». En *Noticias obreras*, núm. 1.003, 1-15, julio 1989, págs. 15-17.
- ZUFIAUR, José María: «La UGT y el ingreso mínimo garantizado». En *Documentación Social*, núm. 78, enero-marzo 1990, págs. 355-372.
- «Concertación social». En *Claridad*, núms. 35-36, enero-abril 1990, págs. 5-9.

DOCUMENTACIÓN SOCIAL

REVISTA DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE SOCIOLOGIA APLICADA

METODOS DE INTERVENCION SOCIAL



N.º 81 (octubre-diciembre), 1990 - Edita: CARITAS ESPAÑOLA
San Bernardo, 99 bis - 28015 MADRID - Teléfono (91) 445 53 00

Precio: 800 ptas. ejemplar



índice

SUMARIO

- 5 ● **Presentación.**
- 9 ● 1 **Un universo complejo. Los paradigmas en la intervención social.**
María Teresa Zamanillo
- 35 ● 2 **Métodos de intervención social: algunas preguntas.**
Víctor Renes
- 53 ● 3 **Ideologías de la Intervención Social en la España de los 90.**
Miguel Angel de Prada
- 65 ● 4 **Aspectos prácticos del proceso de programación y evaluación.**
M.^a Elena Alfaro
- 81 ● 5 **La supervisión como instrumento de Intervención Social.**
Jesús Hernández
- 99 ● 6 **Los procesos de reinserción de grupos marginados.**
Lola Arrieta
- 131 ● 7 **Reflexiones sobre el cuánto, el modo y el destino de los recursos destinados a la acción social.**
Javier Alonso Torréns
- 141 ● 8 **Entre la protección social y el bienestar social.**
Gregorio Rodríguez Cabrero
- 165 ● 9 **Intervención en el campo de las toxicomanías.**
Miguel Angel García Sánchez
- 175 ● 10 **Métodos de intervención con los indomiciliados y transeúntes.**
Clemente Martín
- 187 ● 11 **Experiencia educativa con gitanos.**
Avelina Zorrilla Torras y Luis Felipe Martín Lluch
- 197 ● 12 **Métodos de intervención en el medio rural.**
Preescolar Na-Casa
- 211 ● 13 **Indices.**
Mónica Martín y Remedios Alves



ULTIMOS TITULOS PUBLICADOS

	PRECIO
N.º 66 Los inmigrantes en España (Enero-marzo 1987)	900 ptas.
N.º 67 Ciudad y calidad de vida (Abril-junio 1987)	650 ptas.
N.º 69 Metodología para el trabajo social (Octubre-diciembre 1987)	600 ptas.
N.º 71 Bienestar social en los años 80 (Abril-junio 1988)	700 ptas.
N.º 72 Agricultura, vida rural y asociacionismo (Julio-septiembre 1988)	700 ptas.
N.º 73 Cambio democrático y cultura política (Octubre-diciembre 1988)	700 ptas.
N.º 74 Infancia moderna y desigualdad social (Enero-marzo 1989)	1.200 ptas.
N.º 75 Juventud y trabajo (Abril-junio 1989)	700 ptas.
N.º 76 Riqueza y pobreza (Julio-septiembre 1989)	700 ptas.
N.º 77 España y la CEE. Balance social (Octubre-diciembre 1989)	700 ptas.
N.º 78 Renta Mínima y Salario Ciudadano (Enero-marzo 1990)	1.000 ptas.
N.º 79 Trabajo Social y Servicios Sociales (Abril-junio 1990)	800 ptas.
N.º 80 Política Social: Responsabilidad Pública y participación So- cial (Julio-septiembre 1990)	800 ptas.
N.º 81 Formas de Intervención en la Acción Social (Octubre-diciembre 1990)	800 ptas.
N.º 82 El sindicalismo en España (Enero-marzo 1991)	800 ptas.

PROXIMOS TITULOS

N.º 83 Virtudes públicas y ética civil (Abril-junio 1991)	900 ptas.
N.º 84 Educación en el umbral del 2000 (Julio-septiembre 1991)	900 ptas.
N.º 85 El problema de la vivienda (Octubre-diciembre 1991)	900 ptas.

DOCUMENTACION SOCIAL

PUEDA LEER EN ESTE NUMERO LOS SIGUIENTES ARTICULOS:

Presentación.

Movimiento obrero y sindicalismo en la sociedad contemporánea.

Estructura del sindicalismo en la España democrática.

Organizaciones sindicales de los agricultores y ganaderos españoles.

**Conflictos y huelgas corporativas:
una panorámica general.**

**El sindicalismo español ante el futuro:
vetos e interrogantes.**

**Los sindicatos entre el neocorporativismo y la ampliación
de su misión.**

El sindicato y la doctrina social de la Iglesia.

Las organizaciones sindicales internacionales.

Los sindicatos opinan.

Bibliografía.

ISBN 84-8440-035-2
9 788484 400356



DOCUMENTACION SOCIAL
San Bernardo, 99 bis, 7.º
28015 MADRID
Teléfono 445 53 00



Índice