

El sindicalismo y los retos de futuro

Eduardo Rojo Torrecilla*

Introducción

HACE muchos años que defendiendo, y lo sigo haciendo en la actualidad, que las organizaciones sindicales son piezas insustituibles de una sociedad que se asiente sobre los valores democráticos de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Desde esta formulación previa de principios añado ahora que el universo sindical debe también adaptarse a los cambios económicos, sociales y culturales que se producen, cada vez de forma más acelerada, en nuestras sociedades, tanto para seguir defendiendo

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Girona. Presidente de la Fundación Utopía-Joan N. García-Nieto de Estudios Sociales del Baix Llobregat.

los derechos de la población trabajadora como para buscar fórmulas de participación y asunción de responsabilidades por parte del mundo sindical en todo aquello que afecte a los intereses del mundo del trabajo.

El sindicalismo se encuentra consolidado en los llamados países desarrollados, y a pesar de ello encuentra frecuentes limitaciones a su actuación cotidiana, tanto a escala institucional como en las empresas y centros de trabajo; su presencia es mucho más limitada en los países que se encuentran en fase de consolidación de su desarrollo socio-económico, tanto por las dificultades legales que encuentran para desarrollar su actividad como por las restricciones de índole política y empresarial que existen de forma más o menos declarada. Por ello, no es sorprendente que las organizaciones sindicales de países del aún llamado Tercer Mundo tengan en su lista de prioridades la lucha por la obtención de derechos que también fueron reivindicados por el movimiento sindical en sus orígenes y durante todo el s. XIX, entre otros el control del trabajo infantil y su prohibición en todos aquellos supuestos que afecten a la salud, formación y dignidad del joven; el cumplimiento de normas mínimas en materia de seguridad e higiene; el establecimiento de una norma reguladora de la jornada máxima de trabajo, o simplemente el ejercicio de los derechos colectivos de sindicación y negociación colectiva para defender los intereses del mundo del trabajo. Piénsese, como aspecto significativo de la realidad en que vive buena parte de la población trabajadora en los países del Tercer Mundo, en la existencia de amplias «zonas francas industriales» en donde los países animan a las empresas extranjeras (habitualmente transnacionales) a instalarse, con el señuelo de la práctica inexistencia de normas laborales y de la no presencia —de hecho o de derecho— de organizaciones representativas de los trabajadores. No es una casualidad que la organización sindical internacional más poderosa, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), se haya planteado en su último congreso la estrategia de «romper las barreras de las zonas francas industriales, donde están prohibidos los sindicatos».

Ante los próximos años, y ante un clima socio-económico y cultural en donde alcanzan amplio predicamento las tesis neo-liberales y los defensores del llamado pensamiento único, las tareas sindicales no son ciertamente fáciles de ejecutar, pero no tengo la menor duda de que el movimiento sindical, junto con otras recientes expresiones del movimiento social como son las ONG, plataformas feministas, grupos medioambientales, etc., ha de jugar un papel relevante en la lucha por un orden social y económico más justo y solidario que el que actualmente prevalece en la mayor parte de los Estados y así poder responder a los cambiantes intereses de la población trabajadora.

Para avanzar en esta línea, y en una sociedad en donde el valor de la información adquiere cada vez más relevancia, deberá utilizar todas las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías para recopilar e intercambiar rápidamente toda la información disponible, y que todo el mundo del trabajo conozca en los plazos más breves posibles los conflictos o litigios que se están planteando a miles de kilómetros. A título de ejemplo, piénsese en la difusión que ha tenido a escala mundial el conflicto suscitado en Corea del Sur por el intento gubernamental de aprobar una ley restrictiva al máximo de los ya mínimos derechos de los trabajadores surcoreanos, y cómo la solidaridad internacional ha logrado que desaparezcan los aspectos más polémicos de ese proyecto legislativo.

La percepción del sindicalismo

LAS organizaciones sindicales deben también tratar de cambiar algunas opiniones o valoraciones que sustenta buena parte de la población, habitualmente sólo receptora de la problemática sindical por la información, o a veces desinformación, suministrada por los medios de comunicación, información que difícilmente recoge la actuación positiva de los sindicatos para mejorar los derechos de los trabajadores y contribuir a la mejora de la situación productiva del país, y que sí pone especialmente el acento en los conflictos laborales que se producen, aun cuando en bastantes ocasiones quede enmascarada la razón o razones de dicho conflicto. En tal sentido, no cabe desconocer que un no desdeñable sector de la opinión pública en los países industrializados considera que las organizaciones sindicales tienen una elevada dependencia de los partidos políticos y que su actuación en el ámbito empresarial o institucional no contribuye al fomento de la inversión ni a la creación de empleo. Es importante, aun sabiendo las dificultades de índole práctica que supone, que el universo sindical consiga a escala internacional cambiar esta valoración por otra que suponga un respeto y reconocimiento a la tarea realizada por las organizaciones sindicales, que ha de centrarse de una parte en la elaboración de propuestas que tiendan a lograr un más amplio catálogo de derechos de las personas que trabajan, y de otra en numerosos países —por cierto, al igual que ocurrió en España en 1977— en la lucha por consolidar los cimientos de un sistema político democrático, paso previo e ineludible para poder reivindicar posteriormente los derechos económicos y sociales.

Combinación de ideología y práctica negociadora

EN suma, creo que el sindicalismo del inmediato futuro ha de saber combinar adecuadamente ideología y práctica negociadora, con un justo equilibrio –muchas veces difícil de obtener, ciertamente–, entre práctica reivindicativa y actitud participativa, y en sus actuaciones debe contar con el apoyo imprescindible de una potente estructura técnica y organizativa. Debe ser un sindicalismo que combine la prestación de servicios para sus afiliados con sus prácticas reivindicativas dirigidas en ocasiones a la contraparte empresarial y en ocasiones hacia los poderes públicos cuando adopten decisiones que afecten a los intereses del mundo del trabajo. Subrayo la importancia de la prestación de servicios en el ámbito formativo (en España básicamente a través del Instituto para la Formación Continua, gestionado por las organizaciones empresariales y sindicales) y en el seguimiento de la puesta en marcha y desarrollo de los nuevos modelos educativos. Dicho de otra forma, defiendo la existencia de un sindicalismo que no sólo negocia convenios colectivos –aunque esta faceta siga siendo en la actualidad la más importante para la mayor parte de los dirigentes y cuadros sindicales– sino que también asume tareas de carácter social y cultural para sus afiliados y que participa activamente en los ámbitos institucionales, tanto a escala internacional o europea como estatal, autonómica o local.

Este modelo reivindicativo-contractual que planteo debe defender, según mi opinión, la existencia de un sector público eficiente en parcelas básicas para el conjunto de la ciudadanía (como pueden ser, a título de ejemplo, la enseñanza y la sanidad), pero no ha de tener reparos en reconocer que determinadas actividades económicas que han estado mucho tiempo bajo el paraguas del sector público pueden requerir un grado de participación mucho mayor tanto de la iniciativa social como de la privada, siempre que se garantice el bienestar social de las personas y de las zonas geográficas afectadas por las pérdidas de empleo.

Este nuevo sindicalismo ha de tener en cuenta, y algo he apuntado con anterioridad, el proceso de globalización y mundialización del sistema económico, que está arrastrando tras de sí a los sistemas político y social, y que este proceso agrava las desigualdades sociales entre ciudadanos no ya de distintos Estados sino en el propio seno de cada uno de ellos, con la obligación de adoptar medidas adecuadas a escala internacional, por medio de las organizaciones sindicales internacionales, para enfrentarse a la resolución de este

problema. Piénsese, a título de ejemplo, en el debate actual sobre la introducción de las «cláusulas sociales» en el marco de todo acuerdo internacional comercial, o bien sobre la necesidad de hacer cumplir y respetar los convenios emanados del máximo foro mundial en materia socio-laboral, cual es la Organización Internacional del Trabajo (OIT). O en la necesidad de creación de instancias internacionales de representación en las empresas transnacionales (los Comités de Empresa europeos) que negocien a tal escala las reglas laborales mínimas para el conjunto de los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo ubicados en diferentes países, negociación que ha de tender también a conseguir que se respeten los derechos laborales mínimos en las factorías y centros de trabajo que tengan estas empresas en países en vías de desarrollo. Y en fin, en el ámbito europeo piénsese en la necesidad de consolidación del poder sindical en este ámbito geográfico por medio de la negociación de convenios y pactos colectivos con la contraparte empresarial, aprovechando las posibilidades abiertas por el Protocolo de Política Social anexo al Tratado de la Unión Europea.

Cualquier sindicato que trate de adaptarse a este entorno socio-económico cambiante debe tener una base sólida de autofinanciación y no depender en gran medida de las subvenciones y ayudas estatales (y también autonómicas, como ocurre en la actualidad en España), ya que las mismas, aun reconociendo su plena validez, pueden suponer en más de una ocasión un freno a la actitud reivindicativa por parte sindical. Y también este sindicalismo ha de ser consciente de que ha de encontrar un justo equilibrio entre la defensa de los intereses de sus afiliados, que al fin y al cabo son quienes en buena medida contribuyen a su existencia, y los del conjunto del mundo del trabajo.

La necesaria internacionalización de las políticas sindicales

ES en el ámbito económico donde más se puede observar el proceso de pérdida de poder de los Estados y el consiguiente proceso de europeización e internacionalización de las políticas económicas, que no han ido acompañadas hasta el presente por un correlativo desarrollo de las políticas sociales. De ahí que cobre cada vez más importancia la reforma del Tratado de la Unión Europea para incluir nuevos derechos sociales y dotarles de una cobertura y protección jurídica adecuada, y tam-

bién que se asuma la necesidad de poner en marcha políticas, en donde los sindicatos deberían jugar un papel relevante, de defensa de los colectivos más desfavorecidos. En tal sentido, hay un aspecto que cada día adquirirá más relevancia: la política de inmigración. Soy del parecer que los sindicatos deben tratar de evitar por todos los medios la construcción de la «fortaleza Europa» y dar una respuesta socialmente adecuada a la problemática de la inmigración. Es muy difícil poner puertas al campo, aunque exista y se aplique el Convenio de Schengen, y los sindicatos deben apostar decididamente, como ya lo hacen, por políticas contra el racismo y la xenofobia. El sindicalismo debe estar muy atento a la realidad política, económica y social del Tercer Mundo, al igual que también deben hacerlo las organizaciones políticas progresistas, y dedicar un especial esfuerzo a resolver las cuestiones litigiosas que se plantean en el ámbito de las políticas migratorias, tratando de garantizar plenamente los derechos de los migrantes en los países de acogida y abandonando una visión eurocéntrica que durante muchos años ha caracterizado la vida sindical, con todo lo que ello implica de respeto de los derechos fundamentales de todo ciudadano en cualquier país, al margen de su raza, sexo o religión.

Cambios en el mundo del trabajo y su influencia en la realidad sindical

EN nuestro mundo actual, cada vez más complejo e interdependiente, siguen existiendo graves problemas de desempleo, pobreza y exclusión social, como ha puesto recientemente de manifiesto el Informe de la ONU sobre desarrollo humano del año 1996. De ahí que las organizaciones sindicales deban dedicar buena parte de su actuación a conseguir, tanto a escala institucional como en su actividad cotidiana en las empresas y centros de trabajo, que la política económica basada en el mercado funcione al servicio del mundo del trabajo, y no sólo de una pequeña elite de la población que se beneficiaría de los avances económicos, poniendo al mismo tiempo de manifiesto, como ha hecho la CIOSL, que «la ideología del libre mercado desenfrenado está magnificando y multiplicando los problemas del mundo».

El sindicalismo debe plantearse nuevas estrategias ante el fin de la cultura del trabajo industrialista prevalente hasta hace pocos años, una cultura y un estilo de vida y de trabajo que han informado nuestras sociedades desde

el inicio de la revolución industrial. Este cambio en la cultura del trabajo va de la mano con los cambios en las estructuras productivas (descentralización, subcontratación, empresas organizadas en forma de red, predominio de las pequeñas unidades productivas) así como en la composición del mundo del trabajo (incremento incesante de la participación de la mujer en la vida laboral, inseguridad creciente en las relaciones laborales de los jóvenes, aumento del número de trabajadores autónomos que ponen en marcha, de forma voluntaria o forzados por la pérdida del empleo asalariado, nuevos proyectos emprendedores, etc.). Es cierto que en la actualidad el sindicalismo no deja de ser un fiel reflejo, y dudo que pudiera ser de otra forma, de la realidad actual del mundo del trabajo asalariado, básicamente el ocupado, que se preocupa más por obtener mejoras económicas en su nómina mensual que no en políticas de reducción del tiempo de trabajo o de incrementar el número de contrataciones por parte de cada empresa. Pero no es menos cierto que buena parte del movimiento sindical está haciendo serios esfuerzos para olvidar concepciones basadas en un modelo uniformista del mundo del trabajo ahora ya prácticamente inexistente y posibilitar su apertura a nuevos colectivos de trabajadores. En especial, las nuevas estrategias deben ir dirigidas a potenciar la afiliación de jóvenes, mujeres y migrantes, con especial atención a las personas que tienen una relación laboral asalariada a tiempo parcial, muy especialmente en los nuevos sectores económicos donde están floreciendo los nuevos empleos y ocupaciones; sin olvidar evidentemente la problemática de los trabajadores que prestan sus servicios a domicilio, o los trabajadores autónomos que en su actividad profesional tienen muchos puntos de conexión con los trabajadores asalariados.

En este cambio apuntado cobra un papel relevante la introducción de nuevas tecnologías y sus innegables efectos sobre las relaciones productivas, tanto en término de cambios en las cualificaciones profesionales como en la reducción de empleo en unos sectores y creación en otros, si bien creo que puede afirmarse con carácter general que estas tecnologías están contribuyendo a la generación de una mayor riqueza que en épocas anteriores pero con una cada vez menor necesidad de personal. Adquiere sentido el replantearse cómo generar nuevos empleos y ocupaciones en sectores socialmente útiles (atención a las personas, medio ambiente, ocio y cultura, etc.) y también el pensar nuevos modelos de redistribución de la renta que no estén basados única y exclusivamente en un trabajo productivo cada vez más escaso, y en donde el tiempo de trabajo no puede ser ya la unidad de medida de las riquezas creadas, de forma que como afirma el sociólogo francés Jacques Robin, «la creación de riqueza exige cada vez menos trabajo directo. Sacando

partido de una tercera dimensión fundamental de la materia, la informatización permite almacenar secuencias de operaciones intelectuales para moverlas y aplicarlas cuando y como se necesiten» («Forjar otro porvenir». *El País*, 15 de octubre de 1996). Como puede observarse sugiero algunas pautas de conducta que cuestionan los modelos sinciales clásicos y que ponen sobre el tapete la necesidad de un amplio debate en el mundo laboral, que debe ser dirigido y encabezado por las propias organizaciones sindicales, sobre el valor del trabajo y las razones de por qué el mismo está perdiendo su condición de referente básico para buena parte de la población, aquella que ha sido expulsada del mercado de trabajo o que no ha podido acceder aún al mercado laboral.

En el ámbito sindical, y no sólo en el ámbito estrictamente jurídico y económico, debe cobrar cada vez más importancia la aplicación real del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y son numerosas las tareas pendientes que tienen ante sí las organizaciones sindicales en este ámbito, tanto en sede negociadora como en la práctica cotidiana (ya que no basta con utilizar tanto de forma oral como escrita de forma repetida la expresión «trabajadores y trabajadoras», sino que después ha de concretarse en las tareas de dirección sindical). Si aún siguen existiendo diferencias importantes en los países desarrollados, son todavía mucho más importantes las que se observan en los países en vías de desarrollo, donde buena parte de las mujeres trabajan en la economía informal, en trabajos inseguros, mal remunerados y para los que se requiere escasa cualificación. De ahí que la CIOSL se haya planteado, con ocasión de su último congreso, una estrategia tendente a plantear acciones a la ofensiva «para mejorar la representación de las mujeres en los sindicatos y centrar nuestras fuerzas en el logro de mejores condiciones laborales, de mejores oportunidades de empleo y de trabajo para la mujer». En Europa, un reciente informe elaborado por la Comisión Europea pone de manifiesto que las trabajadoras perciben, como media, un salario inferior en un 20 por 100 al de los trabajadores, que más del 73 por 100 de los empleos femeninos se concentran en las categorías inferiores de los servicios, y que las mujeres poseen el 83 por 100 de los contratos a tiempo parcial.

No deseo finalizar este trabajo sin referencia a uno de los retos que tiene planteados el sindicalismo, ante el futuro inmediato, y creo que también las organizaciones empresariales y los poderes públicos: cómo encontrar fórmulas organizativas, y que tengan cobertura jurídica legal o convencional adecuada, que facilite la reducción de la jornada laboral, reducción que se postula como necesaria para una mejor articulación y organización de los tiem-

pos de vida y de trabajo. A título de ejemplo puede mencionarse la aparición en numerosos acuerdos de empresa en varios países europeos de la figura del «tiempo ahorrado», es decir, la acumulación de una parte de los permisos, período vacacional o las horas extraordinarias que se abonen como tiempo de descanso, para disponer de una pausa laboral remunerada de varios meses cuando el trabajador lo considere oportuno a lo largo de su vida laboral, con la obligación correlativa por parte empresarial fijada en numerosos acuerdos de creación de empleo temporal mientras se produce la suspensión de la actividad laboral por parte del trabajador. El tema está siendo objeto de estudio cada vez con mayor atención, además de por las propias fuerzas sociales, en los foros jurídicos y económicos. Se ha puesto de manifiesto en estudios realizados en el seno de la OIT que estas fórmulas pueden introducir mayor complejidad en la vida laboral de cada trabajador, pero al mismo tiempo se puede pensar que «constituye ya el esbozo de la nueva era del tiempo libremente escogido en que el trabajador va a determinar los espacios de tiempo que quiere dedicar al trabajo, la formación, otras actividades cívicas, familiares o de esparcimiento».

Problemas específicos del sindicalismo español

EN el ámbito más concreto del sindicalismo estatal español cabe hacer una referencia a las relaciones entre las organizaciones sindicales y saber si es posible caminar hacia algo más que una unidad de acción. Lo más importante es valorar la desactivación de la conflictividad intersindical generada durante la segunda mitad de la década de los ochenta básicamente por la normativa, y obviamente su aplicación posterior, sobre los procesos electorales en el seno de las empresas. Superada esa dificultad por la modificación de la normativa, la recomposición de la unidad de acción ha alcanzado su punto álgido tras la llegada al poder del Partido Popular el mes de marzo de 1996. Dicha unidad de acción es la que ha posibilitado sin duda la obtención de acuerdos con la patronal o el gobierno en temas tan importantes como la formación continua o la racionalización y consolidación del sistema público de Seguridad Social. Por consiguiente, consolidada la unidad de acción a escala estatal cabe plantearse si es posible avanzar hacia la unidad orgánica. La respuesta que ha de darse es que, hoy por hoy, al menos según el conocimiento que tengo de la cuestión,

éste es un tema que no entra en las prioridades de ninguna de las dos organizaciones. Además, creo que hay una asignatura pendiente que los sindicatos estatales deben resolver con anterioridad, y es la problemática del País Vasco donde el sindicalismo autonómico de ELA-STV es la primera fuerza sindical y con el que las relaciones de CC.OO. y UGT no son especialmente buenas, motivado fundamentalmente por las discrepancias sobre la necesidad o no de la existencia de un marco autonómico de relaciones laborales, y también por los serios conflictos acaecidos con ocasión de la puesta en marcha de la política de formación continua a partir de los acuerdos adoptados de una parte en sede estatal y de obra en la propia Comunidad Autónoma del País Vasco. Y no querría desconocer la otra realidad autonómica, la del sindicalismo gallego de CIG, que, aunque de menor importancia que el sindicalismo vasco, adquiere un peso relevante en bastantes sectores de la economía productiva gallega. Se trata de un sindicalismo que por sus raíces autonómicas también tiene, hoy por hoy, bastantes puntos de desacuerdo con la estrategia sindical de los sindicatos estatales mayoritarios. Sin olvidar tampoco, en cualquier reflexión que debe hacerse sobre la posible unidad sindical, la existencia de otros dos sindicatos estatales como la USO y la CGT que tienen su espacio propio de actuación en algunos sectores y que difícilmente van a ver con buenos ojos cualquier política de unidad sindical, si antes no son tratados con un mínimo de respeto y consideración, además de información, por parte de los sindicatos mayoritarios.

Por último, es conveniente reseñar que las tareas pendientes del sindicalismo español de cara a los próximos años son obviamente todas las que acabo de explicar. Hay que añadir también algunas derivadas de la especificidad de las relaciones laborales en España y de la existencia de sucesivas reformas laborales que han ido alterando las paredes maestras del modelo de relaciones laborales. De una parte, adquiere cada vez más relevancia la capacidad contractual del sindicato y la importancia que posee el convenio colectivo para regular las relaciones de trabajo, tanto tras la reforma de 1994 como por la que se anuncia en el futuro inmediato, al margen de la existencia o no de acuerdo interconfederal entre las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias. Esta capacidad contractual debe servir para regular de forma coherente y ordenada las relaciones laborales en el seno de las empresas y evitar así fenómenos de flexibilidad incontrolada o de desregulación laboral. De otra parte, el reforzamiento, defensa y protección del sistema público de protección social a partir del acuerdo suscrito por las fuerzas políticas parlamentarias y del acuerdo alcanzado entre el gobierno y los sindicatos, que en estos momentos se encuentra en la última fase de aprobación

parlamentaria tras la presentación del correspondiente proyecto de ley por parte gubernamental y que en su gran mayoría recoge las aportaciones del pacto político y del acuerdo gobierno-sindicatos. Se percibe igualmente la necesidad de conceder mayor importancia a las instancias específicas de representación sindical en el seno de las empresas en los procesos de negociación colectiva, al objeto de que los trabajadores no afiliados valoren y asuman la importancia que poseen las organizaciones sindicales en la mejora de sus condiciones laborales y por consiguiente tiendan a afiliarse a las mismas. Es igualmente necesaria una mayor aplicación en políticas de concertación que interesan a los trabajadores tanto en su condición de tales como en los de ciudadanos (piénsese en las políticas de transportes, de los horarios de los equipamientos comerciales, o en las de dinamización empresarial de algunos sectores y regiones). Para terminar hay que realizar una apuesta decidida por la contractualización de las relaciones de trabajo dejando menores espacios de actuación a la investigación legal, y muchos menos a la intervención de la autoridad judicial para la resolución de conflictos laborales, por haber pactado y establecido previamente mecanismos extrajudiciales de solución de dichos conflictos.

Idea-eje para la conclusión

EN definitiva, ¿no hay motivos más que suficientes para seguir afirmando que los sindicatos deben seguir jugando un papel relevante y de primer orden en la ordenación de las relaciones de trabajo y en la defensa de los intereses más generales del mundo del trabajo? Yo estoy seguro que la respuesta es afirmativa.