

FUTURO DEL SINDICALISMO EN ESPAÑA

JORNADA DE ESTUDIO

Chinchón (MADRID), 11-12 noviembre 1982

Fundación Friedrich Ebert

NOTA DEL EDITOR

El presente número de nuestra serie DOCUMENTOS Y ESTUDIOS se diferencia en cuanto a su forma de los demás trabajos publicados hasta ahora.

Esto requiere una explicación para una mayor comprensión del lector.

Generalmente publicamos dos tipos de trabajo: unos que reflejan las intervenciones de ponentes y asistentes a nuestros seminarios y otros que consisten en un estudio sobre un tema determinado. Este volumen trata de ser una combinación de estas formas.

La razón es muy sencilla: todos los que a lo largo de años hemos trabajado en los temas del sindicalismo caemos a veces en la tentación de confundir nuestros buenos deseos con la realidad. Hacía falta, por tanto, comprobar si todos nuestros esfuerzos y aportaciones en este campo estuvieran en concordancia con los resultados que obtiene la investigación social.

Con este propósito tomamos la iniciativa, quizá por primera vez, de reunir varios institutos de investigación social y más concretamente laboral, a fin de que confrontaran los resultados de sus investigaciones, presentándolos ante dirigentes sindicales que actúan activamente en la configuración de la realidad social a través de sus respectivas organizaciones.

Como era de prever, tal encuentro suscitó no sólo un vivo debate, sino que al presentar cada institución los resultados de su investigación, diversos temas se fueron tratando simultáneamente y a lo largo de la reunión. Debido a esta situación específica no era posible resumir el encuentro por orden cronológico. Los responsables del mismo se vieron entonces en la necesidad de acudir a otra metodología y encomendaron a dos relatores, los señores José Andrés García Gutiérrez y Angel Martín Caño, ambos sociólogos madrileños, organizar los debates por temas, incluyendo en cada capítulo las conclusiones que la investigación social ofrecía para cada uno de ellos.

Estos temas fueron agrupados en cuatro grandes capítulos:

1. Conciencia obrera y conflicto entre clases.
2. Sindicalismo y participación de los trabajadores.
3. Modelo sindical.
4. Estructura sindical.

A83 2897

Claro está que al ordenar y resumir un debate es inevitable que aparezcan valoraciones de los propios relatores, cosa que ellos mismos advierten en la introducción. Pero esto no altera la objetividad de los datos fríos de la investigación de campo, sino, por el contrario, los enriquece enormemente. Así que el producto de los cuatro capítulos es una feliz mezcla de investigación social y evaluación por parte de los mismos relatores que, como sociólogos, complementan estos datos al valorarlos teóricamente. Además nos pareció indicado reproducir como documento de debate la intervención de un sindicalista, en este caso José María Zufiaur, puesto que su aportación al final del encuentro intentó sintetizar y dar una visión global de los problemas más importantes del sindicalismo actual, poniendo además de relieve, en forma sumamente crítica, algunas interrogantes de difícil solución.

Queda al editor la satisfacción de expresar, una vez más, su agradecimiento a las instituciones científicas la inusual generosidad de revelar datos incluso de investigaciones no publicadas y a los expertos y dirigentes sindicales su buena disposición crítica y autocrítica tan necesaria para que el sindicalismo democrático y pluralista no se desprenda de la realidad social, cuya transformación hacia una mayor justicia a todos nos compromete y obliga.

Dieter Korsch

Madrid, a 21 de diciembre de 1982.

SUMARIO

INTRODUCCION	7
1. CONCIENCIA OBRERA Y CONFLICTO ENTRE CLASES	
Historia de una transición	9
1.1. Transformaciones sociales: cambios actitudinales de los trabajadores	9
1.2. Aspiraciones, expectativas e imagen sindical de los trabajadores	11
2. SINDICALISMO Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES	
2.1. Recorrido histórico de los nuevos sindicatos	15
2.2. Participación sindical:	
2.2.1. Afiliación	16
2.2.2. Motivos de desafiliación y no afiliación	19
2.2.3. Cambio de afiliación	20
2.3. Elecciones sindicales:	
2.3.1. Resultados y análisis de los datos	20
2.3.2. El Estatuto de los Trabajadores y las elecciones sindicales	24
2.4. Particularidades de algunos sectores: autónomos, sector servicios, independientes, cuadros	25
3. MODELO SINDICAL	
3.1. Modelos teóricos	27
3.2. Visión de los trabajadores del modelo sindical	28

3.3.	Relaciones en la empresa	32
3.4.	Gestión. Democracia industrial	35
3.5.	Sindicatos y actividad institucional	37
4.	ESTRUCTURA SINDICAL	
4.1.	Problemas estructurales	41
4.2.	Infraestructura organizativa	44
4.2.1.	Aspectos generales	44
4.2.2.	Cuadros sindicales y sindicalistas. Formación	45
4.2.3.	Prestación de servicios	47
4.3.	Elaboración de la acción sindical	47
José María Zufiaur. Orientaciones del sindicalismo		
	español: hipótesis de futuro	50
Participantes		67

INTRODUCCION

«Sin duda alguna, uno de los aspectos fundamentales del estudio sobre los nuevos sectores emergentes de los trabajadores industriales, en los ámbitos económicamente más desarrollados, lo constituye el de sus relaciones y comportamientos sindicales. Es por ello que el tema de la «nueva clase obrera» y los sindicatos se ha convertido en uno de los temas de atención más preferente por parte de la sociología del trabajo actual... La consideración de las actitudes y comportamientos sindicales de los trabajadores, en un país concreto y en un momento histórico determinado, no puede hacerse sino en el contexto preciso del análisis de un proceso social más amplio y complejo, en el que están influyendo tanto los datos de la situación económica como las tradiciones específicas del movimiento obrero, junto a las propias circunstancias histórico-políticas nacionales e internacionales» (1).

La problemática sindical no puede obviar estas características generales a la hora de ser estudiada en toda su amplitud y contenido. Y menos aún en un país como el nuestro, sometido a situaciones específicas, en las que el nuevo sindicalismo tiene que resurgir desde la ilegalidad en las postrimerías del anterior régimen.

Como señaló Xavier García-Lago, de la Fundación Ebert, en la inauguración de estas Jornadas sobre Sindicalismo, las organizaciones sindicales afrontaron con valentía y moderación la difícil situación de la economía en el momento en que renacían a la legalidad. El modelo de concertación ensayado entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores adquiere una forma peculiar dentro del sindicalismo europeo.

Durante los días 11 y 12 de noviembre se reunieron, quizá por primera vez en forma tan amplia y participada, sindicalistas, investigadores y diferentes expertos en materias laborales para estudiar, desde las coordenadas arriba descritas, cuáles son las actuales expectativas y deseos de la clase trabajadora en España.

En las páginas que siguen, síntesis de las ponencias, estudios y discusiones que tuvieron lugar en dichas Jornadas, aparecen las inquietudes y deseos que hoy manifiestan los trabajadores, al hilo de las últimas encuestas e investigaciones realizadas.

(1) José Félix Tezanos: «¿Crisis de la conciencia obrera?». Ed. Mezquita, Madrid, 1982, págs. 123 y 124.

1. CONCIENCIA OBRERA Y CONFLICTO ENTRE CLASES: HISTORIA DE UNA TRANSICION ⁽¹⁾

1.1. Transformaciones sociales: cambios actitudinales de los trabajadores

A partir del despegue económico que se produce tras la segunda guerra mundial tiene lugar un claro proceso de remisión del conflicto obrero a pesar de esporádicos brotes (últimos años sesenta) y de la actual crisis económica. En esta pérdida de conflictividad pesa la memoria histórica del resultado de anteriores estrategias (fascismo, stalinismo, guerra mundial).

Tiene lugar además una progresiva asunción por los gobiernos de papeles mediadores más activos, transformándose así la inhibición de las primeras fases de la revolución industrial en creciente colaboración para solucionar los problemas planteados entre empresarios y trabajadores.

En estas condiciones tiene lugar el proceso, en palabras de Dahrendorf, de «institucionalización del conflicto», a la par que la creciente «democracia industrial» suaviza el conflicto. Este pierde violencia, entra en vías reglamentadas y es causa determinante de continuos cambios estructurales. El conflicto de clases es aceptado por el sistema como natural e «institucionalizado».

El sindicato pasa, en consonancia con esta situación, de instrumento «emancipador de clase» a instrumento de «negociación», a mediador entre las clases en conflicto. Se tratará ahora de combatir los efectos del orden

(1) Para realizar este capítulo nos hemos basado en las siguientes fuentes:

- José Félix Tezanos: ¿«Crisis de la conciencia obrera?»». Ed. Mezquita, op. cit., capítulo 3.
- Manuel Jesús Casero: «¿Hacia una nueva estrategia sindical en España?». Artículo publicado en la revista *Sistema*, núm. 48, mayo, 1982.
- Estudio de José Félix Tezanos en la periferia industrial de Madrid, 1980.
- Estudio del Equipo DATA realizado conjuntamente en 10 países europeos, 1981.
- Estudio sobre representación sindical en el sector industrial, CIS, 1979.

social establecido y no las causas últimas de los mismos. El sindicato tiende de esta forma a aparecer como una «empresa de prestación de servicios». Los nuevos caminos llevarán al sindicato, como veremos desarrollado en los próximos capítulos, a actuar en dos frentes: participación en los recursos económicos y políticos (acción institucional) y participación en las decisiones y organización de la empresa.

Garantizada la inserción institucional sólo le quedará por resolver al sindicato las dificultades entre cuadros y bases sindicales, dificultades no anómalas, sino comunes y propias de las «asociaciones de dominación», según Dahrendorf, entre las que el sindicato podría incluirse. Se consolida, en todas las sociedades industrializadas, un modelo de sindicato de masas sin elevada militancia y con el riesgo de un elevado distanciamiento entre cuadros y bases sindicales.

Dadas estas condiciones, Mallet concluye: «Para mantener y fortalecer su influencia sobre las masas, que determina su poder de representación, el sindicato se verá obligado a imponerse desde el exterior a las masas por su propio poder de representación» (2).

En paralelo a estos procesos van produciéndose unos cambios actitudinales en los asalariados. Por motivos subjetivos se tiende a identificar estabilidad con propiedad. La cultura obrera sufre un proceso de desintegración mientras crece la conciencia de empresa. Crece igualmente el acceso a la educación superior, así como el peso del sector no directamente productivo mientras se abren nuevas perspectivas sociales. No debe olvidarse, por otra parte, que a partir de los años treinta se generalizan entre la población unos niveles de dignidad nunca antes conocidos. Igualmente, en virtud de unos factores que podríamos calificar como objetivos, se va produciendo una pérdida de conciencia de clase. Se tiende a la militancia en sindicatos por seguridad y privan los intereses personales sobre la solidaridad de clase (especialmente en momentos de crisis económica). Del mismo modo, los intereses de los líderes sindicales no siempre coinciden con los de los trabajadores, tendiendo a ser el sindicato, para muchos trabajadores, sólo un garante y avalista de sus reivindicaciones.

Para finalizar, no podemos olvidar algunas características propias de la situación española. La herencia del régimen anterior pesa sobre la actual conciencia sindical introduciendo individualismo, proteccionismo y corporativismo. La guerra civil, por añadidura, no deja de ser un sólido peso en la memoria histórica.

(2) Citado por Manuel Jesús Casero. *Op. cit.*, pág. 71.

1.2. Aspiraciones, expectativas e imagen sindical de los trabajadores

Los trabajadores han asumido, en el proceso que estamos analizando, mentalidades y valores de las clases medias, tales como el racionalismo inversor y el individualismo. Esos mismos trabajadores que sólo en un 25 por 100 perciben la estructura de clase desde un esquema de antagonismo (3).

Puede afirmarse, desde las conclusiones del citado estudio de Tezanos, que existe un deseo en los trabajadores de cambios en el sistema productivo, pero ese deseo se muestra contradictorio. Fenómeno que algunos investigadores han denominado «conciencia impotente». Podría decirse que existe una tensión entre expectativas y aspiraciones, éstas relegadas a un tiempo posterior, pero pertenecientes al mismo sustrato ideológico.

Ciertamente parece que no pueden ser eludidas las transformaciones a que se ve sometido el *obrero colectivo*, convertido en cierta medida en un *calco del sistema productivo* también en transformación, pero repetitivo y parcelario. Los trabajadores aspiran a expresarse, en el trabajo y fuera de él, con la libertad que requiere un sistema democrático. Y los sindicatos deberán atender a los estudios sobre condiciones del trabajo, que más adelante se desarrollan, en base a las investigaciones de Juan José Castillo y Carlos Prieto.

Las *expectativas* que las organizaciones sindicales suscitan entre los trabajadores en relación con otras instituciones se expresan quizá en forma llamativa en los datos que ofrece Gómez-Reino del equipo de investigación DATA (4).

Es cierto que, según conclusiones obtenidas por el mismo Equipo DATA, no existe una relación de causa a efecto entre niveles de asociacionismo y niveles de sindicación. Estos niveles dependen de la peculiar configuración socioeconómica-cultural de cada uno de los países estudiados. Pero no es menos cierto que los niveles de asociacionismo en general y de sindicación en particular se encuentran en España por debajo de la media europea.

Para aproximarnos, en último término, a la problemática de la representatividad sindical, tal y como la perciben los trabajadores, será útil referirse a los resultados obtenidos por el CIS en dos aspectos: conocimiento que los trabajadores tienen de las centrales sindicales y la imagen que esas centrales les ofrecen (5).

(3) Según datos de la encuesta realizada por el equipo de J. F. Tezanos en la periferia industrial de Madrid. Verano de 1980 (1.548 cuestionarios. Muestra: 200 empresas).

(4) Según estudio realizado en la primavera de 1981 en diez países europeos. Muestra: 2.000 encuestas a población activa y no activa. (Para España.)

(5) «Estudio empírico de la problemática de la representatividad sindical en la masa laboral». Sector industrial. Diciembre de 1979, CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas).

TABLA 1

ESTRUCTURA DE CONFIANZA EN LAS INSTITUCIONES

Tiene mucha o bastante confianza	% mucha y bastante confianza
La Policía	63
Las Fuerzas Armadas	61
La Iglesia	50
El Parlamento	48
La Prensa	46
Los Funcionarios	38
Las Grandes Empresas	37
Los Sindicatos	31

En relación al primer aspecto, es significativo conocer los resultados expresados en la tabla:

TABLA 2

CONOCIMIENTO DE LAS CENTRALES SINDICALES

Sindicatos	%
CC. OO.	71
UCT	68
USO	27
CNT	25
CSUT	14
SU	9
Regionales	7

Mientras el 83 por 100 de los entrevistados tienen conocimiento del nombre de alguna de las centrales sindicales, sólo un 13,1 por 100 no conoce ninguna central, observando que el desconocimiento afecta a los mayores en edad, a los obreros de la pequeña industria y entre los poseedores de una ideología de derecha.

En cuanto a la imagen que los trabajadores tienen de las centrales sindicales, teniendo en cuenta indicadores como representatividad, organización, democracia interna, politización, combatividad, prestigio y honestidad en la conducción, se obtuvieron los siguientes resultados:

TABLA 3

IMAGEN DE LAS CENTRALES SINDICALES

	Representan en mayor medida los intereses de los trabajadores (%)	Más organizada (%)	Más politizada (%)	Más democrática (%)	Más combativa (%)	Más honestos (%)	Más prestigio (%)
CC. OO.	29	30	32	21	31	20	34
UCT	16	20	18	15	10	12	19
CNT	6	2	5	5	12	5	3
USO	3	2	1	3	2	2	1

Quizá lo más relevante fuera el alto porcentaje de respuestas negativas y de abstención. Entre un 30 y un 39 por 100 de los encuestados se abstuvo de contestar, lo cual, al menos, plantea una situación de duda en cuanto a percepción de las centrales como poseedoras de la cualidad requerida.

Para completar la visión general que los trabajadores presentan en relación con las organizaciones sindicales, ofrecemos la valoración de la actuación de los sindicatos obtenida por EDIS (6):

(6) «Elecciones sindicales 1980». Fundación Ebert. Realizado por Equipo EDIS, 1982, pág. 140.

TABLA 4

¿COMO VALORARIA O CALIFICARIA LA ACTUACION DE LOS SINDICATOS, EN GENERAL, EN ESTE ULTIMO AÑO CON RELACION A LOS DOS AÑOS ANTERIORES?

	%	% sólo opinantes	
Han actuado mucho mejor	6,4	6,7	
Han actuado algo mejor	26,0	27,1	33,8
Han actuado más o menos igual	41,9	43,5	43,5
Han actuado algo peor	13,2	13,7	
Han actuado mucho peor	8,7	9,1	22,8
No sabe, no contesta	3,8	—	
Bases	(1.997)	(1.921)	
En resumen: Mejor	33,8	Igual	43,5
		Peor	22,8

La valoración, tendente al equilibrio, se inclina a privilegiar los aspectos positivos de la actuación sindical.

2. SINDICALISMO Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES ⁽¹⁾

2.1. Recorrido histórico de los nuevos sindicatos

Frente al sindicalismo corporativo anterior, a partir de 1977 con la Ley 1.9/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, se abre un nuevo período de sindicalismo libre.

Sindicalismo que aparece como plural, de clase, y, como el europeo, sin la agresividad o violencia de los comienzos y con modos o estrategia de participación.

Son, paradójicamente, las Cortes del régimen anterior las que aprueban en 1977 una Ley sobre libertad de asociación sindical que supone la reforma de la Ley Sindical y la apertura de un sistema de asociacionismo profesional voluntario al que se garantiza su no disolución, salvo que medie decisión judicial al respecto, y al que se reconocen personalidad jurídica, plena capacidad de obrar, derecho a federarse y confederarse, así como facultad de participar en organismos de consulta y colaboración.

El 1 de mayo de 1977 estaban ya en la legalidad las centrales sindicales más importantes. El marco se completa con el Real Decreto de 2 de junio sobre extinción de la sindicación obligatoria. Todo este proceso se ultima con el Real Decreto 1349/1977, de 6 de diciembre, sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las empresas.

Queda abierta de esta forma la vía para la participación activa en los sindicatos y en las elecciones sindicales.

(1) El presente capítulo está basado fundamentalmente en:

- «Panorama del sindicalismo español actual». Francisco Alonso Soto. Madrid, 1982.
- Estudio EDIS. *Op. cit.*, págs. 77 a 131.
- «Los obreros españoles ante el sindicato y la acción colectiva». V. Pérez Díaz: «Papeles de Economía Española», núm. 6 (Fundación FIES. Madrid).
- Estudio CIS. «Problemática sindical en el sector servicios», marzo, 1980.
- «Elecciones sindicales de 1978. Análisis de resultados». Fundación Largo Caballero.
- «Elecciones sindicales de 1980. Un primer análisis». UGT. Fundación Largo Caballero.

2.2. Participación sindical

2.2.1. Afiliación

La implantación e influencia de una central sindical en el seno de los trabajadores viene dada por dos aspectos fundamentales: el apoyo electoral que recibe en las elecciones sindicales y por la cantidad de trabajadores que se afilian a un sindicato.

Si bien es cierto que la afiliación no expresa concisa y claramente el grado de implicación de los trabajadores en la acción sindical, es, sin embargo, uno de los indicadores sociológicos más significativos.

Previamente deben ser considerados algunos matices. No estar afiliado no implica, necesariamente, rechazo de la acción sindical. Desde las primeras elecciones sindicales de 1978 UGT y CC. OO., en conjunto, han aumentado en su obtención de votos, aunque descendían las tasas de afiliación a ambas centrales. Además se hace innecesaria la práctica sindical habitual pudiendo votar al sindicato deseado sin afiliarse. La estructura jurídica de la negociación colectiva tampoco propicia la sindicación. La afiliación, como anteriormente consideramos, no deja de ser baja en España en relación a la media europea. Y sería igualmente preciso diferenciar entre simpatizantes y afiliados a un sindicato. La capacidad de movilización sindical está, por otra parte, siempre por encima de la afiliación. Víctor Pérez Díaz utiliza el término área de influencia, considerada como una serie de círculos concéntricos con disminución de influencia en razón a la distancia del centro. Existiría un núcleo de afiliados y una periferia de simpatizantes y votantes. Mientras ha caído la afiliación, los simpatizantes se han mantenido. Mientras podría hablarse de una afiliación restringida (afiliados más simpatizantes), la presencia sindical puede ser considerada como afiliación amplia. Según Pérez Díaz, los afiliados que podrían llamarse activos supondrían un 25 por 100 del total, siendo un 30 por 100 los intermedios o de situación ambigua y un 40 por 100 los afiliados pasivos.

Salvando estas dificultades, que impiden una medición adecuada, tanto la afiliación sindical como la participación en las elecciones sindicales son barómetros suficientemente expresivos del apoyo que los trabajadores prestan a los sindicatos. Consideraremos estos dos aspectos y terminaremos dedicando una especial atención a aquellos sectores que, por sus particulares características, presentan mayores dificultades de conexión entre los trabajadores que los conforman y las propias centrales sindicales.

En relación con la afiliación existen diferentes estudios recientes que vienen a hacer confluír sus resultados con pequeñas variaciones. Contrastaremos brevemente las conclusiones obtenidas por J. F. Tezanos, V. Pérez

Díaz y el Equipo EDIS. Obviaremos por coincidentes los, todavía no definitivamente analizados, resultados del estudio del CIS, llevado a cabo en diciembre de 1979, que se restringe al sector industrial exclusivamente.

Es reconocido de manera unánime por los especialistas que el boom tanto de afiliación como de participación sindical en 1978 responde a una situación ficticia: se produce un rechazo del modelo anterior de sindicalismo obligatorio, a la vez que un momento de ilusión y esperanza en la población trabajadora. Tiene lugar una sobrevaloración del «poder sindical» propiciándose una coyuntura alcista que no tardará en volver a ritmos de participación más reales y asentados.

Esta situación viene retratada por los datos de Víctor Pérez Díaz obtenidos en 1980. Se produce un descenso del 40 por 100 en el volumen de afiliación global. Este descenso no afecta, sin embargo, a la proporción de afiliados en sindicatos mayoritarios, mientras que produce casi un colapso en los minoritarios.

Los datos para este período (1980), registrados por J. F. Tezanos, son de un 30,9 por 100 de trabajadores afiliados entre la población trabajadora que conforma la muestra analizada. Un 55,9 por 100 de entre ellos estarían afiliados a CC. OO., mientras que un 27,8 por 100 lo estaban a UGT.

Los más recientes resultados de EDIS (1981), cuya muestra alcanza al total de la población activa asalariada (6.500.000 trabajadores) en base a

TABLA 1

LA AFILIACION SINDICAL

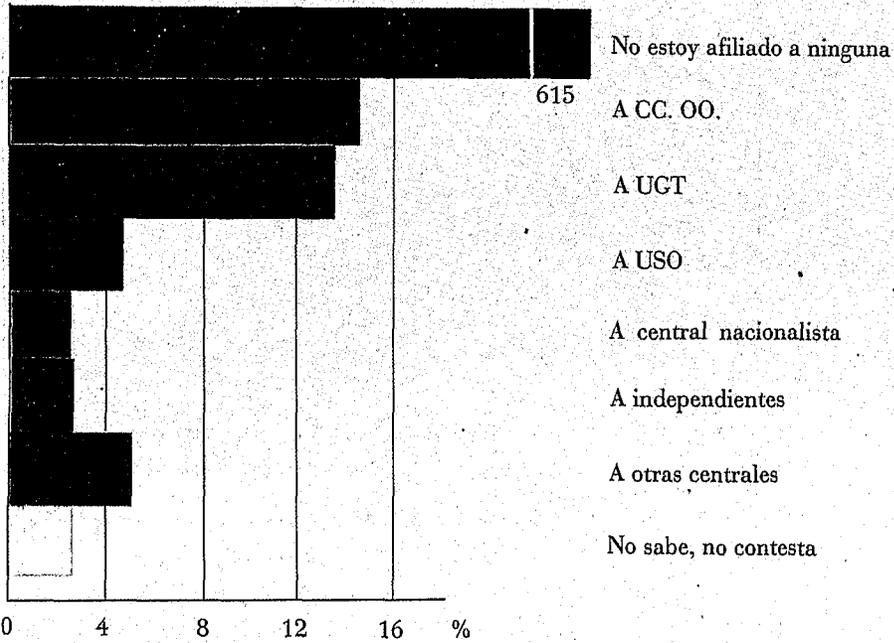
	%
No estoy afiliado a ninguna	61,5
Afiliado a CC. OO.	13,8
Afiliado a UGT	12,4
Afiliado a USO	3,5
Afiliado a central nacionalista	1,6
Afiliado a independientes	1,5
Afiliado a otras centrales	4,0
No sabe, no contesta	1,7
Base	(1.997)

a muestra de 2.000 encuestas realizadas en 114 puntos diferentes de paña, ofrecen los más actuales resultados: el 36,8 por 100 de la población activa ocupada está afiliada a un sindicato (porcentaje que excluye a funcionarios y trabajadores en paro).

La distribución por centrales de entre los afiliados viene dada por el siguiente gráfico:

GRAFICO 1

CENTRAL SINDICAL A LA QUE ESTA AFILIADO



- A partir de los datos de esta tabla, podemos observar lo siguiente:
- 1.º El total de trabajadores afiliados a alguna central o sindicato es el 36,8 por 100 del total de los seis millones y medio a los que representa la muestra. Esto significa una cifra de unos 2.390.000 de trabajadores afiliados, aproximadamente. (A los que habría que añadir funcionarios y parados no contemplados en el presente estudio.)
 - 2.º La distribución entre los distintos sindicatos sería, en números aproximados, la siguiente:

CC. OO.	897.000
UGT	806.000
USO	225.000
Nacionalistas (ELA, LAB, SOC)	104.000
Independientes	98.000
Otros varios (SU, CSUT, CNT)	260.000

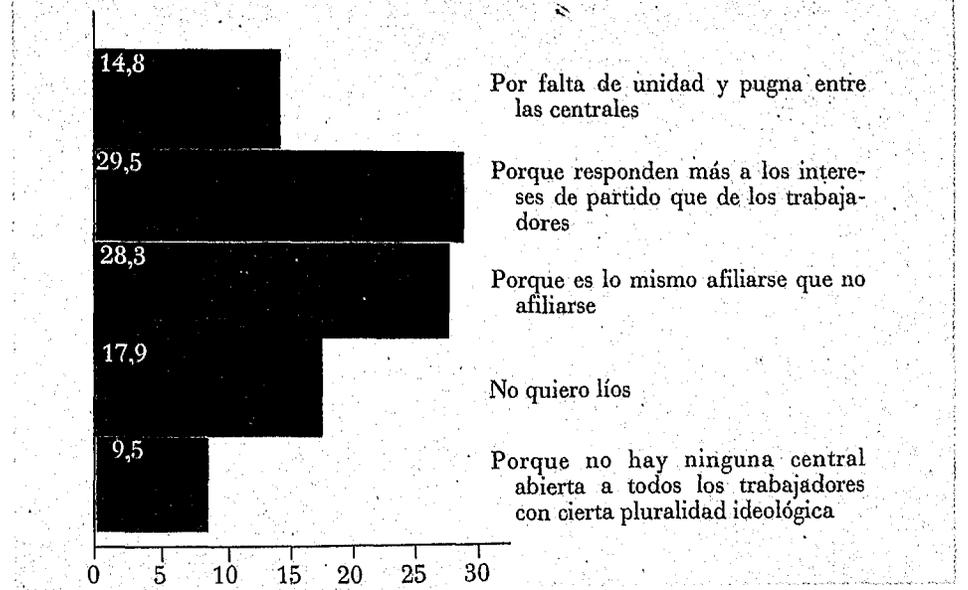
2.2.2. Motivos de desafiliación y no afiliación

Las causas de desafiliación global observadas por J. F. Tezanos se resumen en éstas: se da un índice bajo de afiliación en pequeñas empresas; la participación de la mujer en la acción sindical es poco significativa, se da un corte generacional en el grado de afiliación de los jóvenes y se produce una segmentación práctica del carácter de clase de los sindicatos (baja afiliación entre técnicos y administrativos), mientras los factores religiosos influyen negativamente de cara a la afiliación.

El Equipo EDIS observa una baja en la afiliación del 20 por 100 en relación con el estudio realizado por ellos en 1979 (2). Las causas detectadas de desafiliación y no afiliación vienen expresadas en el siguiente gráfico:

GRAFICO 2

MOTIVACION DE LA DESAFILIACION Y LA NO AFILIACION



(2) «El sindicalismo en España». EDIS. Madrid, 1979.

Las razones objetivas que antes expresábamos, según el estudio de Tezanos, se completan con las subjetivas aportadas por EDIS. A partir de los datos del gráfico se observa:

- El 46,2 por 100 de las respuestas indican una clara falta de implicación en la actividad sindical.
- Un 53,8 por 100 de los no afiliados aduce diversas razones, pero que tienen en común una connotación crítica de los sindicatos (responden a intereses de partido, falta de unidad entre las centrales, falta de apertura a todos los trabajadores).

2.2.3. Cambio de afiliación

Los motivos del cambio de afiliación sindical permiten completar el perfil de las actitudes de los trabajadores ante el hecho de la afiliación sindical.

La respuesta que el estudio de EDIS obtiene al preguntar por los motivos de este cambio permite obtener varios aspectos de reflexión a las propias organizaciones sindicales:

- Un 41 por 100 aducen razones que afectan al planteamiento interno de los sindicatos (falta de organización, inconsecuencia ideológica, dependencia de partidos y falta de democracia interna).
- Un 33,5 por 100 se refieren a la credibilidad y eficacia del sindicato (falta de confianza en los líderes, actuación ineficaz en la empresa).
- Un 24,3 por 100 alude a la relación de los sindicatos con los empresarios, si bien en dos sentidos distintos: unos indicando la debilidad y concepciones de los sindicatos y otros señalando su conflictividad y falta de realismo.

2.3. Elecciones sindicales

2.3.1. Resultados y análisis de los datos

Analizar en profundidad el hecho electoral es necesario para que la acción sindical sea en cada momento la más adecuada y realista. Sin embargo, ante la primera consulta de 1978, la ausencia de tradición sindical democrática, los escasos recursos humanos y técnicos disponibles y el escaso apoyo de la Administración, que llega a no publicar los resultados definitivos, crean serias dificultades para analizar los resultados. Como factores de dispersión del análisis pueden ser considerados: la ausencia de un organismo oficial que suministrara datos aceptados por las distintas organizaciones

sindicales, la existencia de un período electoral difuso y la postura confusa de algunos medios de comunicación social. Las centrales, conscientes de que los resultados son un factor importante de campaña, se dan prisa por divulgar los resultados favorables. Las distintas unidades informativas no computan en cada momento igual número de datos, ni los computan de igual manera, al partir de supuestos diferentes. A veces aparecen resultados contradictorios. El acuerdo entre UGT y CC. OO., de 16 de enero de 1978, sobre mecanismos para confrontar resultados previa publicación, no parece llegar a efectos prácticos.

En estas condiciones, la elevada participación puede considerarse un éxito de los trabajadores y sindicatos, considerando: la provisionalidad de la normativa electoral de diciembre de 1977 (se celebrarán elecciones sólo en caso «que resulte necesario») y la inexperiencia y escasos recursos de los sindicatos. La participación es casi total en la mediana y gran empresa, llegando a votar casi el 60 por 100 de la población activa ocupada. Se celebran elecciones en 60.000 centros de trabajo, siendo elegidos 200.000 representantes, casi todos ellos afiliados a sindicatos. De ellos, al menos el 63 por 100 pertenecen a CC. OO. y UGT, aventajando CC. OO. a UGT, a nivel estatal, en un 6,72 por 100. El conjunto de las demás centrales obtiene un porcentaje, no despreciable, de alrededor del 11 ó 12 por 100 de los representantes. Mientras en cifras absolutas CC. OO. aventaja a UGT en 13.000 representantes, UGT logra ventaja territorialmente y se sitúa al mismo nivel por sectores de producción. ELA-STV logra una relativa relevancia en el País Vasco y USO, después de CC. OO., UGT y los independientes, se sitúa como tercera fuerza sindical a gran distancia (4 por 100 del total de delegados) y seguida a muy corta distancia por la CSUT (3).

Como consecuencia de las primeras elecciones sindicales se produce un reconocimiento por parte de la Administración de UGT y CC. OO. como los principales interlocutores. USO intenta situarse, sin lograrlo, al mismo nivel participativo que las centrales mayoritarias.

Acontecimientos más significativos entre ambas elecciones (4):

Se elabora un primer Estatuto de los Trabajadores en desarrollo del artículo 31.2 de la Constitución.

Se producen unas «Jornadas de reflexión» entre el Gobierno, los sindicatos representativos y la patronal, que se cierran con un fracaso. Las posturas sindicales se endurecen. Aparece un Decreto sobre tipos salariales.

La negociación colectiva se desarrolla en un clima de gran conflictividad. Se produce la mayor oleada de huelgas de los últimos años. Se dictan

(3) Los datos citados proceden de la elaboración propia por la Fundación Largo Cabañero, a partir de las diferentes fuentes existentes. Ya hicimos notar que la Administración no publicó los resultados definitivos.

(4) Seguimos el informe «Elecciones sindicales de 1980. Un primer análisis». *Op. cit.*

un gran número de laudos, creciendo el papel preponderante de la Administración.

La victoria de UCD acelera la unidad de acción sindical ante la política regresiva del Gobierno. Se elabora un proyecto de Estatuto de los Trabajadores por la Administración que es criticado por los sindicatos al no haber sido consultados.

Se produce un distanciamiento entre UGT y CC. OO. al adoptar distintas posturas ante el Proyecto de Ley de Huelga.

Crece la distancia entre las dos centrales. Se firma un acuerdo entre la CEOE y UGT, con oposición de CC. OO. Las diferentes estrategias producen la ruptura de la unidad sindical.

Se debate en el Parlamento el Estatuto de los Trabajadores. UGT lo acepta con reservas y enmiendas. CC. OO. lo rechaza y organiza movilizaciones.

Antes de finalizar el año 1979 UGT, la CEOE y CC. OO. tienen conversaciones para reducir la conflictividad. CC. OO. se retira del diálogo. UGT y la CEOE firman a primero de enero el AMI (Acuerdo Marco Interconfederal), que luego será respaldado por USO y la CEPYME.

UGT y CC. OO. se enfrentan en la renovación de convenios. UGT, en base al AMI, firma convenios en solitario a nivel de empresa y sector, siendo homologados rápidamente por la Administración. CC. OO. organiza movilizaciones para invalidarlos buscando romper la banda salarial prevista en el AMI. Al no lograr la movilización esperada, CC. OO. propone a UGT una vuelta a la unidad de acción sindical.

Se prueba en el Senado el Estatuto de los Trabajadores para su entrada en vigor el 15 de marzo de 1980.

Según sondeos realizados por EDIS en diciembre de 1979 y abril de 1980, el Estatuto de los Trabajadores y el AMI polarizan la atención a comienzos de 1980. Según estos resultados, en un corto período de tiempo son más aceptados estos acuerdos que antes eran mayoritariamente realizados por los trabajadores.

Ante la coyuntura favorable a CC. OO., solicitan para febrero la realización de las elecciones sindicales de 1980. UGT propone posponerlas hasta la entrada en vigor del Estatuto, siendo ésta la postura que se impone.

A partir del mes de abril, al goteo de elecciones que ya se habían producido, se suman grandes empresas punteras en el momento sindical: Seat, Fasa, Altos Hornos, Ensidesa. Esta situación crea un clima preelectoral, con resultados favorables a UGT.

El 2 de junio UGT y CC. OO. acuerdan la convocatoria de elecciones. Se producen algunas diferencias con el organismo de la Administración encargado del seguimiento de las elecciones, el IMAC (Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación).

Se registran claros intentos de la Administración para potenciar al sindicato USO.

Se observa, en el desarrollo de estas elecciones de 1980, mayor madurez sindical frente a la espontaneidad e improvisación que primaron el 1978. Durante estos años las centrales mayoritarias dan pruebas de madurez. Han logrado el pleno reconocimiento por parte de la Administración y de los empresarios, y se han tomado iniciativas de gran trascendencia para el mundo del trabajo.

Comportamiento electoral:

En 1980 prima el voto útil que se había aglutinado en 1978. Se concentra el voto en los sindicatos más constantes y eficaces, a la vez que se observa una tendencia a mayor ajuste entre voto político y voto sindical. ELA-STV mantiene su potencial arraigo en el País Vasco y USO e ING también despiertan la atención del votante, aunque obtienen resultados modestos. Un número no despreciable de trabajadores sigue optando por una representación colectiva que no pasa por ninguna organización sindical y se queda con los no afiliados. La concentración de voto reduce el amplio abanico de siglas que pierden confianza aunque no desaparezcan.

Se celebran elecciones en centros de trabajo que agrupan al 60 por 100 de trabajadores con derecho a representación colectiva. En estos centros la participación media es del 80 por 100, siendo casi total en la gran y mediana empresa.

Resultados globales (5):

Son elegidos 164.617 representantes, de los cuales 50.817 (el 30,9 por 100) pertenecen a CC. OO. UGT obtiene 48.194 representantes (un 29,3 por 100). USO obtiene el 8,7 por 100 de los representantes, SU el 0,7 por 100, CSUT el 0,5 por 100, ELA-STV el 2,4 por 100, ING el 1 por 100 y el capítulo de no afiliados y varios agrupa al 26,4 por 100 de los representantes.

Como aspectos destacados durante todo el proceso de representación sindical, podemos considerar a 1977 como el año de contradicción entre el modelo sindical anterior y las nuevas formas de sindicalismo en ascensión. Durante 1981, sin ser año electoral, se movilizan más de 100.000 trabajadores para votar (con excepción de Cataluña y País Vasco). En 1982 ya no resulta necesario que CC. OO. y UGT se reúnan para fijar fechas de celebración de elecciones al estar éstas reguladas por el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a los resultados conocidos en relación con las elecciones de 1982, UGT se sitúa en primer lugar en cuanto a número de representantes

(5) Fuente: IMAC. Datos relativos a la época comprendida entre el 15 de marzo y el 30 de diciembre de 1980.

elegidos desde el 1 de enero al 31 de octubre. Se han celebrado elecciones en 17.410 centros de trabajo, obteniendo el 40,65 por 100 de representantes la UGT y el 38,01 por 100 CC. OO. (6).

Para finalizar, ofrecemos un cuadro con los resultados globales obtenidos en los tres procesos electorales (7);

TABLA 2

Sind.	1978		1980	1982
	Fuente UGT (%)	M.º Trabajo (%)	IMAC (%)	UGT (%)
UGT	53.354 (27,79)	41.897 (21,69)	48.194 (29,3)	51.662 (36,7)
CC. OO. ...	66.481 (34,71)	66.540 (34,45)	50.817 (30,9)	47.023 (33,4)
Otros	—	—	—	—
TOTAL .	192.602 (100)	193.112 (100)	164.617 (100)	140.775 (100)

2.3.2. Estatuto de los Trabajadores y elecciones sindicales

El Estatuto de los Trabajadores introduce la novedad de que en cada proceso electoral, además de elegirse los representantes directos de los trabajadores, se pone en juego también la representatividad institucional. El organismo sindical, que supera el 10 por 100 de delegados, tiene derecho a estar presente en los distintos organismos de la Administración pública y en la negociación colectiva. Para el ámbito de las nacionalidades es precisa la obtención del 15 por 100 de delegados.

Existen varios aspectos del Estatuto que cabe comentar desfavorablemente: excluya casi a un millón de trabajadores de la participación en las elecciones (los que pertenecen a centros de trabajo inferiores a seis trabajadores). Contempla además un Estatuto propio para algunos sectores, mientras no considera a los trabajadores eventuales ni a los más de dos millones de parados. Existe además una falta de proporcionalidad en la representa-

(6) Datos proporcionados por el IMAC y publicados en el diario *El País* de 25 de noviembre de 1980.

(7) Los datos de 1978 y 1980 proceden de «Elecciones sindicales 1980. Un primer análisis». Los de 1982 están computados del 15 de marzo al 31 de diciembre de 1982.

ción legislada si se tiene en cuenta que un tercio de la población activa pertenece a la gran empresa y otro tercio a la mediana. Los baremos de representación que se conceden a la pequeña empresa son superiores a los que corresponden a los trabajadores que aglutina.

Cabe preguntarse, por último, sobre la necesidad de consultas periódicas para fijar la representatividad sindical. Quizá sea necesario realizar elecciones mientras no se encuentren otras fórmulas, pero es preciso hacer esfuerzos para encontrar otras vías de representatividad que eviten la consulta periódica como factor decisivo y casi único. En cualquier caso parece necesario desdramatizar las elecciones sindicales. La acción y representación sindical suponen una realidad mucho más amplia y contundente que la que reflejan fenómenos parciales, como la afiliación o las mismas elecciones.

2.4. Particularidades de algunos sectores: autónomos, sector servicios, independientes, cuadros

La forma en que los sindicatos sean capaces de abordar estos sectores será determinante en el juego de influencia sindical de los próximos años.

El sector servicios se encuentra en un proceso de industrialización y mecanización. Las actividades terciarias se descualifican adquiriendo condiciones de trabajo parecidos cada vez más a la tendencia que se observa en el sector industrial. El resultado de este proceso objetivo puede facilitar el acercamiento de los sindicatos de clase al sector servicios.

Con respecto a este sector conocemos algunos resultados de la investigación realizada por el CIS (8). Sobre una muestra de 1.280 unidades válidas se realizaron unas entrevistas precodificadas a excepción de un número limitado de preguntas abiertas.

El 86 por 100 de los encuestados conocían el nombre de alguna central sindical, pero sólo un 19 por 100 de los encuestados estaba afiliado a alguna central sindical. Del total de ese 19 por 100 de afiliados se esgrimieron las siguientes razones de afiliación:

- Un 66 por 100 muestra conciencia de clase o grupo social.
- Un 23 por 100 se afilió por influencia o presión del medio.
- Un 4 por 100 lo hizo debido a factores coyunturales (dificultades en la empresa).

(8) «Problemática sindical de los empleados y técnicos del sector servicios». CIS, marzo de 1980.

En cuanto a las razones de no afiliación un 35 por 100 de los encuestados no encuentra ninguna razón de las » presentadas en la encuesta. Un 11 por 100 manifiesta como razón para no afiliarse la presión social del grupo laboral. Y un 7 por 100 no considera necesarios a los sindicatos.

El sector servicios ha llegado a ser calificado como el segundo colegio electoral de las empresas. Sin manifestarse claramente en posturas «amarillas», ni ser hombres de empresa, presenta dificultades para ser abordado por los sindicatos, aunque las características de los votantes y afiliados a UGT se aproximan más que las de CC. OO. al tipo medio de trabajador de este sector, lo que puede facilitar a ese sindicato su penetración. Algunos sectores, como el de Sanidad o Enseñanza, podrían intentar ser abordado desde la derecha por sus especiales características.

En la actual situación de paro, crisis de empresas y evolución hacia los servicios, el resultado de los avances sindicales en el sector servicios puede configurar un sindicato unitario tipo noreuropeo o las definiciones de tres fuerzas sindicales más propia del sur de Europa.

La población de trabajadores autónomos no asalariados (tres millones de activos) es de más difícil acceso para los sindicatos. Los pequeños campesinos, autopatrones y pequeños comerciantes tienden más a posturas corporativas y ofrece una gran dificultad conjugar sus heterogéneos intereses. Por otra parte, el esquema de un sindicato de clase choca con la sindicación de patronos.

Este sector ofrece características peculiares en España, persistiendo a pesar de los embates de la crisis económica y en forma de difícil explicación sociológica.

Es preciso considerar igualmente que algunos sectores independientes se resisten a admitir su proletarianización y tienden a organizarse en forma autónoma.

En cuanto a los sindicatos de cuadros, de peso no especialmente significativo, parece preciso conseguir que el Estatuto de los Trabajadores evite negociaciones de sector de empresa, lo que evitaría el surgimiento, improbable por otra parte, de una confederación de cuadros.

3. MODELO SINDICAL

3.1. Modelos teóricos

Obviamente la consideración del tema de las actitudes y comportamiento sindicales de los trabajadores, en un país concreto y en un momento histórico determinado, no puede hacerse sino en el contexto preciso del análisis de un proceso social más amplio y complejo.

Los planteamientos sindicales de los trabajadores de la España actual no pueden entenderse cabalmente, si no se tiene en cuenta la manera en que ha venido evolucionando en las últimas décadas los comportamientos y actitudes sindicales de la mayoría de los trabajadores de los países industriales de occidente.

Dos temas fundamentales van a ser claves en este proceso de evolución: la nueva conformación de los conflictos de trabajo y las transformaciones en el papel social y político de los sindicatos.

Touraine plantea este proceso (que se desarrolla a partir de la segunda guerra mundial y ya hemos descrito sucintamente en un apartado anterior), en relación a los siguientes modelos básicos: sindicalismo de oposición, sindicalismo de negociación y sindicalismo de integración. En el sindicalismo de oposición el horizonte de la práctica obrera no se orienta sino a lograr un tipo de sociedad diferente, con una estrategia de revueltas y oposición frontal al sistema. En el modelo de integración se da identificación con el sistema económico y político y se trata de participar en el buen funcionamiento de la sociedad. El sindicalismo de negociación tiende a institucionalizar el conflicto y la conciencia obrera no se produce en términos de antagonismo irreconciliable. Los sindicatos, en este último modelo, son instrumentos de negociación y presión para alcanzar situaciones más ventajosas para los trabajadores en el conjunto de la sociedad. Los sindicatos han evolucionado desde un sindicalismo de oposición, basado en el alto grado de disposición a la implicación personal de la gran mayoría de los trabajadores, a una cada vez más clara asunción de estrategias sindicales negociadoras.

Rasgos en España: Progresiva tendencia del modelo negociador propugnado por UGT con posible aceleración por acercamiento del sistema político al modelo europeo: ascenso del socialismo y «extraparlamentariedad» de los comunistas (falta que UGT avance como sindicato para reflejar el modelo completo).

Tres factores para esta dinámica:

- 1) *Cambios en la estructura de clase:* Activos por cuenta propia, autopatrones, cooperativistas...; evolución de las clases medias. La ofer-

ta sindical ha de diversificarse para adaptarse a la diversidad de la clase trabajadora, como única posibilidad de vigencia de los sindicatos.

2) *Dinámica del modelo sindical*: El sindicalismo de oposición evoluciona hacia una estrategia de integración-negociación (modelo noreuropeo). Se trabaja sobre la capacidad de gestión.

3) *Evolución de la conciencia obrera*: Asunción por parte de los trabajadores de valores y actitudes de las clases medias (actitudes moderadas y racionales). Baja militancia. Retraimiento hacia la vida privada. Actitud hacia el trabajo de razonable satisfacción. Actitud política moderada. Pactismo (antes de llegar a la huelga hay que hacer un esfuerzo por pactar).

Hay un apartado para el cambio, pero paulatino: vía reformista y parlamentaria. No se renuncia al cambio, pero sin implicación personal (1).

Sobre la tesis de los modelos en su especificación en el caso de España, podría verse una disonancia, ya que se tendería a un modelo noreuropeo y no a un modelo mediterráneo en cuanto sindicalismo, y, sin embargo, las condiciones de vida se acercan más a los de los países del sur de Europa. Parece ser que en los aspectos más estructurales tenderíamos al modelo sureuropeo y sólo en los aspectos coyunturales al modelo del norte, estos últimos más ligados y dependientes de la crisis económica general.

La tipología de Touraine de modelos sindicales perdería importancia, desde otra perspectiva, para cederla al sistema de relaciones laborales, si con la victoria socialista nos acercamos a un modelo neocorporativo de relaciones laborales.

3.2. Visión de los trabajadores del modelo sindical

El estudio realizado por EDIS para la Fundación Friedrich Ebert sobre Elecciones Sindicales 1980 (2) parte de las siguientes hipótesis respecto al tipo de sindicato que prefieren los trabajadores españoles:

1.ª En la actual situación de crisis económica, con el grave problema

(1) Todo lo expuesto hasta aquí ha sido tomado de la ponencia de José Félix Tezanos y el trabajo sobre el que ésta versó: «Crisis de la conciencia obrera». Tezanos. Ed. Mezquita, Madrid, 1982.

(2) Elecciones sindicales 1980. Equipo EDIS. Fundación Friedrich Ebert, Madrid, 1982.

del paro, así como ante la necesidad de consolidar el sistema democrático, los trabajadores españoles prefieren un *modelo sindical de clase, pero no excesivamente conflictivo, negociador y posibilista*.

2.ª Juntamente con la actual actitud moderada y responsable de los trabajadores, existe el deseo de una serie de cambios de las actuales relaciones económicas y en la empresa, o dicho de otro modo, una profunda aspiración de democracia económica.

TABLA 1
TIPO DE SINDICATOS

	% general	% sin NC
Un sindicato ha de ser de clase, pero ha de estar abierto a todos los trabajadores, con una cierta pluralidad ideológica	39,5	45,4
Un sindicato ha de ser de clase, pero ha de estar abierto tan sólo a trabajadores que compartan una misma ideología .	16,5	19,0
Un sindicato ha de ser interclasista, sin importar la condición social, económica y política de sus miembros	31,0	35,6
No sabe, no contesta	13,0	
Bases	(1.997)	(1.737)

Un 64,4 por 100 de los trabajadores encuestados (deducidos los que no contestan) opinan que el sindicato ha de ser de clase. De éstos el 45,4 por 100 quieren una cierta pluralidad ideológica y un 19 por 100 son partidarios de una misma ideología.

Los partidarios de un sindicato de clase, en síntesis, son los sectores más progresivos de la clase trabajadora: jóvenes de mediana edad, grandes áreas metropolitanas; trabajadores industriales y los de servicios, cierto sector de jornaleros agrarios; de ingresos bajos y medios, y sectores importantes de los electores de sindicatos de clase (CC. OO. y UGT sobre todo) y partidos de izquierda (especialmente PSOE y PCE) y de éstos un cierto sector de votantes de CC. OO. y PCE, así como de otros partidos de izquierda extraparlamentaria, se inclinan en su extremo más radical por la no pluralidad.

La posición contraria, es decir, la de un sindicato interclasista, es sostenida especialmente por profesionales, técnicos y mandos intermedios, de

ingresos altos, mayor edad, mayor nivel cultural y principalmente en núcleos rurales. En su mayoría son electores de partidos de derechas, católicos practicantes y en una gran proporción no votaron en las pasadas elecciones sindicales o apoyaron a representantes no afiliados a ningún sindicato.

Cuando se les pide a los trabajadores que se autoposicionen en una escala de radicalidad cuyos extremos son el sindicalismo revolucionario y el interclasista no conflictivo, el mayor porcentaje (34,2 por 100) se sitúa en el punto intermedio de la escala, lo que correspondería a un *sindicalismo de clase, negociador, que no renuncia al conflicto en caso necesario*.

**TABLA 2
LA RADICALIDAD SINDICAL**

	% general	% sin NC
Autoposicionamiento:		
1	13,3	15,4
2	17,8	20,5
3	29,6	34,2
4	13,6	15,7
5	12,4	14,3
No sabe, no contesta	13,3	—
Autoposicionamiento global medio:	2,93.	

Así pues, en lo que a praxis sindical se refiere, el tema se puede contemplar de los modos siguientes:

1. Dos tercios de la población trabajadora estudiada se pronuncia a favor de un sindicalismo interclasista.
2. En lo que se refiere a posible actuación, vemos que un 30 por 100 se sitúa en los dos extremos de radicalidad sindical, mientras que un 70 por 100 se sitúa en posiciones intermedias.

En torno a este último grupo podría articularse una estrategia sindical de negociación, controlando racionalmente el conflicto, utilizando las posiciones de fuerza sólo como último recurso. Hemos expuesto hasta aquí algunos datos y comentarios de la investigación de EDIS respecto a la visión de los trabajadores del modelo sindical. Los resultados de FIES (3) convergen en parecidas conclusiones.

Volviendo a los modelos de referencia —países capitalistas avanzados—, en el estudio de V. P. Díaz los trabajadores españoles piensan que los países en los que los trabajadores tienen más poder son los occidentales

(3) «Los obreros españoles ante el sindicato y la acción colectiva en 1980». *Papeles de Economía Española*, núm. 6 (Fundación FIES. Madrid).

(61,1 por 100), en proporción diez veces mayor que la preferencia por los países socialistas (6,3 por 100). Dentro de sus preferencias por los países capitalistas, los obreros se inclinan por el área de Europa del Norte, frente a

**TABLA 3
PAISES EN QUE LOS TRABAJADORES TIENEN MAS PODER, A JUICIO DE LOS OBREROS (*)**

	Porcentaje sobre entrevistados (**)	Porcentaje sobre respuestas efectivas (**)
	(2.126)	(1.437)
Alemania	26,0	38,5
Suecia	6,0	8,8
Suiza	5,3	7,8
Holanda	1,0	1,5
Bélgica	0,9	1,4
Inglaterra	6,3	9,3
Estados Unidos	3,0	4,5
Total Europa del Norte y Estados Unidos	48,5	71,8
Francia	10,8	16,1
Italia	0,5	0,8
Total Europa del Sur	11,3	16,9
Otros países capitalistas	1,3	1,9
Total países capitalistas	61,1	90,6
Unión Soviética	2,8	4,2
Otros países socialistas	3,5	5,2
Total países socialistas	6,3	9,4
No sabe, no contesta	32,4	—
	(100)	(100)

(*) ¿Querría usted citarme dos países donde, a su juicio, los trabajadores tienen más poder que en España?
(**) Primera mención.
FUENTE: EASI-80.

la Europa del Sur, en proporción de cuatro a uno. Dentro de la Europa del Norte el foco de atención fundamental es Alemania.

Las tendencias modélicas irían, pues, hacia sindicatos descentralizados, abiertos, diversos, dinamizadores y reivindicativos de los intereses de la clase trabajadora. Conciencia reivindicativa.

La población española concibe un sindicato moderado, templado, pero no un sindicato de carácter conflictivo, ni con carácter agresivo. Esto se explica a partir del acceso a la propiedad de determinado tipo de bienes y servicios. Se da también una mayor tolerancia ideológica, mayor ausencia de dogmatismo, debido al mayor nivel cultural de la población.

3.3. Relaciones en la empresa

Víctor Pérez Díaz (4) comprueba un grado relativamente alto de consentimiento y una percepción de la empresa próxima a llamada «teoría de los dos lados, diferentes pero conciliables». Cuanto más satisfactorias son las contribuciones recibidas por los obreros, tanto más alto es su consentimiento con la empresa y su estructura de autoridad. El consentimiento obrero aparece como contrapartida a las prestaciones en que se incluyen dos elementos: afluencia relativa (pleno empleo y alzas salariales reales) y mecanismos de voz.

Desde esta forma de percepción de la empresa por parte de los trabajadores la misión de los sindicatos queda perfectamente reflejada en las palabras de Dove, citadas por Pérez Díaz en el estudio que comentamos: «Los sindicatos están para obtener las máximas ventajas para los obreros que representan. Pero más allá de esto no desean la responsabilidad de participar en la dirección (ni en las inhibiciones para ejercer presiones que ello conlleva).»

En la EASI-80, encuesta realizada por el equipo de Pérez Díaz sobre una muestra de 2.400 asalariados el año 1980, se preguntaban las opiniones de los trabajadores sobre el alcance del poder de decisión de los trabajadores y sindicatos en las empresas. Los resultados quedan reflejados en el siguiente cuadro:

(4) «Los obreros españoles ante la empresa en 1980». *Papeles de Economía Española*, núm. 7. Fundación FIES. Madrid, 1981.

TABLA 4

OPINIONES OBRERAS SOBRE EL ALCANCE DEL PODER DE DECISION DE LOS TRABAJADORES Y LOS SINDICATOS EN LAS EMPRESAS

	%
«Los trabajadores deberían poder tomar decisiones sobre la organización de su trabajo, pero la responsabilidad del empresario es dirigir, decidir sobre inversiones, etc., y garantizar que haya trabajo para todos.»	
• De acuerdo	85,6
• En desacuerdo	9,2
— ¿Por cuál de estas razones?:	
a) Los trabajadores no tienen por qué tomar decisiones sobre la organización del trabajo	2,4
b) Los trabajadores deben tener también responsabilidad en decidir sobre inversiones	6,6
• No sabe, no contesta	5,2 (2.126)
«Los sindicatos deben conseguir los máximos salarios posibles, pero al tiempo deben hacerlo de modo que se produzca más para que haya más que repartir sin tener que compartir la responsabilidad de la dirección.»	
• De acuerdo	71,8
• En desacuerdo	16,2
— ¿Por cuál de estas razones?:	
a) No tiene que preocuparse de que se produzca más ...	3,8
b) Tienen que compartir responsabilidades con la dirección	11,7
• No sabe, no contesta	12,0 (2.126)

FUENTE: EASI-80.

El apoyo obrero a los sindicatos y otras instituciones es sobre todo instrumental. Para ello no aparecen como instrumentos de ruptura o transformación radical de la empresa o el orden económico existente. El acento está

puesto en las actividades sindicales de negociación de convenios. Rehusan, en definitiva, una expansión sustancial del poder sindical a costa de la autoidad del empresario.

Según los resultados de la investigación de EDIS (5) ya citada, el 95,8 por 100 de los trabajadores piensan que los sindicatos y las organizaciones empresariales han de negociar y llegar a pactos, mientras que un 4,2 por 100 opinan que no deberían negociar ni pactar. Resultado que coincide con el trabajo de Tezanos para «La crisis de la conciencia obrera».

TABLA 5

RELACIONES SINDICATOS-EMPRESARIOS

	% general	% sin NC
Los sindicatos y las organizaciones empresariales han de negociar y pactar constantemente, evitando posiciones de fuerza	29,7	31,9
Los sindicatos y las organizaciones empresariales han de negociar sólo temas concretos, sin que los trabajadores renuncien a posiciones de fuerza cuando no haya acuerdo	38,5	41,3
Los sindicatos y trabajadores han de adoptar primero una posición de fuerza y desde ella negociar con las organizaciones empresariales	21,0	22,5
Los sindicatos no deben negociar nunca con las organizaciones empresariales	4,0	4,2
No sabe, no contesta	6,8	—
Bases	(1.997)	(1.861)

Del total de trabajadores (95,8 por 100) partidarios de la negociación, el 31,9 por 100 opinan que deben hacerlo siempre evitando posiciones de fuerza; por el contrario, un 63,9 por 100 piensa que deben ser negociaciones concretas sin renunciar a posiciones de fuerza. Y de este 63,9 por 100 el 41,3 por 100 piensa que las posiciones de fuerza han de adoptarse después de la negociación si no hay acuerdo y el 22,5 por 100 piensan que primero hay que adoptar una posición de fuerza y después negociar.

Respecto a las actuaciones de los sindicatos, los trabajadores encuestados consideran prioritarios: la defensa del puesto de trabajo (30,4 por 100),

conseguir salarios justos (15,4 por 100) y mejorar las condiciones de trabajo (14,3 por 100). Le siguen en importancia: ayudar a los trabajadores (11,9 por 100), presionar por un cambio político y social radical (8,7 por 100) y negociar y pactar con los empresarios (8,3 por 100).

Podría pensarse, pues, que la tendencia de la representación sindical es más conflictiva que participativa. Hay más institucionalización, pero menos capacidad de movilización debido a la crisis económica, por la que el trabajo deviene como bien escaso y preocupa el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.

Queda relegada —por la prioridad del mantenimiento del puesto de trabajo y los salarios— la mejora de las condiciones de trabajo. Y, sin embargo, el sindicato tiene que intervenir en las orientaciones del sistema productivo, no sólo en cuanto a la creación de puestos de trabajo, sino en la mejora de estos puestos. De otro modo la política sindical sería una política defensiva ante los hechos consumados (mantener los puestos de trabajo, conseguir salarios justos...), pero además esta orientación supone un reto porque puede hacer obsoleta la organización sindical, ya que debido a los cambios que produce en el obrero colectivo, puede hacerla innecesaria.

El análisis de las condiciones de trabajo nos permite acercarnos a las transformaciones del sistema productivo y sus consecuencias en el obrero colectivo, pilar básico de la función de los sindicatos.

3.4. Gestión. Democracia industrial

El modelo de sindicato de control, es decir, como agente económico, parece también el propio en la esfera de la empresa para hacerla viable. Se plantea una nueva etapa de los sindicatos a medio plazo en base a la coparticipación. El PSOE habla en su programa de la coparticipación. La cultura sindical no va por la cogestión, sino más bien por un control desde fuera, reforzando la función de los sindicatos. Sobre la cogestión falta un debate serio. Habría que iniciar acuerdos respecto a la productividad, y en general en la gestión económica de la empresa, por este camino de la participación real en las mejoras en las empresas debidas a las negociaciones y pacto. Así, pues, se trataría de caminar hacia la democracia industrial; la socialización del capitalismo, un modelo de economía concertada: una sociedad más participativa donde los sindicatos colaboren. Pero esto pasa por reforzar los sindicatos y la vida sindical en la empresa.

La investigación de EDIS en el apartado dedicado a la participación de los trabajadores en la empresa, señala una alta implicación de los trabajadores ante la cuestión de la propiedad —dirección de los medios de produc-

(5) *Op. cit.*, p. 35.

ción—. El 96,1 por 100 contestó a la pregunta y sólo un 3,9 por 100 no sabe o no quiere contestar.

Esto significa, según el estudio, que el tema capta profundamente el interés de los trabajadores y de otro lado que existe un estado de opinión —o conciencia— claro y específico.

TABLA 6
EL MODELO ECONOMICO

	% general	% sin NC
De los empresarios y accionistas	12,2	12,7
Del Estado	11,3	11,8
Unos sectores del Estado y otros de los empresarios	13,8	14,3
De los mismos trabajadores	29,4	30,6
Conjuntamente de los trabajadores y empresarios	29,4	30,6
No sabe, no contesta	3,9	
Bases	(1.997)	(1.919)

Interpretando la realidad económica española de un modo amplio y concediendo que existe un cierto sector de economía mixta (unos sectores del Estado y otros de los empresarios), dado que esta opción tiene el 14,3 por 100, acumulando el 12,7 por 100 que prefiere el modelo económico actual, podríamos decir que el actual modelo económico tiene un 27 por 100 de los trabajadores a favor. La economía estatista tiene un 11,8 por 100 a favor.

Los modelos económicos de mayor aceptación, por parte muy importante de los trabajadores, son aquellos que de un modo u otro implican una participación de los trabajadores en la propiedad y dirección de los medios de producción. Las formulaciones «de los mismos trabajadores» (autogestión) y «conjuntamente de los trabajadores y empresarios» (cogestión) acumulan el 61,2 por 100 a partes iguales.

El perfil social, trazado en la investigación, de los electores de estos dos últimos modelos (autogestión-cogestión), define a un amplio sector de la clase obrera, el núcleo de la clase trabajadora, obreros agrarios e industriales, ingresos bajos y menos bajos, en tierra e importantes ramas de la industria, sectores de personal administrativo y técnico, obreros algo más instruidos y cualificados, electores de sindicatos de clase y partidos de izquierda y cierto sector de católicos no practicantes.

En cuanto al modo de llevar a cabo esta participación en la organización y gestión de la empresa, la mayor animación (65,2 por 100) se da alrededor de las cuestiones fundamentales de la empresa. Así, contestaron que los sindicatos deberían participar: en el control de la administración y beneficios, el 22,1 por 100; en la gestión y política general de la empresa, el 22,1 por 100, y en el control y regulación de la plantilla, el 21,0 por 100.

La clase trabajadora, deduce EDIS, es consciente de su situación objetiva de explotación en el seno de las actuales relaciones sociales de producción. Probablemente no con la radicalidad del discurso marxista clásico, no en forma de total incompatibilidad entre trabajadores y empresarios, pero sí con una fuerte exigencia de cambios sustantivos en lo que se refiere al modelo económico y con una clara demanda de participación en la empresa.

Así pues, los cambios en los modos de vida, y la coyuntura económica, limitan-concretan las peticiones: salvaguarda del puesto de trabajo, niveles de salario justo y distancia entre la vida laboral y la vida privada. Efectivamente los trabajadores podría decirse que lo que necesitan es trabajar más y ganar más. Las transformaciones productivas del modelo económico (incluso las coyunturales) traen consigo más transformaciones en el obrero colectivo. Los trabajadores son calcos de los sistemas productivos y si éstos son parcelarios, monótonos, repetitivos... los trabajadores serán incapaces de expresarse con la libertad que requiere el sistema democrático.

Pero los trabajadores, aparte de los efectos de la realidad en que están inmersos, poseen un componente utópico en sus aspiraciones que el Equipo EDIS cita por boca de F. Mitterrand: «La autogestión es nuestra perspectiva porque supone la plena responsabilidad del trabajador y, por lo tanto, su plena educación y su plena información, donde será liberado de la explotación económica. Evidentemente, la autogestión es un asunto para largo y no se decreta. Será el fruto de una política que implantará un dispositivo formidable. Pero es necesario consolidar ya la tendencia, hacerle comprender y hacer admitir que el ciudadano económico tiene tantas o más razones para existir que el ciudadano político» (6).

3.5. Sindicatos y actividad institucional

La necesidad de organizar un debate sobre las relaciones entre los partidos políticos y sindicatos es clara y fundamental. No se trata de poner en cuestión esta relación, sino más bien se trataría de plantearse la funcionalidad.

(6) Citado por EDIS, de «Le socialisme de possible», de F. Mitterrand. Sevil. Col. Politique, núm. 47, 1970.

dad de según qué relación. Es la participación indirecta en el poder lo que preocupa. Los momentos políticos no siempre coinciden con los sindicatos y éstos pueden traer pugnas entre ambos.

La imagen que se proyecta a los trabajadores, de esta relación entre los partidos políticos y los sindicatos, es clave a la hora de tender hacia el sindicato de masas. La subordinación respecto a los intereses políticos produce unos costos sociales, como, por ejemplo, en los Pactos de la Moncloa, provocando desafiliación o actitudes críticas que subyacen en el voto a los candidatos sindicales y que veremos luego en los estudios de V. P. Díaz y EDIS.

Se trataría de tender a un cambio de las relaciones laborales camino de un papel negociador del sindicato.

En este modelo tendríamos a los sindicatos con poder de presentación más que de representación. Este poder de presentación vendría dado por/para negociar bien. Correspondería a una institucionalización del conflicto por parte de los trabajadores que intercambian apoyo (voto) por servicios.

El problema que se plantea es el de cómo actuar dentro de las instituciones y cómo compaginar esta participación sin perder la confianza de los trabajadores, por el peligro de ser confundidos con el Estado.

La legitimación de la representatividad sindical se produce a nivel de resultados de esta delegación de los trabajadores para la negociación, como ha ocurrido con el Acuerdo Marco Interconfederal, ratificado por los trabajadores en el sensible aumento de apoyo a la política de UGT en las elecciones sindicales de 1980, comprobado en el estudio de V. P. Díaz (FIES).

Estaríamos, pues, ante un cambio en el papel de los sindicatos hacia la representación política de la clase trabajadora.

El estudio de EDIS (7) introdujo una variable sobre la participación política de los sindicatos, que dio como resultado: el 62,7 por 100 de los trabajadores que contestaron piensan que los sindicatos deben participar en la vida política del país. De éstos el 42,1 por 100 creen que esta participación ha de ser independiente de los partidos y el resto piensa que deben ser vinculados a algún partido.

Los resultados del Equipo de FIES (8) confirman resultados similares en cuanto a actuación independiente de los partidos con un 55 por 100 que prefieren una fórmula de total e inculificada independencia y más de un 32,8 por 100 que opinan que deben ser independientes, pero pueden entrar en acuerdos ocasionales con los partidos sobre temas concretos. Desde lue-

(7) *Op. cit.*, pág. 43. Los cuadros relativos a estas cifras pueden consultarse en esta página y las siguientes.

(8) *Op. cit.*, pág. 247. Cuadros en la obra de partida.

go, la conexión con los partidos políticos bajo forma de subordinación a sus estrategias es rechazada claramente. E incluso la fórmula «los sindicatos deben ser independientes de los partidos políticos» es preferida con creces a la fórmula «deben ser independientes, pero pueden entrar en acuerdos ocasionales con los partidos políticos sobre temas concretos».

No quedan dudas, a la vista de estos resultados, de la opinión de los trabajadores sobre la independencia de los sindicatos frente a los partidos políticos. Pero en cuanto a la participación en los asuntos públicos se considera más bien subordinada a la actividad profesional y laboral en sentido propio.

El modelo sería un sindicato moderado, que prima la negociación, con intervención en los asuntos públicos, después (en importancia) de los problemas profesionales y con independencia de los partidos políticos.

En cuanto a las actuaciones de los sindicatos a nivel institucional, ya en marcha, caso AMI y ANE, la actitud de los obreros es más bien de incertidumbre y retraimiento frente al AMI y al Estatuto de los Trabajadores, según el estudio de V. P. Díaz, según el cual el 63 por 100 de los obreros piensan que el ANE no servirá o servirá muy poco para disminuir el paro.

Sin embargo, a otros niveles, esta actitud que V. P. Díaz considera «ligera o moderadamente negativa, predominando sobre las positivas, reflejando actitudes críticas, distantes o dudosas», se convierte en apoyo «a posteriori» a la estrategia sindical que le dio vida (caso de apoyo a UGT en las elecciones de 1980, que se atribuye a su negociación en el AMI, que hemos comentado en otro lugar de este informe). El problema de este tipo de apoyo viene para el caso de acuerdos cuyos objetivos se orientan a más largo plazo, como es el caso del ANE.

Esta actitud negociadora y moderada que puede considerarse como buen camino a la luz de las elecciones de 1980 se enfrenta a graves problemas y significativos cambios en la coyuntura actual a los que buscar alternativas. Así, ante el creciente descenso del número de empleos, el proceso de automatización en todos los sectores, la importancia de nuevos grupos sociales nacidos del proceso del cambio, se impone una política de reparto de la crisis en la que los sindicatos juegan un papel clave para la clase trabajadora.

Nacionalidades: Hay aún otro problema importante en la coyuntura política de nuestro país. Es el tema de las autonomías y cómo enfocar el sindicalismo en estas nuevas coordenadas. Este problema viene dado por la importancia que están adquiriendo los sindicatos nacionalistas como producto del rechazo a las centralizaciones, ya que habíamos pasado de unas negociaciones colectivas descentralizadas a una total centralización de éstas.

Hay una preocupación de las centrales sindicales por la posible disgregación-atomización en el campo sindical a partir de las autonomías.

A nivel organizativo las centrales sindicales tienen que tener una estructura de ámbito de Comunidad Autónoma, pero una estructura global, es decir, una estructura confederal.

El Estatuto de los Trabajadores plantea de una manera nítida la articulación de la negociación colectiva y plantea también una jerarquización: la tendencia a convenios generales de rama de industria a nivel del país, que sean complementados con los convenios provinciales y, sobre todo, con los convenios de empresa.

El intento de creación de marcos laborales exclusivamente a nivel de Comunidad Autónoma, no viene de la izquierda, y responde a planteamientos de tipo nacionalista, primando sobre la defensa de los intereses de la clase obrera de una manera general.

Si el sindicalismo quiere cambiar una determinada estructura de la fábrica, una participación en las decisiones globales de la economía, tiene que participar en la programación de la economía de los sectores en crisis, de los canales de financiación..., y esto pasa por una programación a nivel estatal.

Por otra parte, está el problema de los marginados que no tienen capacidad de negociar y se enfrentan a una actuación sindical, con una clase obrera conservadora, donde los sindicatos, son de los que trabajan, y, sin embargo, cada vez son más los trabajadores que no tienen trabajo: pensionistas, mujeres, jóvenes... La respuesta a esto es la diferencia sustancial entre un sindicalismo actual y moderno y un sindicalismo de tipo corporativo.

Por último se plantea el mayor poder institucional, participación en todos los institutos, en la Seguridad Social, INEM, IMAC; todo esto no se puede abordar a nivel de nacionalidad, hay que plantearse seriamente a nivel estatal.

4. ESTRUCTURA SINDICAL

4.1. Problemas estructurales

La necesidad de fortalecer la estructura sindical, a todos los niveles, queda patente siempre que se plantea cualquier función o ampliación en la actuación de los sindicatos.

La situación de debilidad de las estructuras sindicales viene definida por su situación en el modelo económico. La primacía de la política coloca a los sindicatos en un papel de hermana pobre, lo que les pone en un lugar parejo a la suerte del colectivo social que les da base y razón de ser, la clase trabajadora.

En España no existe la sociedad de consenso que en Europa está asentada desde hace treinta o cuarenta años. Los pactos y acuerdos (Pacto de la Moncloa, AMI, ANE...) son producto de situaciones coyunturales más que de una distribución de fuerzas consolidada. El pacto social español ofrece unas características especiales. Existe una razón objetiva, no ha podido hacerse de otra manera.

Por otra parte, si la ideología de base es necesaria en el sindicato, debe complementarse con una asunción de las reivindicaciones de los trabajadores y, sobre todo, la adaptación a las necesidades de los sectores en que el sindicato debe ampliar su potencialidad.

El sindicalismo español es masculino e industrial y esta estructura está en crisis. Ya hemos estudiado además cómo el sector servicios será una futura base de gran peso y las acciones para introducir en él un sindicato de clase pueden configurar el moderno sindicalismo. Esto requiere una reconversión del mensaje sindical en algunos sectores que, como el de la Enseñanza o la Sanidad, en algunos casos es más radical de lo que solicita la base a que va dirigido.

La estructura actual del sindicato es rígida, centralista, inarticulada, con reminiscencias de obrerismo. Hay que llegar a la flexibilidad para poder incluir a los extremos, descentralizar, diversificar, articular. Por otra parte, se trataría de democratizar los debates sindicales enriqueciéndolos con la participación de la base.

Existe el peligro de retrasarse en tomar decisiones fundamentales respecto a ciertos temas:

- En cuanto al sector servicios es necesaria una política audaz, diversificar la oferta, crear federaciones.
- En relación a los activos no asalariados (autopatronos, pequeños comerciantes) el esquema de un sindicato de clase es asumirlos con un

planteamiento específico para estos sectores que dibujan el futuro sindical con sus posibles oscilaciones. Estos sectores tienen intereses comunes con la clase trabajadora, al estar siendo atrapados por las grandes cadenas, entrando en la proletarización, aunque siguen movilizándose por ideología más que por intereses económicos. El sector agrario, aún con las dificultades de abordarlo, se presenta como importante de cara al futuro. Nos encontramos sin una información estadística satisfactoria sobre todo el sector de los autónomos, tan decisivo de cara a los próximos años.

- El sector de los trabajadores que se agrupan en sindicatos independientes son de más difícil acceso. Pertenecen a sectores punteros tecnológicamente, como químicas, petróleo y se observa en ellas una sustitución de la conciencia de clase por la conciencia de empresa, estimulada con incentivos económicos y con la formación exclusiva que se imparte en el interior de la propia empresa. No debe olvidarse, por último, ese importante sector de los cuadros de empresa, considerados como las nuevas clases medias.
- En cuanto a la característica del sindicato como eminentemente masculino, es preciso plantear su extensión a la mujer que ya se encuentra sólidamente asentada en el campo laboral.

La actitud instrumental de los obreros respecto a los sindicatos, de intercambio de apoyo por servicios, que ya hemos visto a través del estudio de V. Pérez Díaz (1), nos lleva a un replanteamiento de las estrategias sindicales, teniendo en cuenta que de esta nueva actitud resultará afectada la capacidad de movilización. Como confirmación, V. Pérez Díaz aporta la redistribución de fuerzas que se ha operado entre unos y otros sindicatos. Esta actitud instrumental define los objetivos sindicales de poder en las empresas en base a la moderación. La huelga es considerada por los trabajadores como instrumento que requiere reglamentación (64 por 100 y subordinación a las negociaciones (77 por 100). Este es el cuadro que representa estas opiniones en el estudio de V. Pérez Díaz (2).

Siguiendo el estudio de V. Pérez Díaz, los obreros, aparte de su utilización de los sindicatos, insisten en acudir y utilizar otras instituciones como cauce de su acción colectiva. Tales son los Comités de Empresa y las Asambleas.

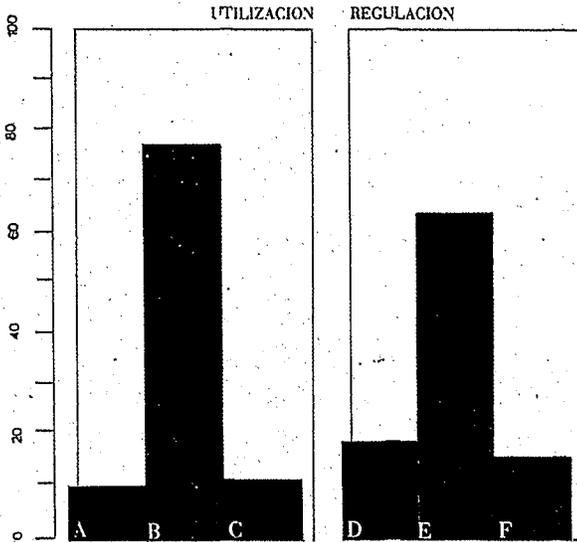
Los Comités de Empresa son concebidos como complemento de los sindicatos más que en oposición a los mismos. De hecho, en la negociación de convenios, los Comités de Empresa han intervenido en el 33 por 100 de los casos como protagonista principal y en el 14 por 100 junto con los sindicatos.

(1) *Op. cit.*, pág. 245.

(2) *Op. cit.*, gráfico 4, pág. 251.

GRAFICO 1

OPINION DE LOS OBREROS SOBRE LA UTILIZACION Y REGULACION DE LA HUELGA



- A. «La huelga es un medio eficaz de defensa de los trabajadores que debe ser utilizado con energía siempre que la relación de fuerzas sea favorable.»
- B. «La huelga es un último recurso de los trabajadores que éstos deben emplear sólo cuando se han agotado todas las posibilidades de negociación.»
- C. No sabe, no contesta.
- D. «La huelga es un instrumento de defensa de los trabajadores que nada ni nadie, ni siquiera la ley debe limitar.»
- E. «La huelga es un instrumento de defensa de los trabajadores que debe reglamentarse para que sea utilizada ordenadamente.»
- F. No sabe, no contesta.

FUENTE: EASI-80.

Hay que añadir que la preferencia de los obreros por los Comités de Empresa como negociadores de convenios se da en una proporción algo menor a la frecuencia real de su intervención en los mismos.

De los representantes se espera, sigue diciendo V. Pérez Díaz, que protagonicen, pues, la negociación de los convenios, y probablemente que canalicen una parte de la demanda de los obreros, cara a la empresa y a la dirección. Qué se espera en cambio de las Asambleas es menos específico. Los obreros conceden gran valor a las Asambleas, pero tienen en cambio pocos deseos de que protagonicen negociaciones de convenio y grandes du-

das acerca de la idoneidad de los procesos de decisión y de debate que se llevan a cabo en su seno. Parecen más bien una expresión de solidaridad y de comunidad (3).

El programa del PSOE mantiene el papel de los Comités de Empresa. Sería un error eliminarlos y pasar sus funciones a las secciones sindicales. La estrategia sindical lleva consigo unos costos organizativos en base a menos asambleísmo, menos partidarios de los comités y más de los sindicatos, pero el proceso es lento. A largo plazo el crecimiento de los centrales pasa por un cambio de estrategias en las empresas. Los Comités de Empresa van transformándose en portavoces de inquietudes de las centrales y su papel será asumido por las secciones sindicales.

4.2. Infraestructura organizativa

4.2.1. Aspectos generales

Las dificultades para consolidar la infraestructura de un sindicato no proceden exclusivamente de problemas internos de organización. Dependen también de situaciones, a las que ya hemos aludido en otros capítulos, y que en este caso sólo citamos: la despreocupación y falta de apoyo a los sindicatos por parte de la Administración, sólo parcialmente solventada en los últimos tiempos; los escasos recursos de las organizaciones sindicales, y la no resolución definitiva en torno al patrimonio sindical, hoy en vías de superación.

Considerando los problemas de infraestructura desde el propio seno de las organizaciones sindicales, puede afirmarse que las centrales mayoritarias tienen diseñada su estructura orgánica, tanto por sector como territorialmente. Lo cual no es obstáculo para que aparezcan algunas deficiencias funcionales. Las principales lagunas son desarrolladas en los dos próximos epígrafes.

Existe una clara necesidad de estabilizar los órganos de dirección en los sindicatos. Y de tender a suprimir la imagen por la cual los sindicatos aparecen como escalón desde el que los dirigentes saltan a la vida política.

Se precisa igualmente ampliar la democratización de la vida sindical. Hacer más partícipes a los trabajadores de las actividades del sindicato, evitando la desconexión entre una cúpula que negocia y unos afiliados no activos, cuando no son sólo meros votantes. Lograr, en definitiva, una organización que enlace de manera coherente y funcional la negociación global,

(3) V. Pérez Díaz. *Op. cit.*, págs. 259-260.

la incidencia en los problemas de sector y la actuación en el ámbito de la empresa.

Aparece también como necesario profundizar en la formación de los cuadros sindicales e, igualmente, del conjunto de los sindicalistas.

Y por último, desde el sindicato autosuficiente en medios y capacidad de elaboración, consolidar la prestación de servicios a los afiliados y al resto de trabajadores.

4.2.2. Cuadros sindicales y sindicalistas. Formación

Tanto CC. OO. como UGT necesitan encontrar solución satisfactoria al problema de la descapitalización de cuadros, así como al de su formación. De los alrededor de 48.000 delegados que UGT obtuvo en las elecciones de 1978, solamente unos 10.000 mantendrían una relación permanente con el sindicato. Muchos de ellos tienen una relación escasa o nula. Una formación adecuada ampliaría la capacitación de muchos de los cuadros que actualmente sólo domina la negociación en ámbitos reducidos como el de la empresa. Y facilitaría la relación más estrecha de los delegados con el sindicato.

El peso de los sindicatos nacionales anteriores ha contribuido a que el sindicalismo se construya desde arriba, tendiendo a que las federaciones sean en realidad sindicatos nacionales. La flexibilización y descentralización de la estructura ayudaría a una más amplia participación de los delegados.

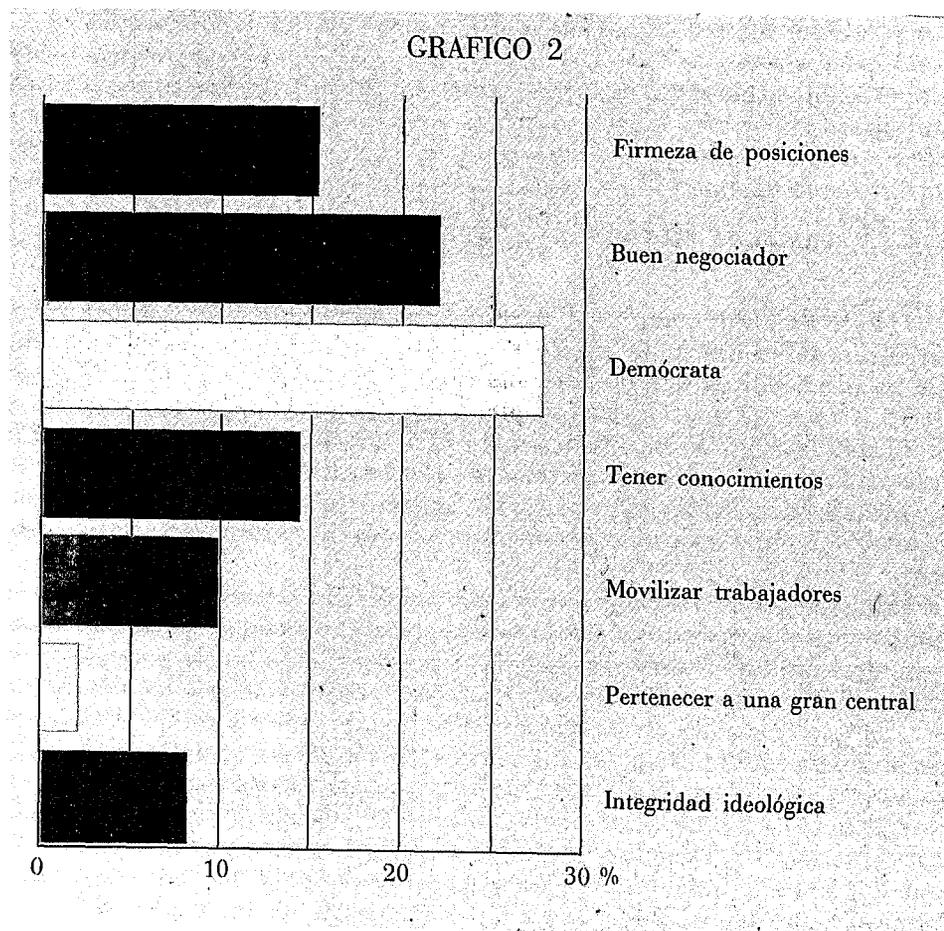
En unas recientes declaraciones, el Secretario General de CC. OO. plantea la necesidad de propiciar la rotación de los cuadros, «porque nadie debe permanecer demasiado tiempo en el mismo puesto de dirección» (4).

Se trabaja además en la consolidación de Escuelas de Formación Sindical que cubran las necesidades de formación de cuadros y afiliados, a la vez que ayuden a ampliar el contacto real entre el sindicato y los trabajadores. Los dirigentes sindicales son recibidos fríamente en las empresas. No se observa una vivencia sindical, una auténtica cultura sindical. Por parte de los trabajadores se observa una mayor identificación con los líderes políticos. A este respecto interesa conocer la visión que los propios trabajadores tienen sobre los líderes sindicales. El conocimiento de las cualidades que éstos les atribuyen, así como sus deficiencias, completará la necesidad de formación y acercamiento. En el estudio realizado por EDIS (5) se consulta la opinión sobre los dirigentes.

(4) Diario *El País*, 25 de noviembre de 1982.

(5) «Elecciones sindicales 1980». *Op. cit.*, págs. 47-51.

De los resultados a la pregunta «¿Qué cualidades valora más en un dirigente sindical?», se obtiene el siguiente cuadro:



Las dos cualidades más valoradas por los trabajadores son: ser democrático, escuchar y consultar a los trabajadores (27,9 por 100) y ser un buen negociador (22,1 por 100).

Si se agrupan de forma dicotómica las cualidades de los líderes sindicales clásicos (firmeza ante la empresa, capacidad de movilización e integridad ideológica-doctrinal), por una parte, y, por otra, la de los dirigentes modernos (capacidad negociadora, integración retrospectiva de los trabajadores y preparación técnica), se da una relación favorable a estas últimas del 64,3 por 100 frente al 33,5 por 100 de las primeras.

4.2.3. Prestación de servicios

Pocas afirmaciones, apoyadas en el resultado de las encuestas sobre el tema, ofrecen tanta unanimidad como la que insiste en la necesidad de que las grandes centrales estructuren y amplíen los, por ahora, escasos servicios que prestan a los trabajadores. Afirmación matizada por la convicción de que un sindicato no debe convertirse exclusivamente en una «empresa de prestación de servicios».

La creación de centros de formación, de apoyo jurídico, asistencial y cultural no solamente proporciona importantes apoyos a los trabajadores, sino que además fomenta la participación activa de éstos en el seno de los sindicatos. Veamos cuál es la opinión a este respecto.

En el, tantas veces citado, estudio de EDIS sobre las elecciones sindicales de 1980, se pregunta a los trabajadores sobre las actuaciones prioritarias que debe abordar un sindicato. Entre ellos sobresalen la defensa del puesto de trabajo (30,4 por 100), conseguir salarios justos (15,7 por 100) y mejorar las condiciones de trabajo (14,3 por 100). Prestar servicios a los asociados sólo es considerado como prioritario por un 4,6 por 100 de los encuestados. Esto podría parecer una muestra de escaso interés de los trabajadores hacia esa actividad. Pero las hipótesis del equipo investigador partían de considerar que un gran número de trabajadores podrían estar interesados en que los sindicatos presten ciertos servicios, aunque ésta no fuese para ellos la actuación prioritaria. Se consultó sobre la necesidad de crear servicios y cuáles habrían de ser éstos.

Con los resultados obtenidos pudo verificarse que:

- Casi la totalidad de los encuestados (98,5 por 100) opinan que deben prestarse servicios. Sólo un 1,5 por 100 no los consideran necesarios.
- El 57 por 100 desea un servicio de asesoramiento laboral y defensa jurídica, como complemento de la acción reivindicativa del sindicato.
- Un segundo grupo se inclina por servicios diversos, como ayuda asistencial (41,5 por 100), cajas de solidaridad y ayuda mutua (7,4 por 100), cursos de formación de adultos (5,1 por 100), guarderías para hijos de trabajadores (5,1 por 100) y servicios para trabajadores jubilados (4 por 100).

4.3. Elaboración de la acción sindical

El método LEST y la aplicación en España con algunos cambios introducidos por el equipo de J. J. Castillo, fue una aportación al tema de la

elaboración sindical, en el campo del conocimiento de las necesidades y condiciones de trabajo de la clase obrera, tomada ésta como pilar básico de la función de los sindicatos. Hacemos aquí una breve síntesis de las características más sobresalientes del método LEST, según J. Cristol (6), como ejemplo de un tipo de análisis muy interesante en el campo aún por descubrir de la elaboración de los sindicatos (7).

Características del LEST:

- Permite describir las condiciones de trabajo desde fuera: sin referirse a lo que sienten los trabajadores, los mandos o lo que es la descripción oficial de la empresa.
- Puede ser comprendido en sus medidas y resultados por todo el personal: es un buen medio pedagógico.
- Obliga a examinar sistemáticamente todos los factores de carga de trabajo, impidiendo, por esta visión global, que una mejora en un aspecto afecte negativamente a otro.
- Puede ser utilizado en la empresa a la hora de modificar un puesto.
- Permite una comparación interindustrial.
- Descansa en trabajos avalados científicamente.

Este análisis de las condiciones de trabajo, basado en cinco dimensiones (entorno físico, gasto físico, carga mental, aspectos psicológicos y tiempo de trabajo), plantea un terreno común donde resolver los problemas de poder en la empresa a partir de una reivindicación de los trabajadores o de una iniciativa empresarial. Su aplicación exige que el estudio de las condiciones de trabajo sea llevado por los propios trabajadores o en contacto directo con ellos, y pretende plantear con rigor objetivo, pero no tecnocrático (por encima de los conflictos sociales), los verdaderos problemas en juego a los actores sociales.

La capacidad de elaboración e investigación de éste y otros campos es completamente necesaria para poder buscar la autonomía en la acción sindical, ya que, como concluyó Zuffiur en su ponencia, no se puede ser autónomos sin poseer medios propios para pensar.

Para finalizar este trabajo cabe citar el otro gran tema de la unidad de la acción sindical.

Como hemos podido ver en anteriores páginas, las organizaciones sindicales mayoritarias han pasado por momentos de unidad de acción y por otro de total ruptura y enfrentamiento debido a la adopción de estrategias incompatibles. Momentos como el actual de celebración de elecciones sindicales siempre producen posturas encontradas.

(6) Citado en «Un método de análisis directo de las condiciones de trabajo», del Equipo de J. J. Castillo y C. Prieto.

(7) Realizado a nivel institucional en Francia.

En días pasados, el Secretario General de CC. OO. planteó el ya viejo tema no de la unidad de acción, sino de la unidad y fusión de ambas centrales mayoritarias (8).

La primera respuesta desde UGT, por boca de Manuel Chaves, consideraba que la «propuesta de Marcelino Camacho no parece seria y responde a un intento de influir en el voto de los trabajadores en momentos de elecciones sindicales» (9).

En qué puede consistir esta influencia y la propia importancia de la unidad sindical de cara al futuro, es algo que nos ayudan a comprender perfectamente estas cifras. En el estudio realizado por EDIS (10) al preguntar por las razones de no afiliación, un 14,8 por 100 de los obreros encuestados responde que no se afilian por falta de unidad sindical.

(8) Diario *El País*, 2 de diciembre de 1982.

(9) Igualmente en el diario *El País*, de 2 de diciembre de 1982.

(10) «Elecciones sindicales 1980». *Op. cit.*, pág. 127.

ORIENTACIONES DEL SINDICALISMO ESPAÑOL: HIPOTESIS DE FUTURO

JOSE MARIA ZUFIAUR
Secretario de Relaciones Sindicales. UGT.

Más que hablaros de hipótesis de futuro, lo que pretendo es expresar algunas preocupaciones que pueden plasmarse en el futuro como problemas centrales del sindicalismo.

Crecimiento de afiliación sindical

La primera de estas preocupaciones surgió al hablar del tema de los independientes y tiene relación con el tema de la afiliación sindical. Es decir, cómo se puede producir en nuestro país una mayor afiliación sindical y por dónde puede evolucionar la representación actual de los sindicatos.

El sector de servicios

Como ya adelantábamos, me parece que uno de los sectores claves es el sector de servicios. Es, sin duda, el mayor desafío que tiene planteado en estos momentos el sindicalismo español que, como se ha dicho, es un sindicalismo fundamentalmente masculino e industrial y que llega poco a determinados sectores de la clase obrera (sectores que, por otra parte, van a ser fundamentales en cuanto a cuantificación de esa clase en el futuro). Es decir, la base tradicional del sindicato, fundamentalmente in-

dustrial, por el paro, la crisis de las empresas y la propia evolución industrial que exige más trabajadores en el sector de servicios y menos en el de la industria, yo creo que va a disminuir y que la futura base sindical, o una base importante del sindicalismo, indudablemente estará en el sector de servicios.

Decía también que la batalla por este sector de servicios puede condicionar, a mi modo de ver, la propia configuración sindical española. Es decir, se puede caminar hacia un modelo de sindicato unitario noreuropeo, o, por el contrario, puede cristalizarse en tres organizaciones sindicales, muy tradicional del sur de Europa: una organización comunista, una organización socialista y una organización no demócrata-cristiana, pero sí coincidente o en sintonía con la derecha de nuestro país.

Este análisis lo creo fundamental, pero no parece ser compartido por el sindicalismo español que actúa contradictoriamente. En estos sectores, administración pública, enseñanza, sanidad, por nombrar los más importantes, el mensaje sindical suele ser el más izquierdista, el más radical, contradictorio, desde mi punto de vista, con la base a la que se dirige, una base realmente moderada. Y eso es producto de que normalmente en estos sectores los que se han afiliado a UGT o CC. OO. lo han hecho por una opción fundamentalmente política, son profesionales que pueden caer en el mensaje sindical, y de hecho yo creo que han caído, por lo menos en años anteriores, en un mensaje muy radical, totalmente contradictorio con la base a la que se dirigen.

Por otra parte, me parece que hay un problema de estructuras. Es muy difícil meter en el mismo sindicato, por ejemplo, a un diplomáti-

La estructura sindical

co y a un recogedor de basuras. La estructura sindical debe ser más flexible, cosa que, por otra parte, no es nada nuevo. En este país hemos hecho el sindicato desde arriba. De alguna manera pesa mucho la estructura anterior del sindicato vertical donde habían sindicatos nacionales: metal, químicas, etc. Y de hecho se llaman federaciones, pero en gran medida yo creo que son sindicatos nacionales.

La solución parte de una mayor descentralización. No veo por qué no puede haber, dentro de una misma federación de administración pública, por ejemplo, diversos sindicatos que respondan a colectivos más homogéneos; o que pueda haber afiliaciones colectivas en determinados sectores, pongó por caso los empleados de Hunosa, que todos votan socialista y que podrían tener algún tipo de estructura particular dentro del sindicato minero.

Me parece que hay, por lo tanto, por una parte, un problema de imagen más sindical y, por otra, un problema de estructuras para poder llegar a este sector y también de sensibilidad política. Me parece que el obrerismo imperante todavía en el sindicalismo español es una gran rémora para penetrar en el sector de servicios y para la afiliación de técnicos y cuadros. Y, sin embargo —repito—, me parece absolutamente clave, tanto para la mayor afiliación sindical como para determinar quién va a tener hegemonía sindical y cómo se va a configurar el sindicalismo en nuestro país. No olvidemos que es en este sector donde la derecha está intentando permanentemente montar la tercera fuerza sindical porque existen algunas condiciones para ello.

Servicios a los afiliados

Hay otro aspecto muy importante de cara a la afiliación —que ya ha salido repetidamente en

este coloquio—, es el tema de los servicios. Mientras el sindicato se tenga que limitar exclusivamente a hacer cada año una huelga y un convenio es muy difícil que haya una gran afiliación de masas. Si al trabajador o afiliado no se le dan servicios, si al joven no se le promueve profesionalmente, etc., no encontrarán ningún aliciente para permanecer en un sindicato, porque tampoco el sindicato les da respuestas permanentes.

Un segundo aspecto —no quizá desde un punto de vista tan teórico como aquí se ha tratado— es el tema de la repercusión de la crisis en la acción sindical. Hay una instalación masiva del desempleo; hay una parcelación notable de la clase obrera que se irá acentuando en la medida en que se desarrollen los contratos temporales o a tiempo parcial. Es decir, hay una parcelación, sin precedentes, de la clase obrera que va a acentuarse mucho más en España en el futuro inmediato. ¿Cómo se traduce eso en una acción sindical? ¿Cómo se da una respuesta unitaria? ¿Cómo —por decirlo en una frase que está de moda— se reunifica a la clase obrera?

Ello nos lleva a una conclusión que, a mi entender, es la más importante de todas ellas y es que va a haber una pérdida de importancia relativa de la negociación colectiva tal como ahora se entiende y, por otra parte, una mayor demanda de interlocución política por parte de los sindicatos, porque en una situación de crisis como la actual, en un convenio puedes discutir pocas cosas o no las suficientes. Hay cuestiones absolutamente fundamentales para un sindicato de clase, no para un sindicato como ELA-STV, por ejemplo, que sólo quiere defender a

Parcelación de la clase obrera

La interlocución con el Gobierno

los afiliados que pagan la cuota, que escapan de la negociación colectiva. Si quieres defender al conjunto de los trabajadores: parados, temporeros, a los de Extremadura y no sólo a los vascos, etc., naturalmente te tienes que preocupar de otras cuestiones. Te tienes que preocupar de cómo nos afecta la fiscalidad, de los presupuestos generales del Estado, de las magnitudes que se van a dedicar al desempleo, de la política de inversiones públicas, de los esfuerzos para generar puestos de trabajo en unas u otras zonas, etc. Es decir, hay cuestiones fundamentales que dependen de la interlocución con el Gobierno y no de la interlocución con los empresarios. Y, por lo tanto, eso, a mi modo de ver, obliga a los sindicatos a una tarea mucho más política, en el sentido general, no de relación con los partidos, que supone una documentación nueva para el sindicalismo del sur de Europa.

Y eso puede llevar a un cierto modelo de lo que se llama economía concertada. Es decir, hay que empezar a discutir todo y habrá que hacer una sociedad más participativa, donde los sindicatos estén prácticamente en todas las decisiones importantes —también, naturalmente, los empresarios— y eso creo que puede, por una parte, alejar a los sindicatos de las reivindicaciones inmediatas de los trabajadores; puede, incluso, a largo plazo, provocar determinados brotes de lo que en Italia llaman sindicalismo autónomo, es decir, determinados sectores que no se sienten perfectamente representados por esa actividad sindical, y, desde luego, influirá en otra serie de cuestiones, por ejemplo, la que planteaba Casero de la legitimación de la representatividad sindical.

Hay un problema clarísimo que se detecta yendo a las fábricas, y es que no hay una interlocución real; no hay un contacto real de los sindicatos con los trabajadores. Es bastante normal el que los dirigentes sindicales vayan a una fábrica y se les reciba fríamente. No hay una vivencia sindical, una cultura sindical en los trabajadores de nuestro país. Y esto se puede acentuar con este tipo de actuación sindical que, inevitablemente, se va a tener que hacer, porque o bien tú expresas en toda la central sindical, linealmente, las reivindicaciones de los trabajadores, y lo que los trabajadores piden en estos momentos (no sé qué dicen las encuestas) es: quiero trabajar más y ganar más (lo cual va en contra de la reducción de jornada o la supresión de las horas extraordinarias) y puesto que los sindicatos, lógicamente, no pueden llevar esa política, porque es una política ciega de pan para hoy y hambre para mañana, es una política suicida, se produce, inevitablemente, un desfase.

Si aciertas, como el AMI, al cabo de un año se ven los resultados y los trabajadores dicen: «Parece que ha ido bien. Hemos mantenido el poder adquisitivo, se ha disminuido la jornada, se han aumentado las vacaciones; esto marcha.» Hay una legitimación de la acción sindical a posteriori, pero no a un posteriori demasiado lejano, y como consecuencia, por ejemplo, se produce un aumento de la representatividad sindical de la UGT. Pero si entras en otra dinámica, como el ANE, que es una apuesta a más largo plazo y más coherente con la situación de crisis, y además el Gobierno malgasta el capital puesto por los sindicatos, la influencia sindical no se ve beneficiada.

Otro modo de conectar con los trabajadores sería a través de múltiples servicios, y tampoco

Vivencia sindical en la clase trabajadora

damos. Además ahí entramos en una postura ideológica, ¿nos interesa ser un sindicato de servicios? Porque tenemos que ofrecer más servicios, sin duda, pero ¿tenemos que ser un sindicato de servicios?

Democracia interna Otro problema es el de la democratización de la vida sindical en las propias organizaciones sindicales. Creo que hay muy poco debate y la gente se siente descontenta por su carencia. El militante no se siente partícipe de un proyecto sindical de futuro, no participa, y creo que los trabajadores también ven la acción sindical como muy lejana. Lo que pasa es que al final los sindicatos hacen cosas, los militantes de las empresas entienden que no se puede hacer otra cosa y se acepta, pero me parece que ahí hay un peligro real de desfase de cara al futuro.

Relaciones partido-sindicato Por otra parte, creo que por primera vez, después de la legalización de los sindicatos, puede haber una necesidad objetiva y no sólo teórica de un debate sobre las relaciones partido-sindicato en nuestro país. Es decir, la consideración teórica de que los sindicatos tienen que ser siempre autónomos de los partidos, ese tipo de debate no se va a producir, o se va a producir sólo marginalmente. El sindicalismo español —como alguien resaltaba aquí— es un sindicalismo político con una determinada tradición y eso no se va a poner en cuestión, ni creo que se vaya a poner en cuestión la necesidad de una relación entre sindicalismo y política. Lo que sí creo que puede ser objeto de debate es el aspecto funcional de esa autonomía: si se puede, si es bueno o malo y el por qué es bueno o malo.

Interés de CC. OO. En primer lugar, porque le interesa a CC. OO.,

ahora que el PCE está tan mal y que además carece de representación parlamentaria. Creo que van a tratar de utilizarlo, que están con la escopeta preparada todos los días y que van a tratar de provocar ese debate.

En segundo lugar, creo que puede producirse también en el seno de la propia UGT, como producto de las contradicciones que pueden crearse por su participación indirecta en el poder. Creo que del hecho de ser diputados en el Parlamento, y a la vez responsables de la UGT, puede derivarse un cierto debate interno. ¿Por qué? Porque el momento sindical y el momento político no siempre coinciden. Y eso puede llevar, evidentemente, a una cierta dialéctica en el seno del sindicato y a una cierta dialéctica incluso respecto al partido, porque o bien formas un grupo de presión en el Parlamento o bien obligas continuamente al Gobierno a hacer lo que dice el sindicato. Ambas opciones son difíciles y probablemente contradictorias.

Y también tienen su influencia en la decisión de la formación de un sindicato de masas. Yo creo que el tema de que los sindicatos tengan más o menos imagen —porque al final el gran problema de las relaciones partido-sindicato es un problema más de imagen que otra cosa (imagen de dependencia respecto a los partidos políticos más que realidad)— es importante, al menos de cara a hacer un sindicalismo de masas.

Si lo que quieres hacer es un sindicalismo ceñido a los contornos de la influencia ideológica de los partidos, no importa nada. Ahora bien, si quieres penetrar en ese 70 ó 75 por 100 de gente que no está afiliada, el tema de la imagen respecto a la relación con los partidos polí-

La discusión en el seno de la UGT

La imagen pública

ticos, creo que es importante. Creo que hay una parte importante de ese 70 por 100 que no está en los sindicatos precisamente por ese problema, y, naturalmente, si, por ejemplo, queremos entrar en el sector de servicios, esa mayor pluralidad de gente que pueda pensar de otra manera se tiene que traducir también en el seno del sindicato, en el seno del sindicalismo, en una configuración y en una imagen diferente.

Descapitalización de cuadros

También pienso que hay otro problema en la línea funcional, un problema de descapitalización de cuadros sindicales, que también se produce en el caso del PCE. Tanto el PSOE como el PCE han utilizado muchos de nuestros cuadros sindicalistas para cubrir las listas electorales, sobre todo a nivel municipal. No es sólo importante por el hecho de que determinadas personas se han tenido que ir a una concejalía, o a una Diputación Provincial, o a un Ente Autonómico, etc., sino que adquiere más importancia por la mentalidad que eso crea. Es decir, en el sentido de que crea una especie de mentalidad o de dinámica de que el sindicato es una especie de escalón para pasar a otro sitio, para pasar a puestos de responsabilidad en la política, y crea una falta de voluntad de fijación en la propia actividad sindical y de credibilidad y de dedicación a la actividad sindical, con lo cual al final no hay sindicalistas, y es muy difícil hacer sindicalismo sin sindicalistas.

Tentación de cambiar las relaciones laborales

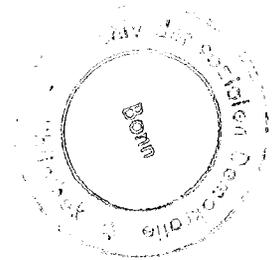
Ligado con este tema, me parece que hay otro enormemente importante de cómo se va a definir el sindicalismo ante la nueva situación política en el tema de las relaciones sindicato-partido. Puede existir la tentación de dar una primacía absoluta al cambio de las relaciones laborales prácticamente a través de una vía: la

vía normativa. Es decir, que todo lo tenga que hacer el Gobierno, que todo lo tenga que hacer el Parlamento, y así vamos a cambiar las relaciones laborales o a imponer la cogestión desde el poder. Eso sería malo, llevaría a una disminución del peso de los sindicatos, a una hiperpolitización de la acción sindical y pienso que, naturalmente en unas circunstancias distintas, el sindicalismo se va a enfrentar con esta disyuntiva: o bien dar primacía a la vía normativa o, a pesar de todo, a la acción sindical y a la acción negociadora. Yo, personalmente, creo que la segunda posición es la más correcta y la más adecuada.

Un cuarto aspecto es el tema del sindicato y la participación institucional de los sindicatos, no sobre su necesidad —la creo imprescindible—, sino para qué y cómo vamos a actuar cuando estemos en todos esos institutos. No sé si vamos a llegar a la situación italiana, donde ahora mismo, entre todos los sindicatos, deben de tener unos treinta mil afiliados en institutos y empresas públicas. Aquí, a lo mejor, tendremos cinco mil o diez mil.

Eso plantea dos tipos de problemas. El primero es el de cómo actuar en esas instituciones y cómo esta actuación de los que representan al sindicato conecta con su propia organización, con la base de los trabajadores, con la opinión pública, porque hasta ahora me parece que no existe un diseño y los que ya están situados en estos institutos se encuentran como perdidos, sin que nadie les diga qué tienen que hacer. A nadie se le escapa que nuestra participación institucional podría crear la confusión del sindicato con el Estado. Es un problema que tendremos que enfrentar y que, por ahora, no tenemos respuestas definitivas. Como os decía al

La participación institucional



principio, lo que trato es de hacer un repaso de lo que a mí me parece que son problemas importantes.

La democracia industrial

El tema de la democracia industrial pienso que va a ser otro tema importante. A mi modo de ver hay tres cuestiones que pueden definir, ahora mismo, la perspectiva a ese respecto.

Consolidación sindical

Por una parte, me parece que el hecho de que esté el Partido Socialista en el Gobierno, que haya un programa, nos da posibilidades de hacer cosas. Desde nuestro punto de vista, al hablar de democracia industrial, es prioritario, más que el propio tema de cogestión sí o no, el tema de la consolidación de los sindicatos. Parece que es fundamental, para que haya una fuerza sindical importante. Y diríamos que todas las iniciativas o las prioridades legislativas desde nuestro punto de vista irían más en ese sentido de reforzar los sindicatos que de la propia participación en el seno de la empresa.

Articulación de la negociación colectiva

Segundo. Yo creo que dado que el sindicato va a tener una labor superestructural, diríamos, de grandes acuerdos, de centralización de la negociación colectiva, de interlocución con el Gobierno, de economía concertada, etc.; dado que, a mi modo de ver, la negociación colectiva tiene algunos límites importantes en la actualidad, lo cual no quiere decir que sea menos importante, sería conveniente el iniciar el camino de negociaciones en determinadas materias a nivel de empresas.

Por ejemplo, aquí se ha hablado del tema de la organización del trabajo. Yo creo que de manera inmediata sería importante el tema de la productividad en general. Sobre todo, y se puede empezar ya, en la empresa pública, que va

ligado a temas como el déficit a temas que llaman la atención y que son un poco insostenibles. Es decir, que un trabajador de una gran empresa pública, cuyo déficit, por ejemplo, sobrepase los quince mil millones de pesetas, esté ganando un millón doscientas mil pesetas, es difícilmente defendible. Algo habrá que hacer, y habrá que hacer probablemente algunos acuerdos de productividad serios que no se han hecho hasta ahora.

En la línea del planteamiento del AMI me parece que sería muy importante negociaciones de productividad en el seno de la empresa, que es el único sitio donde realmente se pueden hacer, y me parece que es una de las vías más importantes de participación real en la empresa y en las decisiones que afectan a la misma. Si hay que discutir inversiones, organización del trabajo, gestión, etc., se está tocando el nervio central de la empresa, y eso es importante. Porque para cambiar, hay que cambiar también el trabajo y la empresa. Yo creo que de alguna manera habría que dar mayor importancia a estas cuestiones en la acción sindical dentro del seno de la empresa.

En cuanto al tema de la cogestión yo no sé lo que va a pasar al final. Como habéis visto, en el programa del Partido Socialista se da una fórmula ambigua, justamente para no pronunciarse por ninguna de ellas. No se habla ni de autogestión, ni de control obrero, ni de cogestión; se habla de coparticipación, que es la misma fórmula utilizada por el Partido Socialista francés y que permite orientar la legislación por cualquiera de estas vías posibles. La cultura sindical española, por lo menos la de los dirigentes —yo no sé cuál será la cultura sindical a este respecto de los trabajadores—

Cogestión

me parece que no va por la línea de la cogestión; me parece que va más por la línea de un control desde fuera. Es decir, en vez de un control desde dentro, un control desde fuera. Darle más facultades al comité o a la sección sindical para que pueda exigir, controlar, supervisar, dar el visto bueno, etc. Por ahí, creo yo, que tendría que ir. Me parece incluso que iría en la línea de reforzar el papel del sindicato. Porque aquí hemos tenido experiencias de estar en los Consejos de Administración y todos sabemos que los que estaban en esos consejos contaban menos que los procuradores del Sáhara en las Cortes de Franco; es decir, absolutamente nada. En este sentido, tal vez pesa esta experiencia negativa de la participación en los Consejos de Administración, lo cual tampoco quiere decir que haya una decisión tomada de desechar el tema de la cogestión.

Autonomías y sindicatos

Otro tema que ya en otra ocasión había planteado y que ha vuelto a salir en una reciente intervención es el tema de las nacionalidades y el sindicalismo. Me parece que hay un gran tema respecto a la configuración del sindicalismo español. Hay un gran problema en Euzkadi, que trata de tener un marco autónomo de relaciones laborales, con convenios sólo para Euzkadi, y digamos la cuerda está muy floja porque la propia patronal está ligada al PNV y tiene posibilidades de hacer una patronal vasca y de forzar convenios de nacionalidad, lo cual nos crearía un gran problema respecto al sindicalismo estatal.

Si eso, a su vez, tiene también algún tipo de engarce en Cataluña —porque CC. OO. a ese respecto siempre ha tenido una postura favorable o ambigua, incluso en el tema de los convenios de nacionalidad— yo creo que podríamos

llegar a un cierto cuarteamiento del sindicalismo estatal. El tema de las autonomías podría empezar a contagiarse, es decir, a transferirse a extremeños, gallegos o castellanos, de tal manera que al final habrían deshecho todo el panorama de relaciones laborales a nivel estatal. Para evitar ese peligro, además de lo que se pueda hacer respecto a la propia realidad en Euzkadi, me parece que sería conveniente ir agilizando el tema de los convenios de rama a nivel estatal. Para ello sería importante iniciar este año la discusión de la renovación de las ordenanzas por convenio, lo que podría ser la carcasa a nivel nacional, de tal manera que hubiese una cierta ligazón entre todos los metalúrgicos, o químicos, o mineros, etc., a nivel estatal y, naturalmente, pasar a una mayor articulación de la negociación colectiva.

Realmente hemos hecho el AMI y también el ANE, pero lo que dice el Estatuto, que es la posibilidad de hacer una mayor articulación, de remitir materias a niveles inferiores, prácticamente no se ha hecho. Además del tema de las ordenanzas, a nivel de convenio sectorial, se podrían discutir los temas de categorías profesionales, reordenación del horario, estructura del salario, seguridad e higiene, productividad, etc. Habría que tratar de reenviar materias desde los acuerdos globales a otros niveles de negociación, para evitar algo que aquí se decía sobre el surgir del INC —tal vez algo he podido influir, no mucho—, precisamente por una excesiva concentración de la negociación colectiva, que puede dar pie al nacimiento de sindicatos de nacionalidad, o autónomos o independientes de no sé qué.

Otros dos temas para terminar. Me parece que el sindicalismo en España tiene una gran ca-

Formación sindical

rencia de formación y de cuadros. Creo que en esto es muy deficiente y es una de las tareas que ahora, probablemente, tendremos más posibilidades de realizar, en la medida en que, por fin, se ha puesto a disposición de los sindicatos una escuela de formación. Desde luego creo que es una tarea esencial si queremos que haya un sindicalismo vivo. Y un último tema: el de capacidad de elaboración.

Capacidad de elaboración

Cuando os oigo hablar de encuestas sobre el sindicato, de que hemos acertado en esto o lo otro, creo que hemos acertado, en gran medida, por intuición. Hay una enorme carencia de elaboración y de estar al tanto, incluso sobre lo que ya se ha pensado, debatido y elaborado en otros países. No tenemos unos servicios técnicos mínimos, ni, en definitiva, capacidad de elaboración, que habría que reforzar en el sindicalismo si queremos, entre otras cosas, ser autónomos. Porque es muy difícil ser autónomo si no tienes la propia capacidad de pensar, y esto requiere un aparato inmenso. Es decir, para poder ser autónomo, o por lo menos igual, el sindicato tiene que tener una cierta capacidad de elaboración.

Política de concertación

Por último, el tema del futuro de la política de concertación. Yo creo que con el triunfo del Partido Socialista se ha creado una situación nueva y distinta. Me parece que la política de concertación, a partir de esta realidad, tiene que adoptar nuevas formas; que no tiene, a mi modo de ver, demasiado sentido el reproducir una determinada forma de hacer la política de concertación, como fue el ANE el año pasado, y que, probablemente, haya que ir a unas fórmulas más diversificadas. Es decir, debe de haber un acuerdo central interconfederal respecto

a la negociación colectiva, y, sin embargo, ir a fórmulas de consulta, de discusión, etc., respecto a otra serie de materias. Creo que es muy difícil el repetir un acuerdo como el del ANE que tenía sentido y pudo realizarse por una serie de circunstancias muy concretas.

Participantes

FRANCISCO ALONSO SOTO
*Asesor de Dirección del Instituto de Estudios
Laborales*
MADRID

JULIO BORDAS
*Secretario General Técnico del Grupo Parla-
mentario Socialista Vasco*
VITORIA

FRANCISCO BORGES PAIM
Fundación Largo Caballero
MADRID

RAFAEL CANALES
EDIS
MADRID

MANUEL DE JESÚS CASERO NUÑO
*Cuerpo Técnico Superior del Instituto Nacio-
nal de Empleo*
MADRID

JUAN JOSÉ CASTILLO ALONSO
*Profesor Adjunto de la Facultad de CC. PP. y
Sociología*
MADRID

JOSÉ ANDRÉS GARCÍA GUTIÉRREZ
Sociólogo
MADRID

JAVIER GARCÍA-LAGO HINOJAL
Fundación Friedrich Ebert
MADRID

VICENTE GIMÉNEZ MARÍN
Director de la Fundación Largo Caballero
MADRID

ANTONIO GÓMEZ DE ENTERRÍA
*Asesor Legal. Jefe de Relaciones Laborales
de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad*
MADRID

MANUEL GÓMEZ-REINO CARNOTA
Consejero-Delegado de DATA
MADRID

FERNANDO GONZÁLEZ OLIVARES
*Subdirector del Departamento de Investiga-
ciones Sociológicas*
*Fundación «Fondo para la Investigación
Económica y Social»*
MADRID

HARALD JUNG
Ejecutivo de IESA
MADRID

DIETER KONIECKI
*Representante en España de la Fundación
Friedrich Ebert*
MADRID

DAVID LEÓN BLANCO
MADRID

RAFAEL LÓPEZ PINTOR
*Director del Centro de Investigaciones Socio-
lógicas*
MADRID

MANUEL LUDEVID ANGLADA
Profesor de Relaciones Laborales de la Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas
BARCELONA

ANGEL MARTÍN CAÑO
Sociólogo
MADRID

JAIME MONTALVO CORREA
Catedrático de Derecho del Trabajo
MADRID

MANUEL NAVARRETE PARAPAR
Fundación Friedrich Ebert
MADRID

FRANCISCO JOSÉ NAVARRO BOTELLA
Investigador de EDIS
MADRID

CARLOS PRIETO
Profesor de Sociología del Trabajo y del Ocio
MADRID

PILAR RIVILLA
Colaboradora de la Fundación «Fondo para la Investigación Económica y Social»
MADRID

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO
Catedrático de Derecho de Trabajo
SEVILLA

JUAN ANTONIO SACARDOY BENGOCHEA
Catedrático de Derecho del Trabajo
ALCALÁ DE HENARES (MADRID)

JOSÉ ANTONIO SARACÍBAR
Secretario de Organización de UGT
MADRID

WILFRIED SCHNEIDER
Agregado Laboral de la Embajada de la República Federal de Alemania en España
MADRID

JOSÉ FÉLIX TEZANOS TORTAJADA
SISTEMA
MADRID

JOSÉ MARÍA ZUFIAUR
Secretario de Relaciones Sindicales de UGT
MADRID