

DISERTACIÓN

LOS RETOS DEL SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI

ANDONI KAIERO URIA

Catedrático de Sociología - Universidad de Deusto

ABSTRACT

El sindicalismo tiene, cara al siglo XXI, una serie de retos a los que hacer frente. El primero y fundamental es el de protagonizar e impulsar el proceso de reparto del trabajo, reto este también para la propia sociedad del siglo XXI en su conjunto. En segundo lugar, los sindicatos habrán de adaptarse a los cambios en la composición de la clase obrera adecuando su organización y su acción a los sectores hasta ahora refractarios a la acción sindical, señaladamente el sector servicios, con el objeto incrementar sus niveles de afiliación. En tercer lugar, los sindicatos deben de afrontar el deterioro de la negociación colectiva —muy relacionado con el actual contexto político-económico y de hostilidad hacia la actividad sindical— mediante una adecuada organización y acción sindical protectora. Como cuarto punto de interés, el sindicalismo español debe solucionar el problema que supone la poca importancia de la negociación colectiva —causada por la debilidad de las federaciones y el recurso al Estado como interlocutor preferente en lugar de a las organizaciones empresariales— puesto que una negociación colectiva débil desincentiva la afiliación. Por último, los sindicatos abertzales se encuentran encorsetados por la trama jurídica y las prácticas de los actores de ámbito estatal que dificultan la acción sindical propia en Euskal Herria, hasta el punto de que han denunciado el Estatuto de Gernika.

Sindikalgintzak, XXI. mendeari begira, aurre egin behar diren hainbat erronka ditu aurrean. Lehenbizikoa eta nagusia, lanaren banaketarako prozesuaren protagonista izatea eta bultzatzea da, baina erronka hori ez da sindikatuena bakarrik, XXI. men-

deko gizarte osoarena baizik. Bigarrenik, sindikatuak langileriaren osaketan gertatzen diren aldaketetara egokitu beharko dira, eta orain arte sindikalgintzarekin zerikusi handirik ez zituzten sektoreetara eraman beharko dituzte beraien ekintzak, zerbitzuen sektoreara batez ere, sektore horretako afiliazio maila igoarazteko. Hirugarrenik, sindikatuek hitzarmen kolektiboaren narriadurari –oso erlazionatua gaur egungo testuinguru politiko– ekonomikoarekin eta sindikatuen jarduerarekiko areriotasun egoerarekin– ere aurre egin beharko diote, antolakuntza eta babeserako ekintza sindikal egokiaren bitartez. Laugarren interes puntu gisa, Espainiako sindikalgintzak konponbidea eman behar dio negoziazio kolektiboaren garrantzi txikiak sortzen duen arazoari –federazioak oso ahulak direlako eta, sarritan, enpresari erakundeekin hitz egin beharrean, Estatuarekin zuzenean hitz egiten delako– hitzarmen kolektibo ahulak afiliazio maila murriztu egiten baitu. Azkenik, sindikatu abertzaleak mugaturik daude, estatu mailako sindikatuek ezartzen dituzten trama juridikoak eta praktikak direla eta, eta horrek asko zailtzen du Euskal Herri mailako ekintza sindikal bera. Horren adibide garbia, Gernikako Estatutua bera ere salatu egin dutela da.

■ *The trade unions have a number of challenges to face in the 21st Century. The first and essential challenge is the one of the leading and stimulating of the process of work distribution. This is also a challenge for society as a whole for the 21st Century. After facing this challenge the trade unions will have to adapt themselves to the changes which have taken place in the arrangement of the working class. They will have to readapt their organization and action in order to cover the sectors which have been opposed to trade union force up to now, like the so called Service Sector.*

Their objective should be the increase of their affiliation. A third handicap the trade unions will have to overcome is the damage of collective bargaining –very related to the current economic-politic situation– and of hostility towards trade union activity. They could achieve this through a correct organization and trade union protective action. As a fourth challenge Spanish trade unionism must solve the problem of the little importance of collective bargaining caused by the weakness of federations and the turning to the state instead of turning to the company organizations when negotiating. This constitutes a problem because a weak collective bargaining discourages affiliation. Finally the last problem is that the nationalist trade unions are confined by judicial connection and the practices of the state performers that make Euskal Herria's trade unions which have even made an accusation against Gernika's Statute.

He de confesar, nada más tomar la palabra, que no me siento capacitado para hacer frente al tema tal como se me propone: “Los retos del sindicalismo en el siglo XXI”. En estos momentos de aceleración extraordinaria de la historia, ¿quién se atreve a predecir lo que pueda ocurrir en cien largos años? Yo no soy, desde luego, de los que piensan que con la implantación universal del imperio de la libre empresa y del libre mercado asistamos al final de la historia. Más bien con ellos comenzó la de las sociedades industriales, que continua en las actuales.

Pero, si no enteramente, al menos intentaré responder parcialmente a la cuestión. Primero, señalando cuáles pueden ser previsiblemente las relaciones trabajo-sociedad en un futuro y, más próximamente, tratando de analizar los retos que ya se plantean actualmente al sindicalismo. Sobre esta última cuestión ya publiqué un artículo en la Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política INGURUAK hace unos años¹, en el que trataba de responder al planteamiento de una pretendida crisis del sindicalismo.

Trabajo, Sociedad, Sindicalismo

Los sindicatos se ocupan de la regulación colectiva del trabajo, por lo que no es superfluo tratar del futuro de éste y de su regulación social, cuando se plantean los retos del sindicalismo. Conviene recordar que la primera teoría del sindicalismo, la de los esposos Webb a comienzos de este siglo² definió a los sindicatos como cárteles de trabajo, es decir como organizaciones para la venta colectiva del trabajo en una economía de libre mercado. El desarrollo de esta intervención social por medio de la negociación colectiva y la intervención legislativa, que siempre la ha acompañado en mayor o menor medida según los países, caracterizará la regulación social del empleo hasta nuestros días.

Algunos, pienso que con cierta ligereza, afirman una disminución de la importancia del trabajo en la sociedades actuales. Las estadísticas de todos los países desarrollados desmienten esta afirmación, al menos si tenemos en cuenta el número de personas que trabajan o que demandan empleo, en parte por la

¹ Kaiero A. 1995

² Webb S. and B. 1902

masiva incorporación de la mujer al trabajo remunerado, es decir al empleo. Quizás la afirmación sea más real, si atendemos al tiempo que se trabaja.

En cualquier caso, la importancia del empleo en nuestras sociedades proviene de que él es el que fundamenta la estratificación social, es decir la desigualdad y el grado de cohesión de la sociedad. La seguridad del empleo y su remuneración establecen las posibilidades de consumo y los proyectos de vida de la mayoría de las personas de nuestras sociedades y los ha establecido en las sociedades inmediatamente precedentes.

Desde el final de la segunda guerra mundial hasta los años ochenta, los países occidentales desarrollados han disfrutado un período de estabilidad social notable, gracias al pleno empleo y al trabajo fijo, defendido en sus condiciones por los sindicatos. Esta característica, posibilitada por la política económica keynesiana de demanda y el desarrollo del estado de bienestar, dotó a Occidente de unas sociedades relativamente cohesionadas. Un clásico de la sociología, ahora resucitado, T.H. Marshall, en su lectura de la evolución de las sociedades occidentales³, pudo incorporar al logro de la “ciudadanía civil” (derechos individuales) y de la “ciudadanía política” (derecho a la participación política), conquistadas en los siglos XVIII y XIX, el de la que denominó “ciudadanía social”, propia de nuestro siglo y relacionada con la igualdad de hecho, que definió literalmente como ... “toda esa serie de derechos, desde el derecho a una cantidad módica de bienestar económico y seguridad, hasta el derecho a compartir la herencia social y a vivir como un ser civilizado de acuerdo con los niveles predominantes de la sociedad”. En esta conquista, el autor incluía la que denominó “ciudadanía industrial”, consistente en la legalización del sindicalismo y de la negociación colectiva, conectada con la ciudadanía política (por la legalización del sindicalismo) y con la ciudadanía social⁴.

Pero la actualidad del análisis de T.H.Marshall proviene precisamente de que aquella situación del empleo sufre un grave deterioro en nuestros días. En efecto, la nueva orientación económica emprendida en los años ochenta, tras la crisis del petróleo, primero con las políticas monetaristas y ahora con la economía de oferta, basa en gran medida la acumulación del capital en la reducción de los costes del trabajo, por lo que, con el eslogan de la flexibilización, intenta lograr que el trabajo se regule por el mercado, ahora que es favorable a los intereses de quienes propugnan la nueva orientación, buscando reducir, si no eliminar, las estructuras colectivas hasta ahora conseguidas. El deterioro del empleo se manifiesta en la dimensión del paro, que no expresa otra cosa que el desequilibrio, en perjuicio de la mayoría de los ciudadanos, de la relación actual oferta-demanda en el mercado del trabajo, pero, aunque se tenga menor conciencia de ello, pienso que tiene mayor relevancia

³ Marshall T.H. 1963

⁴ Por la actividad del sindicalismo en favor de la igualdad.

el preocupante proceso de precarización del trabajo, por estar relacionada la precarización con las necesidades de la nueva forma de producción y acumulación.

El neoliberalismo, expresión de la nueva orientación económico-social, se esta imponiendo sin contestación aparente, tal es el poder de los intereses que lo impulsan, y se ofrece como la derivación lógica de una ciencia, la economía, que se pretende liberada de sus componentes sociales. En la más benigna de sus expresiones, asumiría la ciudadanía civil y la ciudadanía política del análisis de T.H.Marshall, pero sometería el ámbito del empleo a la regulación por el mercado y entraría en contradicción con la ciudadanía social.

Esta “utopía en vías de realización”, así enjuicia Pierre Bourdieu al neoliberalismo⁵ esta produciendo una creciente dualización de la sociedad, estando por una parte los que tienen acceso al empleo normal y los excluidos de él por otra. Se puede constatar que los países en que más ha avanzado esta dualización son aquellos en que el sindicalismo es más débil. Esto ocurre en Estados Unidos, en Gran Bretaña y en España, probablemente los paraísos neoliberales actuales. La excepción es Francia, donde el sindicalismo es muy débil, pero su ausencia es compensada por una sensibilidad social muy fuerte en la opinión pública.

Basado en este planteamiento, mi hipótesis es que uno de los retos más importantes del siglo XXI va a ser el reparto del trabajo en la sociedad. De un trabajo afortunadamente cada vez más escaso, pues la fuente permanente de su reducción es el aumento de la productividad general, que proviene básicamente de los avances de la ciencia, aplicados en la tecnología, y de los progresos asociados de la organización. Esta causa es estructural y puede pensarse que continuará su progreso, por lo que se aprecia que es más importante que otras coyunturales como la situación demográfica, la coyuntura económica e incluso la misma globalización de los intercambios.

Esto mismo pensó Carlos Marx, probablemente el pensador más profundo del trabajo, cuando escribió hace más de un siglo el tercer tomo del *Capital*, obra póstuma como es sabido. Marx ofrece en este texto una nueva concepción del trabajo, al final de su vida, como demostró G. Friedmann⁶. En sus primeros escritos creyó en la autorrealización del hombre en el trabajo en la sociedad ideal que concebía. El trabajo era... “no sólo el medio de vivir, sino también la primera necesidad de la existencia”, según puede leerse en su obra “Crítica del Programa de Gotha”. Sin embargo, en el tercer tomo del *Capital* piensa que el trabajo... “está determinado por la necesidad y la finalidad exterior”⁷ y que “el dominio de

⁵ Bourdieu P. 1998

⁶ Friedmann G. 1963

⁷ “como el salvaje tiene que luchar con la naturaleza para satisfacer sus necesidades, para continuar y producir su vida, de la misma manera el hombre civilizado esta obligado a ello y lo esta en todas las formas de la sociedad y en todos los modos posibles de producción”

la libertad comienza solamente allá donde cesa el trabajo”. Ahora bien, en este metabolismo entre el hombre y la naturaleza, el dominio de la necesidad aumenta, porque las necesidades aumentan con el progreso de la civilización; pero, “al mismo tiempo”, observa Marx, “crecen las fuerzas productivas que la satisfacen”. La sociedad futura, concluye, tendrá que someter a un control común ese metabolismo, ... “en lugar de ser dominada por él como por una fuerza ciega”. Y termina literalmente el párrafo con una frase que parecería escrita en nuestros días: “La reducción de la jornada de trabajo es la condición fundamental”.

Marx, por supuesto, pensó que esta armonía sólo era alcanzable en una sociedad “de productores asociados”, utilizando la expresión del texto que comento. Pienso, sin embargo, que la necesidad de una intervención social para el reparto del trabajo puede postularse en cualquier sociedad futura, sea cual fuere su sistema económico. Algunos pensadores, como André Gorz, creen necesario, además, una nueva concepción del trabajo a la hora de establecer los criterios para su remuneración social, en el sentido de superar la idea de que sólo constituya trabajo remunerable el trabajo directamente productivo actual⁸. En todo caso, si se quiere evitar la dualización de la sociedad, no será solución el establecimiento de ayudas sociales para subvenir a los excluidos del trabajo normal, como promueven autores inteligentes del campo neoliberal, como el mismo Milton Friedman.

El reparto del trabajo no será sólo un reto de las sociedades del siglo XXI, es, al mismo tiempo, el reto fundamental del sindicalismo. Debilitados los partidos comunistas y vistas las transformaciones de los partidos socialdemócratas, no veo, por el momento, otra organización social que el sindicato con voluntad de acometer esta tarea. El sindicato, en todo caso, tendrá que vencer la tentación de convertirse en defensor de los trabajadores mejor situados, es decir, de aquellos situados en el empleo que hemos llamado normal. Esta tentación parece superada, hasta el momento, por los grandes sindicatos. En efecto, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) estableció ya en 1982, en su Congreso de La Haya, las pautas de una acción en favor de la reducción del tiempo de trabajo, seguidas posteriormente, con mayor o menor éxito, por todos los sindicatos europeos. Lo que no ha conseguido, sin embargo, es que su demanda haya sido atendida por las autoridades de la Unión Europea. En este punto, no puedo dejar de expresar mi decepción ante el proceso de integración europea, que se ha apresurado a acometer la unificación económico-financiera, siguiendo los postulados neoliberales, y ha dejado a los estados hacer frente individualmente a sus consecuencias sociales, mostrando una preocupante insensibilidad ante el reto de preservar el modelo social europeo.

⁸ Gorz A. 1995

El Sindicalismo ante los retos del trabajo en el siglo XXI

¿Cuál es la situación del sindicalismo ante este reto fundamental que ya se le plantea y que previsiblemente continuará en contextos continuamente cambiantes? Creo necesario advertir, para comenzar, que al hablar de sindicalismo estamos ofreciendo una idea de unidad o, al menos, estamos destacando los elementos comunes de los diferentes sistemas sindicales. Lo mismo ocurre cuando analizamos los retos del trabajo. Estos elementos comunes existen y son cada vez más acusados a causa de los progresos de la integración supraestatal y global, por lo que no es improcedente hablar de ellos, pero los retos del trabajo se traducen en problemáticas específicas en cada lugar y el sindicalismo local se halla diferentemente dotado para hacer frente a aquellos retos.

En lo que se refiere al sindicalismo, la coordinación global o mundial es muy escasa, pero la integración europea ha avanzado considerablemente desde la fundación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en 1973, aunque observo que se ha estancado en los últimos años, por el escaso avance de la política social comunitaria. No es improbable que en un futuro se pueda hablar con propiedad de un sindicalismo europeo, no sólo atendiendo a la organización, sino también a la acción común a nivel europeo, utilizando incluso el instrumento de la negociación colectiva.

En adelante intentaré analizar primero los problemas generales del sindicalismo, para después señalar algunos específicos de los sindicatos que nos son más cercanos, es decir, los del sindicalismo español y de los sindicatos vascos. Antes de ello, sin embargo, quisiera liberarme de una sensación de culpa. Cuando en Occidente se trata el tema del trabajo, como cuando se tratan otros muchos temas, se peca de eurocentrismo, pues se analizan estos temas en Europa o en los países occidentales desarrollados o desde la perspectiva de este centro, dejando de lado los problemas, aún más graves, del resto del mundo. Uno es deudor de una tradición y de una acumulación de conocimientos, pero debemos reconocer, al menos, esta parcialidad.

Problemas generales del sindicalismo

La afiliación sindical ha descendido en el conjunto de los países de la OCDE, tanto si consideramos el número de afiliados, como si analizamos las tasas⁹. La tasa global ponderada fue del 35% en 1970 y descendió al 28% en 1988. El descenso se ha producido en los años ochenta (OCDE. 1991)¹⁰

⁹ porcentaje de afiliados sobre el total de asalariados ocupados

¹⁰ Nota. Los datos que voy a utilizar se refieren al año 1988 y provienen de la publicación "Perspectives de l'emploi". OCDE, julio de 1991. Cap. 4 "Tendances de la syndicalisation", escrito por Jelle Visser.

Sin embargo, esta visión general oculta realidades diferentes en los países individuales. El descenso ha sido muy pronunciado en Estados Unidos (30% en 1970; 26% en 1980 y 16,8% en 1988). En este país el nivel de sindicación es tan bajo como en la época de la recesión económica del año veintinueve. También ha descendido la afiliación en Gran Bretaña y en Francia.

En el conjunto de Europa, sin embargo, en 1988 se mantenía la afiliación lograda en 1970 (38%), aunque en 1980 había subido al 44%. Pero también aquí la situación es diferente según los países.

En los países nórdicos no ha bajado la sindicación; en algunos incluso ha subido (Suecia, Finlandia e Islandia). En general, en los países grandes con un sindicalismo fuerte anterior, como Alemania y probablemente Italia¹¹, el sindicalismo se ha mantenido. La excepción es, como se ha indicado, Gran Bretaña, donde la afiliación es todavía elevada (41,5%) y la misma de 1968, pero ha bajado diez puntos en relación a la que se obtuvo en 1979.

Considerando la dimensión de los países, se constata que los países pequeños de la OCDE¹² poseen una afiliación elevada, que se ha mantenido en el tiempo¹³.

Los tres países con la sindicación más baja en 1988 eran Estados Unidos (16,8%), España (16%) y Francia (12%). Estados Unidos, que en el año de mayor afiliación (1945) tenía aproximadamente una tasa del 35%, baja al 16,8% actual. En Francia se baja del 28% en 1981 al 14% en 1989, hasta llegar al 12% actual.

Esta primera aproximación no parece que muestre una situación de crisis del sindicalismo, al menos de modo general y especialmente en Europa. Más correcto parece hablar de problemas del sindicalismo.

Los autores han examinado diversos factores económicos y sociales en relación al nivel de sindicación. No aparece relación significativa entre la tasa de inflación y la sindicación. Tampoco la tasa de paro aparece como factor explicativo directo. Es conocido que los parados se sindicán en muchos países. En algunos incluso en porcentajes elevados (Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Suecia...). El género tampoco explica directamente la afiliación. Las tasas de sindicación de las mujeres son más bajas que las de los varones en general, pero ello es debido a que las mujeres trabajan en mayor medida en los sectores en los que la sindicación es menor (servicios) también entre los hombres. El tipo de empleo o de contrato influye muy probablemente en la sindicación de los trabajadores, pero no existen estudios suficientes sobre su influencia, debido, ante todo, a que la exten-

¹¹ Los datos disponibles de este país no parecen del todo fiables

¹² Austria, Australia, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega, Suecia y Suiza

¹³ 50% en 1970; 55% en 1975; 57% en 1980; 55% en 1985 y 52% en 1988.

sión del trabajo precario es aún reciente. Los análisis de la afiliación de los trabajadores a tiempo parcial hechos en Holanda y en Alemania dan una sindicación netamente menor en este colectivo. En relación al trabajo eventual o temporal no conozco estudios generales, pero más adelante ofreceré los resultados de una encuesta realizada en la CAPV, de la que se deduce una afiliación mucho más baja en los trabajadores temporales que en los fijos.

El trabajar en la industria o en los servicios y el hacerlo en grandes empresas o en establecimientos pequeños sí que afecta al nivel de sindicación de los trabajadores. El sindicalismo ha sido en muchos países y hasta tiempos recientes un fenómeno asociado preferentemente a la industria y a la gran empresa. Sin embargo, estamos asistiendo al desplazamiento del empleo de la industria a los servicios y a la disminución del tamaño de los centros de trabajo.

En el sector servicios, el sector público se ha incorporado masivamente al sindicalismo en los años setenta. En las dos últimas décadas, la tasa de afiliación de los trabajadores de este sector ha aumentado en diez puntos. Hoy en día cerca de dos trabajadores sindicados sobre cinco pertenecen al sector público en el conjunto de los países de la OCDE. Incluso en la sanidad privada y en la enseñanza privada la sindicación es importante en muchos países. Sin embargo, en sectores o ramas pujantes en empleo, como servicios financieros y servicios a las empresas, servicios personales, servicios comerciales y restauración, el nivel de sindicación es bajo. Visser opina que la penetración en los servicios financieros y servicios a las empresas constituye ya el reto principal del sindicalismo.

El tamaño del establecimiento es una variable que explica más que ninguna otra las diferencias en la afiliación sindical en todos los sectores y categorías. Por dar un ejemplo, el nivel de afiliación en las empresas más pequeñas de Alemania era del 4% en 1978, mientras que en las empresas de más de dos mil trabajadores se alcanzaba una tasa del 56%. Teniendo en cuenta la orientación actual de la organización empresarial a la descentralización y disminución del tamaño de las unidades, por la expulsión de producciones y servicios que se subcontratan o contratan, éste puede significar un reto nuevo al sindicalismo, aunque algunos duden que explique suficientemente los descensos actuales.

Varias de las variables que acabamos de referir se pueden inscribir en la rúbrica general de la segmentación creciente de la clase obrera, utilizada por algunos sociólogos. Bajo este concepto podemos incluir la división de los trabajadores en quienes tienen empleo, los parados que lo buscan y los jubilados; dentro de los asalariados, en los que se asientan en el trabajo normal (fijos) y el resto (trabajadores temporales y trabajadores a tiempo parcial, voluntario o no); la segmentación de los asalariados por su cualificación es también creciente (el obrero especializado de las cadenas de producción empieza ya a ser minoritario en la misma industria manufacturera); la segmentación en unidades de trabajo más

pequeñas, tanto en el sector industrial como en el de los servicios, con una diversificación muy grande de las cualificaciones, sobre todo en este último sector...

El reto del sindicalismo es ya el de penetrar en muchos de estos segmentos, algunos de ellos alejados del sindicalismo hasta ahora, y organizarse adecuadamente para defender sus intereses, sobre todo estructurando una negociación colectiva adecuada. Hay que advertir, en relación a esto, que el sindicalismo ha superado ya dificultades parecidas y aún mayores a lo largo de su historia. Este fue el caso de la transición del sindicalismo organizado para defender las profesiones u oficios al sindicalismo industrial actual, que llevó en Estados Unidos a una escisión, con el nacimiento de la CIO, hasta la fusión posterior de la actual AFL-CIO.

Sin embargo, todos los que examinan la situación del sindicalismo y de las relaciones laborales están de acuerdo en conceder una gran importancia al contexto social en que actúa, destacando el contexto político y de poder y los valores dominantes en la sociedad, aunque dediquen sus esfuerzos a analizar factores más concretos, como los que acabamos de señalar, por ser más fáciles de verificar empíricamente.

Expresión de la nueva situación del poder, producido en las dos últimas décadas, es la expansión social, en gran medida por el control de los media, de las ideas que predicán la individualización de la relación laboral, en detrimento de las estructuras colectivas, que constituyen la base del sindicalismo. La agresividad de las organizaciones empresariales ha sido diferente según los países y en algunos casos y períodos ha existido además una acción antisindical gubernamental (por ejemplo en el período tatcherista en Gran Bretaña). Los sindicatos, por su parte, han perdido en este punto el referente de los partidos políticos de izquierda, con los cuales practicaban de hecho, en algunos casos, un reparto implícito de tareas, por el cambio de orientación de los partidos socialistas y socialdemócratas preferentemente. El desprestigio de las ideas revolucionarias, tras la caída del socialismo real, ha afectado a algunos sindicatos latinos, fundamentalmente en Francia. En este punto, hay que señalar que el pluralismo sindical, provocado en los países latinos en los primeros años de la guerra fría (y reproducido en España al final de la misma), tampoco favorece la penetración y acción del sindicalismo.

En parte por la propagación de las ideas que he mencionado, pero quizás también como un fenómeno de civilización, lo que parece evidente es que asistimos a la creciente preeminencia social, no igual en todas partes, de los valores individualistas y hedonistas sobre los valores que insisten en la igualdad y en la solidaridad. Hay que decir, en todo caso, que la mayoría de los grandes sindicatos hace tiempo que asumieron la valoración práctica e instrumental de su acción por los trabajadores.

Precisamente terminaré este apartado sobre las explicaciones del descenso de la afiliación sindical, formulando una hipótesis que relaciona las dificultades del sindicalismo con el contexto político-económico a través de la negociación colectiva. Hugh Clegg relaciona la afiliación sindical con lo que denomina la “profundidad de la negociación colectiva”¹⁴. El nivel de afiliación de los trabajadores dependería del éxito de su acción fundamental en la defensa de sus intereses: la obtención de buenos convenios colectivos. Al analizar la “profundidad”, H.Clegg tiene en cuenta el número de trabajadores afectados por los convenios y la riqueza de su contenido. E. Kassalow, en un estudio de 1987, halló empíricamente una relación significativa entre la extensión de la negociación colectiva sectorial y la afiliación sindical¹⁵.

Ahora bien, el poder patronal, en un contexto del mercado de trabajo favorable a sus intereses, lo que esta consiguiendo es reducir la práctica de la negociación colectiva en unos casos y empobrecer el contenido de los convenios en otros. De este modo, las dificultades de la negociación colectiva, provenientes del contexto, explicarían en buena medida los descensos de la afiliación sindical.

¿Qué decir del futuro en este punto? El límite de la expansión de las prácticas neoliberales puede estar, aparte la actuación de otros actores, en el riesgo de ruptura del equilibrio social. Yo, desde luego, no tengo inconveniente en definirme y lo haré asumiendo este texto de K. Polanyi, escrito hace ya mucho tiempo: ...“Si permitimos que el mecanismo del mercado sea el único director del destino de los seres humanos y de su entorno natural... el resultado será la demolición de la sociedad”¹⁶.

El sindicalismo español. Los sindicatos vascos

Los retos anteriormente señalados afectan igualmente al sindicalismo español y a los sindicatos específicamente vascos. Sin embargo, el sindicalismo español posee algunas características especiales, provenientes de su modelación en el período de la transición política, que, a mi entender, añaden dificultades para una proyección de futuro. Al final me referiré a los sindicatos abertzales.

La primera de las especificidades del sistema sindical del estado es la preponderancia que tienen en él, tanto en UGT como en CCOO, las estructuras territoriales, sobre todo la Confederación, sobre las sectoriales o Federaciones. En este dato los sindicatos españoles se asemejan a los franceses, pero se apartan de la experiencia sindical de los países germánicos y anglosajones, que fundamentan su

¹⁴ Clegg H. 1965.

¹⁵ Kassalow E. 1987.

¹⁶ Polanyi K. 1957.

actuación en la negociación colectiva. En estos países prevalecen, en mayor o menor medida, las Federaciones, llamadas sindicatos, actuando la Confederación como coordinadora.

Esta característica, proveniente de la proyección del sindicalismo “desde arriba”, unida al pluralismo sindical y a la fuerte relación sindicatos-partidos en los primeros momentos de la transición, pero que continuó al menos hasta 1986, fundamentó la impresión de politización de los sindicatos que las encuestas detectaron entre los trabajadores.

Pero la politización se da también en otro sentido, a mi entender más importante. El interlocutor preferente de los sindicatos, aún ahora, es el Gobierno, más que las organizaciones patronales, o al menos que las organizaciones empresariales sectoriales. Los acuerdos interconfederales y los pactos sociales, que desde 1980 a 1986 asociaron de alguna manera al sindicalismo, preferentemente al sindicato UGT, con la política del Gobierno, dan testimonio de la preferencia que señalo. Esta práctica ha tenido continuidad posteriormente en el Acuerdo Interconfederal de 1997.

Una consecuencia de esta orientación ha sido y sigue siendo la debilidad de la negociación colectiva en España. La negociación colectiva sectorial continua desperdigada en miles de convenios provinciales, siguiendo la estructura heredada del sindicato vertical franquista. Sus contenidos, por otra parte, han venido limitados por los acuerdos interconfederales o pactos sociales de la cumbre. Como consecuencia, si la “profundidad” de la negociación colectiva es un factor de sindicación, los trabajadores españoles tienen pocos alicientes para afiliarse a los sindicatos.

Pero es que, además, desde 1980 la representatividad de los sindicatos no se fundamenta en la afiliación, sino en los votos que obtienen de los trabajadores en las elecciones que periódicamente se realizan en las empresas. Como es bien sabido, el derecho de los sindicatos a estar representados en las instituciones públicas de empleo (participación institucional) y en las mesas de negociación proviene, según ley, de los delegados y miembros de comités de empresa que obtengan en la empresas. Esta construcción, copiada en parte también de Francia, parece una prima a la no afiliación (¿para qué me voy a afiliarse, si ya les voto?) y llevó a G. Adam a idear una nueva tipología de sindicatos¹⁷: los que basan su fuerza en la afiliación (sindicato asociación) y los que lo fundamentan en los privilegios de la ley (sindicato institución). Aparte otras consecuencias que luego señalaré, apoyar el sindicalismo en una construcción institucional o legal puede traer como consecuencia que un Gobierno, en la coyuntura conveniente, se atreva a cambiar las leyes y las bases de este tipo de representatividad, con lo que asistiríamos a una especie de refundación del sindicalismo.

¹⁷ Adam G. 1968.

El estudio mencionado de la OCDE atribuye a España una tasa de afiliación sindical del 16% en 1988. Había sido del 27% en 1980, utilizando como fuente el Instituto Sindical Europeo, y del 22% en 1981, según otras fuentes. España ofrece, por lo tanto, la tasa más baja de sindicación de los países de la OCDE, juntamente con Francia y Estados Unidos. Sin embargo, la actitud de los trabajadores parece que fue favorable a la afiliación en los primeros años de la transición política. Esta predisposición fue comprobada por Víctor Pérez Díaz en la encuesta que realizó entre los trabajadores industriales en 1978, pero una nueva encuesta dirigida al mismo colectivo dos años más tarde, en 1980, detectaba un cambio de actitud en los trabajadores, que ahora acusaban a los sindicatos de politización¹⁸.

Otro de los efectos perversos de la falta de afiliados, antes he señalado un riesgo posible del sindicato institución, es la imposibilidad de una financiación autónoma. Agotados los fondos provenientes del patrimonio sindical histórico (para los que han tenido derecho a su recuperación) y del patrimonio sindical acumulado, las cuotas de los escasos afiliados, que además se reparten entre varios sindicatos, no llegan a cubrir más que una mínima parte de los gastos normales del aparato sindical, según confesión de los propios dirigentes sindicales. Por otra parte, las financiaciones externas, incluso las públicas, como sabe todo el mundo, pueden condicionar la libertad de actuación de los sindicatos.

El sistema sindical del estado, en las especificidades que he señalado, es deudor de las medidas adoptadas con los sindicatos en el período de la transición política. No es mi intención, no tendría tiempo para ello, profundizar en este tema, pero al menos me permitiréis subrayar algunas circunstancias de aquel período.

Para caracterizar aquella transformación, me parecen acertadas dos expresiones de José María Maravall, en su primer libro sobre la transición política en España¹⁹. Dice este autor que la transición fue conducida desde arriba (con presiones de abajo) y que la cuestión sindical fue parte de la competición socialismo-comunismo, dada la fuerte vinculación UGT-PSOE y CCOO-PCE. Ahora bien, es bien sabido que, desde la última fase del franquismo, el sindicato implantado en las empresas era el sindicato ligado al partido comunista y no la UGT. Por esta razón, primero se definió el panorama de los partidos políticos en la izquierda y luego se utilizó el predominio del Partido Socialista como arrastre para fortalecer a la UGT. Todavía en las elecciones sindicales en las empresas de 1980 y de 1982, el eslogan utilizado por la UGT fue “si has votado socialista en las elecciones políticas, vota UGT en las elecciones sindicales”. En la conducción desde arriba, cabe pensar que habrían de intervenir en este punto poderes incluso externos, en una situación aún de guerra fría.

¹⁸ Pérez Díaz V. 1979 y 1981.

¹⁹ Maravall J.M. 1981.

La cuestión de la unidad sindical o pluralidad de sindicatos en la España democrática fue ventilada tempranamente en favor del pluralismo, a pesar de existir una propuesta de crear desde la base de las empresas, por elecciones libres, un sindicato unitario que respetase el pluralismo de las ideas. Esta experiencia había sido llevada a cabo en Alemania, inmediatamente después de la gran guerra, en la constitución de la DGB y caracterizó inicialmente a todos los sindicatos unitarios nórdicos. No cabe ocultar, desde luego, que CCOO estaba mejor situado que el resto de los sindicatos para capitalizar esta construcción y que de él partió la iniciativa. Sin embargo, hay que decir también que, de haberse apostado por la unidad, hubiese sido más probable la constitución de un sindicalismo desde la base, organizando a los trabajadores desde las empresas en federaciones. En su lugar asistimos a un arrastre político desde arriba.

A estas decisiones siguió (siempre las medidas sindicales fueron por detrás de la políticas) el establecimiento de las condiciones de la representatividad sindical en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, que fueron completadas más tarde, con gobierno socialista, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical en 1985. El contenido del Título tercero del Estatuto de los Trabajadores, que establece las reglas de la representatividad en la negociación colectiva de aplicación general, por otra parte, fue producto de un pacto entre la UGT y la CEOE en el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979, en el que la organización patronal se comprometía a apoyar a UGT en las empresas. Desde 1980, por último, asistimos a la asociación de la UGT (en algún caso también de CCOO) y de la CEOE a la política económica del Gobierno, que dura, al menos, hasta 1986.

Pluralidad sindical, escasa afiliación y preponderancia de la instancia política interconfederal (Confederación) en la organización de los sindicatos, junto a la debilidad de la negociación colectiva sectorial, constituyen características singulares del sistema sindical del estado y tienen, en gran medida, su origen en el período de la transición política.

Al tratar de los sindicatos vascos, me refiero a los sindicatos nacionalistas ELA y LAB, pues ellos son los que han propiciado una acción diferenciada en Euskal Herria. Estos sindicatos terminan su organización federal o confederal en los cuatro territorios históricos de Euskal Herria Sur²⁰, estableciendo desde ella las relaciones internacionales, importantes en el caso de ELA, pues pertenece a las dos organizaciones mundiales CISL y CMT y a la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Sin embargo, para CCOO Euskal Herria constituye una instancia territorial más, que confluye junto a otras autonómicas en la Confederación estatal. En el caso de UGT, las instancias territoriales de Euskal Herria son dos, pues diferencia las Uniones territoriales de la CAPV y de Navarra.

²⁰ Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa.

De los dos sindicatos referidos, es ELA el que ha conducido la dinámica diferenciada desde los inicios de la transición. LAB se constituyó como sindicato en este período y no se consolida como opción sindical hasta las elecciones de 1994, en las que adquiere el carácter de sindicato representativo en la CAPV, si bien su implantación es ya importante desde las elecciones de 1986. A partir de 1994, la unidad de acción de ambos sindicatos se hace efectiva y se mantiene hasta el presente.

ELA no participó directamente en las intrigas madrileñas de la transición, dedicando sus esfuerzos a la afiliación y a la organización del sindicato. En su Congreso de Euba-Eibar de 1976 proyectó un sindicato autofinanciado de afiliados, que basase su acción en la negociación con los patronos, para lo que estableció unas cuotas elevadas y una caja de resistencia. Más tarde tampoco participará en la Concertación estatal, por poseer una concepción diferente de la acción sindical y porque estas prácticas se oponían a su idea de un marco autónomo de relaciones laborales, basado fundamentalmente en una negociación colectiva vasca. Más tarde, al establecer la Constitución la competencia exclusiva del estado en materia de legislación laboral, la práctica de la negociación será la única vía de acceso a unas relaciones laborales autónomas. La creación del Consejo de Relaciones Laborales, por ley del Parlamento Vasco de 1981, esta dirigida precisamente al fomento de la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma del País Vasco. De hecho, se puede constatar que la negociación colectiva vasca de sector en los territorios históricos ofrece una mayor riqueza de contenido que la practicada en el resto del estado.

En realidad y quizás por estas razones, el nivel de sindicación que ofrece la CAPV es superior al que es propio del estado. Según datos procedentes de la Encuesta sobre condiciones de trabajo, realizada por la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco en 1992, la tasa general de afiliación sindical fue en ese año del 24,83% (Gobierno Vasco. 1994). Del 28,73% en la Industria y Construcción, del 21,44% en el sector Servicios y del 39,34% en la Administración Pública. Es de destacar el nivel relativamente alto de afiliación en las empresas industriales pequeñas (de menos de 20 trabajadores), el 22,34%, aunque la sindicación es mucho más elevada (66,32%) en las empresas grandes del mismo sector (de más de 100 trabajadores). Los trabajadores fijos estaban sindicados en mayor proporción (31,02%) que los temporales (12,91%).

Si atendemos al criterio legal del número de representantes que los sindicatos obtienen en las empresas de la CAV para medir la implantación, tanto ELA como LAB han experimentado un continuo progreso, situándose actualmente ELA en la cota del 40% de los representantes elegidos y rebasando LAB el 15%, en tanto que UGT y CCOO están estancados en torno al 17%. En Navarra, sin embargo, UGT sigue siendo el sindicato de mayor implantación, siguiendo este criterio, situándose ELA en el 20%, parejo a CCOO, y LAB en torno al 12%²¹.

²¹ Kaiero A. 1994.

Sin embargo, las dificultades que encuentran para desarrollar una acción sindical propia en Euskal Herria han llevado a estos sindicatos a denunciar recientemente la Constitución y el Estatuto de Gernika. Estas dificultades provienen del encorsetamiento de su actividad por la legislación central y por la práctica de la concertación Gobierno-CEOE-sindicatos estatales, por una parte, y de la negativa del Gobierno Central a poner a disposición del Gobierno Vasco de los fondos públicos vascos para el empleo, incumpliendo el Estatuto²² por otra. Existe, además, la amenaza permanente de centralizar la negociación colectiva en el estado.

Jelle Visser, en el estudio de la OCDE que hemos comentado, explica el mayor nivel de sindicación de los países pequeños por las “deseconomías de escala en la organización de los sindicatos”, por un mayor desarrollo del estado de bienestar y por “la búsqueda de un consenso en el seno de una pequeña élite de responsables de los poderes públicos, del mundo patronal y de los sindicatos”. Tal vez algunos de estos factores expliquen también la sindicalización más elevada del País Vasco. Por otra parte, la persecución de este modelo ideal puede quizás explicar la contestación del sistema estatal por parte de ELA y de LAB.

Conclusión

Voy a tratar de resumir, para terminar, las ideas que me parecen más importantes de las que hasta el momento he desgranado. Pienso que en el próximo siglo una de las tareas más importantes de las sociedades occidentales va a ser la del reparto del trabajo, pues los adelantos tecnológicos van a constituir una fuente permanente de reducción del trabajo social necesario. Vamos a trabajar menos, y no creo que haya muchos que se lamenten por ello, pero, siguiendo el título de un libro conocido, será necesario que cada uno trabaje menos para que trabajen todos. Lograrlo en las mejores condiciones posibles creo que va a constituir la tarea fundamental del sindicalismo.

En las dos últimas décadas ha habido un descenso de la afiliación a los sindicatos en el conjunto de los países occidentales, aunque el descenso ha sido muy desigual en cada país y en algunos incluso haya subido la afiliación. Esta se ha mantenido en aquellos con fuerte implantación sindical anterior. La sindicación de los trabajadores sigue siendo fuerte en los países nórdicos y, de modo general, en los países pequeños. El descenso, sin embargo, ha sido fuerte en Estados Unidos, en Francia y en Gran Bretaña, aunque en este país el nivel de afiliación es aún elevado. Francia, Estados Unidos y España registran las tasas más bajas de afiliación.

²² fundamentalmente los fondos del seguro de desempleo y para la formación profesional ocupacional y continua del INEM.

El descenso señalado es, en parte, efecto de las carencias de los propios sindicatos, por no haber sabido adaptarse a los cambios que se están produciendo en la composición de la clase obrera (segmentación). Los sindicatos tienen ante sí el reto de adecuar su organización y acción a fin de penetrar en los estratos más resistentes a la acción sindical del sector servicios, que ocupa a una proporción creciente de los trabajadores, una vez incorporados a los sindicatos los de la función pública en los años setenta. La afiliación sindical es todavía escasa en las empresas pequeñas, en las que se ubica una parte creciente de los asalariados por los cambios que se registran en la organización empresarial. El reto se extiende, además, a la afiliación de los trabajadores excluidos del trabajo normal, es decir a los parados y a los trabajadores en precario.

Pero la pretendida crisis del sindicalismo, aunque la traduzcamos a problemas del sindicalismo, tiene también relación con el contexto político-económico y de poder hostil en que actualmente trabajan los sindicatos, que está incluso transformando los valores de una parte de los propios trabajadores. Este contexto, que se traduce últimamente en un deterioro de la negociación colectiva, explica, en gran medida, los problemas actuales del sindicalismo, sólo superables con una adecuada organización y una acción sindical protectora.

El sindicalismo español añade importantes elementos de inadecuación, provenientes de su modelación en el período de la transición política. La escasa afiliación y poca importancia de las federaciones en el organigrama son fruto de la politización, en el sentido actualmente de que su interlocutor preferente es el Gobierno y no las organizaciones empresariales. Esto se traduce en la escasa importancia de la negociación colectiva normal, lo que disminuye, a su vez, el interés de los trabajadores por afiliarse.

ELA, como sindicato vasco, apostó desde el inicio por la afiliación, la autofinanciación y la negociación colectiva. Encorsetada su acción en la trama jurídica creada en el estado y en las prácticas de los actores a nivel central y sin poder disponer de los medios financieros públicos para el empleo en Euskal Herria, los sindicatos abertzales han terminado por denunciar el Estatuto de Gernika recientemente.

Bibliografía citada

- Adam, G. (1968), *Le pouvoir syndical*, Dunod, Paris.
- Bourdieu, P. (1998), *Contre-feux*, Liber Raisons d agir, Paris.
- Clegg, H. (1985), *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- Friedmann, G. (1963), *Où va le travail humain?*, Gallimard, Paris.
- Gobierno Vasco, Departamento de Trabajo y Seguridad Social. (1994), *Encuesta sobre condiciones de trabajo en la Comunidad Autónoma del País Vasco*, Vitoria-Gasteiz.
- Gorz, A. (1995), *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*, Ed. Sistema, Madrid.
- Kaiero, A. (1994). “El trabajo, los sindicatos y las relaciones laborales en la C.A.P.V.”, *Inguruak*, nº 10, nov, Bilbao.
- Kaiero, A. (1995), “Los sindicatos: historia de un siglo y retos actuales”, *Inguruak*, nº 11, abril, Bilbao.
- Kassalow, E. (1987), “Trade Unions and Industrial Relations, Toward the Twenty-first Century”, en *Bulletin of Comparative Labour Relations*, nº 16.
- Maravall, J. M. (1981), *La política de la transición 1975-1980*, Taurus, Madrid.
- Marshall, T. H. (1963), “Citizenship and Social Class”, en *Sociology at the Crossroads*, Heineman. London.
- OCDE. (1991), *Perspectives de l emploi*, Julio.
- Polanyi, K. (1957), *The Great Transformation*, Bacon Press, Boston.
- Perez Diaz, V. (1979), *Clase obrera, partidos y sindicatos*, Ed. Fundación del INI. Madrid.
- Perez Diaz, V. (1981), “Los trabajadores españoles ante el sindicato y la negociación colectiva en 1980”, en *Papeles de Economía Española*, Nº 6, Madrid.
- Webb, S. and B. (1902), *Industrial Democracy*, Longmans, London.