

La crisis del sindicalismo clásico

Hay crisis económica; existe crisis en la vida política y en los partidos; la crisis religiosa es importante; se habla también de crisis en el teatro, en el cine, en los toros, en la universidad... todo está en crisis. Desde esta perspectiva, es lógico que también podamos referirnos a la crisis de los sindicatos. Ahora bien, cuando desde RAZON Y FE me proponen escribir este artículo, contesto que acepto el honor, pero con una pequeña condición, que es la de negar la crisis del sindicalismo clásico, con el esquema y los argumentos que vamos a intentar exponer a continuación.

Francisco Alonso Soto *

I. Ser o no ser de la crisis sindical

HACE 60 años Ernst Jünger en un libro cuya traducción ha aparecido en 1991 (1) hablaba ya de la crisis de la

* Profesor de Relaciones Laborales en la UNED. Madrid.

(1) Jünger, Ernst: *El trabajador, dominio y figura*. Tusquets Editores, Barcelona, 1990.

figura del trabajador con observaciones sobre otro contexto que sin duda tienen todavía validez. Pero no es necesario remontarse tan lejos; André Philip en un libro clásico «La democracia industrial», traducido por Dionisio Ridruejo (2) hacía un análisis de la crisis de los sindicatos basada en que se encontraban debilitados y divididos, puesto que, de una parte, la clase obrera ya no era mayoritaria, salvo en los países muy industrializados, al haber aparecido otras clases: clase media precapitalista (PYMES); clase media independiente (autónomos); campesinado; y clase media asalariada (obreros de cuello blanco). Pero es que de otra parte la propia clase obrera se encuentra dividida en grupos profesionales, con intereses diferentes, cuando no opuestos: técnicos, especialistas, no cualificados..., por ello Philip da la señal de alarma. No muchos años después Heleno Saña (3), entre nosotros, añadía las notas de la alienación obrera consecuencia del neocapitalismo; su pérdida de sentido de la solidaridad con los trabajadores sin trabajo o con los del tercer mundo; su falta de ideología, y su aceptación del fascismo tecnocrático o tecnocéntrico, peligroso por invisible, casi...

Pero a decir verdad han sido los sociólogos franceses los que han alertado más clara y contundentemente sobre esta sociedad postindustrial integradora del movimiento sindical y obrero (Touraine (4)); en la que hemos pasado del obrero productor al obrero consumidor (Mallet (5)); que en lugar de ser explotado en su trabajo lo es en el precio que paga por los productos; o de la nueva clase obrera en la que hay menos obreros y más productores (Belleville (6)). Era la década de los sesenta.

Espigando en la siguiente década encontramos a Gorz que sigue analizando la crisis del movimiento obrero en su estrategia y haciendo la crítica del capitalismo cotidiano que se ha mostrado eficaz e integrador. Y justo en el año 1980 publica «Adiós al proletariado» (7) en el que afirma que el proletariado según C. Marx ha muerto y que «el capitalismo ha hecho nacer una clase obrera (más extensamente: un salariado) cuyos

(2) Philip, André: *La democracia industrial*. Edit. Tecnos. Madrid, 1965.

(3) Saña, Heleno: *El capitalismo y el hombre*. Edit. Cuadernos para el diálogo. Madrid, 1967.

(4) Touraine, Alain: *La sociedad postindustrial*. Edit. Ariel. Barcelona, 1969.

(5) Mallet, Serge: *La nueva condición obrera*. Edit. Tecnos. Madrid, 1969.

(6) Belleville, Pierre: *Una nueva clase obrera*. Edit. Tecnos. Madrid, 1967.

(7) Gorz, André: *Adieux au proletariat*. Edit. Galilée. París, 1980.

intereses, capacidades, cualificaciones están en función de las fuerzas productivas, funcionales ellas mismas por relación a la exclusiva racionalidad capitalista». Gorz habla de la muerte y resurrección del sujeto histórico: la no-clase de los proletariados industriales.

Ciertamente el fantasma real de la crisis sindical, de la crisis del movimiento obrero, de la crisis de la estrategia obrera recorría Europa y el mundo, y como hemos visto se constataba y diagnosticaba por la sociología más brillante. Sin embargo, junto a eso, los sindicatos continuaban con su andadura tradicional y sus buenos resultados, sacando fuerzas de flaqueza o apostando con éxito más allá de sus posibilidades. En Francia, en 1968, de la mano de los estudiantes, a punto estuvieron de alzarse con el poder. En Italia los tres grandes sindicatos unidos imponían el poder sindical en la empresa y conquistaron el Estatuto de los Trabajadores de 1970. En Alemania la potente DGB, con su sindicato del metal (IG Metall 3.000.000 de afiliados) llega a plantear una huelga de 40 días para reivindicar la reducción de la jornada y el aumento de vacaciones anuales, cosa que consiguen. En el Reino Unido las Trade Unions cambiaban Gobiernos hasta la llegada de la señora Thatcher. Pero no adelantemos acontecimientos.

Sobre el planteamiento teórico de la crisis sindical, su contenido y perspectivas, en línea con lo que hemos venido apuntando, vamos a responder con varios testimonios del máximo nivel y de casi reciente actualidad, a los que añadiremos nuestra opinión personal. Pero antes que nada la doctrina.

Gorz, de nuevo, avanzados los 80, cerca ya de los 90 da su respuesta bajo la rúbrica: «Los sindicatos entre el neocorporativismo y la ampliación de su misión» (8). Con brillantez e imaginación hace un análisis prospectivo en el que apunta que hay que abandonar la ideología del trabajo; hay que relativizar el trabajo con fines económicos; habrá que tener en cuenta que de aquí a 10 años los estudios anticipan que es posible que un 25 por 100 de los trabajadores estén protegidos por convenios, otro 25 por 100 tengan trabajos precarios y un 50 por 100 sean marginados, parados, o semiparados. Con estos planteamientos no es de extrañar que apueste por «el sindicato en la vida y en la ciudad: tareas culturales»; «el sindicato, movimiento entre otros movimientos»; y el sindicato rei-

(8) Gorz, André: «Los sindicatos entre el cooperativismo y la ampliación de su misión». *El Proyecto*. Junio, 1987. USO.

vindicando la reducción de la jornada, y presionando para conseguir políticas de empleo, de educación, reforma fiscal que acompañen este proceso de liberación en el trabajo y liberación del trabajo, para evitar el neocorporativismo sindical. Gorz concluye diciendo: «He tratado de definir bajo qué condiciones puede perpetuarse el sindicato como movimiento social de hegemonía potencial». Así de sencillo y claro.

Con toda crudeza Richard B. Freeman (9) se pregunta: «¿Pueden sobrevivir los sindicatos en la sociedad postindustrial?». A partir de la idea de que «el reducido poder sindical en el mercado debido a una mayor movilidad de capital y a un comercio más intenso, constituye, la mayor amenaza para la prosperidad sindical a largo plazo», formula su respuesta muy influida por el contexto norteamericano. Para él «los sindicatos son la única organización que defiende los intereses de los trabajadores al nivel local, en el lugar del trabajo y el nivel de las negociaciones nacionales, tanto en el terreno económico como político. Además, a diferencia de casi todas las demás organizaciones sociales, los sindicatos son dirigidos por los trabajadores. «El sindicato lo somos nosotros» es el lema de los dirigentes sindicales americanos para explicar el sindicalismo a los nuevos miembros». Con estas premisas no es de extrañar que, aun teniendo en cuenta que existen problemas, aconseje a los sindicatos, para superarlos, las recomendaciones del informe Donahue (AFL-CIO): «los sindicatos deben inventar y aplicar diversos modelos de representación de los trabajadores, adaptados a las necesidades y a los deseos de los diferentes grupos»; «hay que considerar la creación de nuevas categorías para los trabajadores que no están trabajando en una empresa con organización sindical...». Freeman termina su discurso con esperanza: «Esperemos que el esfuerzo emprendido por los sindicatos americanos y extranjeros para encararse al nuevo contexto se vea seguido por otros esfuerzos con el fin de llegar a la redefinición de los objetivos y a la creación de una nueva razón de ser de los sindicatos en la sociedad postindustrial». Y, añade tajante: «Si mi análisis es correcto la realización de estos objetivos precisará una cooperación sindical internacional considerablemente más importante ahora que nunca antes».

En un magnífico artículo que recoge la ponencia presentada en 1989

(9) Freeman, Richard B.: «¿Pueden sobrevivir los sindicatos en la sociedad post-industrial?». *El Proyecto*. Junio, 1987. USO.

en la Conferencia del Programa de la CGIL; Bruno Trentin (10) se enfrenta con la redefinición del sindicato. En su opinión la CGIL está ante una encrucijada: «o no resignarse a sobrevivir, no importa con cuantos afiliados, como una confederación de corporaciones cada vez más en conflicto entre sí, en un área cada vez más restringida de la sociedad» o «convertirse en un sindicato general, garante de una solidaridad entre sujetos distintos, distintas personas que participan de forma y con funciones diferentes en una actividad...». Y sigue diciendo: «Un sindicato de la diversidad y un sindicato de los derechos individuales y colectivos: ésta es la CGIL que queremos construir, inspirando en estos principios nuestras políticas reivindicativas, nuestras formas de representatividad, nuestras estructuras organizativas, nuestras reglas de la democracia y nuestro código ético». Y, trascendiendo el planteamiento de central, finaliza afirmando: «Sólo si contribuimos así a la renovación del sindicato y de la política misma, reintroduciendo en el discurso político y en la misma contratación sindical el rigor de una democracia de proyecto y la transparencia de una moral sindical de clase, nuestro compromiso de elaboración programático podrá contribuir, como todos esperamos, a romper en Italia y en Europa viejas lógicas de alineaciones...». Y «... a apostar sobre la función reformadora de un sindicalismo europeo capaz de renovarse».

Nos gustaría seguir comentando «los nuevos horizontes del sindicalismo contemporáneo», expuestos por Edmond Maire (11) o las conclusiones de Gilles Martinet (12) en su libro: «Siete sindicalismos», en las que bajo la rúbrica: «qué porvenir para el movimiento obrero» explica que: «No hay, ya lo hemos dicho, ningún ejemplo histórico de una clase oprimida que se transforme en clase dominante», y prosigue: «Y no hay que ocultarse que entre las naciones económicamente más avanzadas, la instauración de un sistema socialista podría traducirse perfectamente en una hegemonía de los asalariados más favorecidos. La principal garantía de que disponemos para que esa hegemonía no conduzca a una dictadura tecnocrática, y para que sean salvaguardadas las oportunidades de una mutación real de la sociedad, reside en el poder y en la independencia del

(10) Trentin, Bruno: «Por una nueva solidaridad, redescubrir los derechos y volver a definir el sindicato». *Economía y Trabajo*, n.º 10, diciembre, 1990.

(11) Maire, E.: *La crisis y los nuevos horizontes del sindicalismo contemporáneo*. Inst. Estud. Laborales y SS. Madrid, 1984.

(12) Martinet, G.: *Siete Sindicalismos*. Serv. Publ. M.º Trabajo y SS. Madrid, 1991.

movimiento obrero organizado, es decir, esencialmente del movimiento sindical». Nos gustaría seguir comentando, pero llega el momento de cerrar este apartado de referencias doctrinales y pasar a otro nivel de argumentación, no sin antes dejar constancia de nuestra opinión personal.

A la vista de cuanto hemos venido diciendo se podría concluir que todos los autores apuntan a una situación crítica del sindicato, más que a una crisis, y en todos los casos hay fe y esperanza en que el sindicato tradicional, con sus oportunos ajustes y reajustes, con atención a la nueva realidad social, y las correspondientes innovaciones pueda seguir siendo una asociación que ha conseguido no sólo pasar de la ilegalidad a la tolerancia y a la legalización, sino que se ha convertido en una institución básica, fundamental, imprescindible y necesaria en la organización de los sistemas democráticos de relaciones industriales o laborales.

II. Relanzamiento del sindicalismo internacional

SI del plano de las ideas pasamos al de los hechos y realidades, y nos detenemos un momento en el sindicalismo internacional podremos llegar a parecidas conclusiones. No hablaremos de la Federación Sindical Mundial, internacional sindical comunista, con sede en Praga, que probablemente con el derrumbamiento de los sistemas del Este tiene un futuro incierto o quizás cierto, pero encaminado a la desaparición. Tampoco haremos alusión a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) que pese a ser un coloso sindical no ha llegado a tener nunca una gran influencia sindical, más allá de informar y coordinar esfuerzos de los sindicatos nacionales miembros, que son todos los de ascendencia socialista y democrática. Aludiremos brevemente a la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) de inspiración cristiana, y con mayor detalle a la Confederación Europea de Sindicatos.

La CMT, que era la antigua Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos y que, con motivo del Concilio Vaticano II y sus planteamientos de desconfesionalización, cambió sus siglas para ser «más cristiana», dejando el apelativo de cristiana, parecía que iba a tener sus días contados, porque su espacio sindical coincidía con el de la CIOSL y su

estrategia socialista y democrática permitía pensar en una confluencia a medio plazo. Sin embargo, la independencia de los sindicatos afiliados de los partidos políticos socialistas, y su implantación principal en Iberoamérica y algunos otros países, han posibilitado que continúe en su lucha sindical. Pero no es a la supervivencia de la CMT a lo que queríamos aludir, sino a su programa ambicioso para el año 2000, expuesto por su secretario general, Jan Kulakowski (13) y, sobre todo, a las dimensiones preconizadas por él para el sindicalismo en el año 2000 que se pueden cifrar en las siguientes: un sindicalismo basado en valores (morales, espirituales, culturales, sociales); un sindicalismo con dimensión política (con su propia vocación, diferente de los partidos); un sindicalismo de la solidaridad (con el mundo rural, con el tercer mundo, con los parados y el trabajo precario...). La CMT por razones de principio, desde luego, y clientela también es especialmente sensible a la situación del tercer mundo, de ahí que sostenga que: «Los trabajadores europeos y americanos y sus organizaciones sindicales se sitúan entre los que se han beneficiado y siguen beneficiándose de ese orden injusto». De ahí concluye que «la ayuda» «es la restitución de bienes mal e injustamente adquiridos».

Con tamaño testimonio de fuerza y dureza de planteamientos no se puede decir que una Confederación Sindical clásica como la CMT pueda encontrarse en crisis.

Y otro tanto o mucho más puede predicarse de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), hija de la CIOSL, que nace en 1973 para ser la regional europea y que ha acabado por quitarle mucho protagonismo a la mundial patrocinadora.

La Confederación Europea de Sindicatos celebró su 7 Congreso Estatutario en Luxemburgo, en mayo de 1991 y como consecuencia de todo un proceso de reconversión aprobó una reforma de Estatutos para presentarse como una organización más «perforante» que podríamos traducir por más activa o eficaz (14). 500 dirigentes europeos representando a más de 47 millones de afiliados dieron su conformidad a la renovación que, fundamentalmente, supone: mayores poderes para el secretario general, que, además, ha cambiado; creación de un comité de dirección con capacidad decisoria, con lo que la Confederación se hace más operativa;

(13) Kulakowski, J.: «La CMT ante la cita con el año 2000». *El Proyecto*. Junio, 1987. USO.

(14) CES: *Ponencia III «Pour une CES plus performante»*. Informe al Congreso 13/17-V-91. Luxemburgo.

potenciación de la presencia de los comités sindicales de industria que hasta ahora no tenían reconocido papel y función en la Confederación..., y otros cambios menos importantes. Se puede afirmar que la «CES ha hecho crisis», pero se trata de una crisis de crecimiento, de desarrollo, de despegue... A los casi 20 años de su fundación con tan sólo 7 congresos celebrados, la CES quiere dejar de ser como se ha dicho un «Club de sindicatos» para convertirse en un auténtico sindicato, confederación de sindicatos.

Aunque la CES afilia a 41 sindicatos de la Comunidad Económica Europea y de los restantes países de Europa, ni que decir tiene que su dedicación a la Europa comunitaria es principal y prioritaria. Decía el anterior presidente, Ernst Breit, que «el mercado único obliga a la CES a convertirse en un auténtico sindicato europeo». En efecto, detrás de todas las reformas están toda una serie de objetivos que se reivindican frente a las instancias comunitarias que muy sucintamente reseñaremos: negociación de convenios colectivos europeos; profundizar en la política de cohesión social; medidas para potenciar el pleno empleo; lucha contra el empleo precario; y además se plantea la reforma de los Tratados CE, la intensificación del diálogo social y el cumplimiento del Programa de Acción Social de la Comisión.

En cuanto a la reforma de los Tratados, la Confederación Europea de Sindicatos visitó todas las capitales comunitarias para presentar y presionar sobre sus cinco propuestas que se cifraban en: votaciones por mayoría en el tema social; mayores competencias en materia socio-laboral; aumento de poderes al Parlamento; e incorporación al Tratado de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales.

Como puede constatarse fácilmente nada más lejos de una crisis en esta Confederación europea.

Es cierto que hace años ya un presidente de la CES, Wim Kok, hoy ministro de Economía en los Países Bajos, dijo que la CES era un tigre de papel que tenía que convertirse en un tigre de verdad, y empleaba terminología del viejo Mao para impactar. Pero no es menos cierto que si se da un ligero repaso a la actuación de la CES de cara a las Comunidades Europeas podemos apuntar una serie de éxitos notables entre los que destacamos:

1. la articulación de la representación sindical en el Comité Económico y Social, y en todos los organismos de participación consultiva, ya sean paritarios, tripartitos, o cuatripartitos,

2. el protagonismo en el diálogo social, promovido por el presidente Delors en 1985, y en el que se han alcanzado más de diez dictámenes comunes con la patronal UNICE y el Centro de la Empresa Pública,

3. promesa de Delors ante el Congreso de Estocolmo de 1988 de las CES de presentar una Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales y realización posterior de este compromiso, recogiendo, en parte, textos sindicales del propio congreso,

4. presiones para la puesta en práctica del Programa de Acción Social de la Comisión y particularmente del desarrollo de la Carta Social,

5. creación del Instituto Sindical Europeo y más recientemente de la Academia Sindical, para investigación y publicaciones, el primero, y para cursos, la segunda.

Así pues, nos encontramos con una Confederación Europea de Sindicatos en pleno relanzamiento y auge, que desmiente cualquier sospecha de posibles crisis sindicales en el orden internacional.

Pero no quisiéramos concluir este epígrafe sin hacer una pequeña alusión a tres factores que pueden dinamizar eficazmente el sindicalismo futuro:

a) El Convenio Colectivo Europeo. Dentro de la política social incluida en el protocolo que añadir al Tratado CEE, el artículo 118 B habla de la posibilidad de establecer relaciones convencionales a nivel comunitario. El Acta Unica había dado ya un primer paso en este sentido y ahora se confirma el reconocimiento a 11 estados miembros (salvo Reino Unido) de la opción de convenios colectivos de ámbito comunitario.

b) El diálogo social institucionalizado, por vía de consulta a los interlocutores sociales, y con el encargo a la Comisión de fomentarlo y facilitarlo, según se establece en el artículo 118 A del citado protocolo social.

c) El proyecto de directiva sobre información y consulta de los trabajadores en empresas multinacionales, también llamado Comité de Empresa Europeo que, sin duda, posibilitará un sindicalismo internacional en el ámbito de las grandes empresas de dimensión europea.

Con estos datos y la noticia de que la CES urge el desarrollo de la Carta Social antes de la presidencia comunitaria de Reino Unido, parece claro que el sindicalismo internacional, sobre todo la CES, goza de buena salud.

III. Buenas expectativas en el sindicalismo europeo

SIGUIENDO el hilo conductor que nos hemos impuesto, llega el momento de efectuar un breve repaso, que por fuerza tiene que ser superficial, al sindicalismo europeo y, en concreto, al de los cuatro grandes países que podrían resultar significativos: Inglaterra, Francia, Alemania e Italia.

Pero antes, apuntar algunas notas o características sindicales comunes a estos países, que son las que pueden inducir a pensar, o concluir, en una crisis del sindicato clásico. En efecto, la realidad sindical de hoy deja ver una serie de puntos que representan serios problemas sindicales. Entre otros, seleccionamos los siguientes:

1.º Descenso de la afiliación sindical en Inglaterra, Francia e incluso Alemania, lo que completa una cierta debilidad de los sindicatos. La verdad es que estamos ante un fenómeno complejo que, en parte, se explica por el hecho de que los parados suspenden normalmente su afiliación, y que, de otro lado, mujeres y jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo no son propicios a sindicarse, con lo que la tasa de afiliación disminuye, pero, nos atrevemos a decir, que este factor no repercute directamente sobre el poder y la influencia sindical. Los sindicatos, con bastante razón, relativizan el dato y no se muestran especialmente preocupados.

2.º La aparición de los COBAS, particularmente en Italia, como «comités de base» y órganos espontáneos del movimiento obrero, preocupa bastante más, porque es una competencia directa por el protagonismo en la lucha sindical, en el ejercicio del poder. Más aún, cuando estos COBAS revisten la fórmula de sindicatos corporativos de oficio, profesión o gremio con lo que se produce un «neocorporativismo sindical» que atenta de lleno contra la hegemonía del sindicato clásico. Son brotes episódicos, manifestaciones aisladas..., a los que los sindicatos contestan con el desprecio y la insolidaridad para propiciar su fracaso, que tarde o temprano se produce.

3.º Mucho más grave para los sindicatos están resultando los frecuentes fracasos en los convenios colectivos o en las huelgas, como no sean de primera necesidad. Ante la crisis económica, que se ha constatado estructural y no coyuntural, es difícil conseguir buenos convenios colectivos sectoriales o de empresa, y resulta prácticamente imposible lograr

éxito en las huelgas que no sean de legítima defensa frente a la reconversión. La negociación colectiva se mueve en niveles aceptables, pero entra en crisis, ya que no puede hacer frente a los problemas más graves de la clase trabajadora: creación de empleo, lucha contra la inflación y mejora de las condiciones de trabajo. Son convenios salariales y, como mucho, de jornada, pero nada más. De tal manera que los dos instrumentos clásicos de acción sindical, convenio y huelga, están hoy desvalorizados, con lo que repercuten también en la crisis sindical, aunque sean más a nivel de teoría que de praxis.

4.º El hecho de que, como apunta Marcos Peña (15), desaparezcan las grandes fábricas y concentraciones clásicas de trabajadores y surjan las nuevas «catedrales del trabajo»: hospitales, ayuntamientos, colegios...; o, dicho de otra manera, la «terciarización del conflicto», que se hace más frecuente en empresas de servicios que en las de la industria, también ha dejado descolocados a los sindicatos clásicos que tratan, como pueden, de ajustarse a la nueva realidad; y mal que bien, lo van consiguiendo.

5.º Por último, las dificultades financieras de algunos sindicatos, la quiebra de algunas empresas de servicios, especialmente en Alemania, han contribuido a dar la sensación de que la institución sindical se tambaleaba, que el coloso sindical europeo de postguerra tenía contados sus días. En algún supuesto, la quiebra económica iba acompañada del consiguiente escándalo y de las acusaciones de corrupción a los gestores, procedentes del liderazgo sindical. Total, dificultad sobre dificultad.

Desde luego que todos y cada uno de los datos que hemos apuntado son ciertos y no por el hecho de negarlos se va a rebatir la tesis de la crisis de los sindicatos. Hay que partir de la base del descenso de la afiliación; de la crisis de la negociación colectiva y la huelga; de la terciarización del conflicto; de la aparición de «competencia» sindical o de las anécdotas de quiebras empresariales..., lo que sucede es que es preciso relativizar estos fenómenos.

En nuestra opinión, son erosiones menores que van minando la carrera del sindicato clásico, pero, en ningún caso, son atentados graves que puedan precipitar la crisis sindical. Afirmamos esto con la argumentación, o razón, de que ninguno de estos factores afecta decisivamente a la idea de sindicato tradicional, ni siquiera a la praxis sindical que podrá

(15) Peña, M.: «El sindicato, motor de vertebración social». *El País*, 16-II-1988.

verse debilitada o problematizada, pero nunca cuestionada o impedida. Más aún, con una visión optimista y voluntarista, se podría sostener que todos y cada uno de los factores señalados pueden convertirse en estímulos o alicientes que provoquen la réplica del sindicato clásico, ya que existen alternativas y soluciones, ante lo que es un simple, o no tan simple, problema de ajuste a la realidad laboral del momento.

Pero vayamos a la confrontación con la realidad para constatar que, cuanto venimos diciendo, tiene visos de verosimilitud. Y no a la realidad sindical, bastante brillante, de Bélgica, Países Bajos o Dinamarca, sino a la problemática de los países que anunciábamos al comienzo de este capítulo.

En efecto, en Bélgica, con unas tasas de afiliación entre 70 por 100 y 80 por 100, con un sindicato FGTB (socialista) con 1.100.000 de trabajadores y otro, la CSC (cristiana) con 1.300.000, no se puede hablar de crisis. Como tampoco procede en los Países Bajos que, en 1982, realizaron la fusión de las dos grandes centrales sindicales socialista y cristiana en una gran confederación FNV de 1.000.000 de afiliados, a la que habría que añadir otros 300.000 trabajadores de la central sindical protestante (CNV). También en Dinamarca nos movemos en tasas de afiliación entre 70-75 por 100 prácticamente totalizados por la confederación LO de 1.000.000 trabajadores. Son pequeños, pero significativos países con una tradición y estabilidad sindical admirables, lo mismo que los países nórdicos y especialmente Suecia, o algunos otros como Austria, Suiza y Luxemburgo de los que podríamos predicar otro tanto: estabilidad en la afiliación; mantenimiento de su influencia; presencia en las instituciones económicas y sociales; en definitiva, poder sindical consolidado.

A) Francia, más influencia que presencia

A finales de enero, la CGT, el principal sindicato francés, ha celebrado su congreso estatutario bajo el signo de la crisis. Un documento de trabajo confesaba que: «la existencia misma de la CGT está en juego»; el secretario general Krasucki dimitía; la sombra de la pérdida de 1.000.000 de afiliados en 10 años (2.000.000 en 1981, hoy en torno al millón) envolvía la reunión. Pues bien, como resultado del congreso se constata un proyecto de modernización del lenguaje, prácticas e imagen; no se cuestiona la vinculación al PCF que seguirá contando con 8 militantes en el comité confederal frente a 6 no comunis-

tas; y se plantea la adhesión a la Confederación Europea de Sindicatos..., es decir, una fuga hacia delante ante la crisis, en base a que cuenta con un millón de afiliados, lo que supone una cifra muy importante a despecho de que en 1950 tuviera 3.500.000 y, sobre todo, que tiene prestigio e influencia en los medios obreros.

También puede haber crisis en el otro gran sindicato francés, la CFDT, que se mantiene en torno al millón de afiliados. La crisis, en este caso se produce al haberse interrumpido el proceso de crecimiento previsto y deseado. Pero, la crisis no es real si tenemos en cuenta que se trata de afiliados, que en este caso son militantes, con vida activa en el sindicato, con buena formación y mejor compromiso. Otra cosa es que, abandonada la carga ideológica autogestionaria y establecida la estrategia del «recentraje», es decir, de insistir en la defensa profesional del obrero concreto, para aparecer más atractiva e interesante ante los colectivos obreros, no haya tenido la respuesta esperada, pero no es su culpa. Puede serlo, en cambio, una cierta tendencia a complicarse en sus relaciones con el Partido Socialista francés, frente a lo que había sido su tradición, un poco anarco-cristiana.

Por último, la central Force Ouvrière (FO), que nos confesaba hace 10 años que no necesitaba «recentrarse» porque había estado siempre centrada en su reivindicación profesional, es el único caso significativo europeo de incremento de sus efectivos que han podido pasar de 800.000, 1980, a 1.200.000, 1990.

A estos grandes sindicatos de «millón», habría que añadir los importantes CFTC (cristianos) con 200.000; la CGC (cuadros) con 300.000; la FEN (enseñanza) con 500.000. En suma, que nos encontramos con más de 4.000.000 de trabajadores sindicalizados, inmersos en el tejido social y empresarial, y con una influencia muy superior al teórico casi 20 por 100 que podría indicar la tasa de afiliación. Toda decisión importante, en materia laboral-empresarial ha de pasar por el acuerdo sindical; y el Gobierno no puede actuar al margen de los sindicatos. Puede anotarse entonces, una crisis, pero sería crisis para el crecimiento.

B) Reino Unido: Renacer de las cenizas

SI en algún país puede ser más verdad que en ninguno lo de la crisis del sindiato clásico, es en Inglaterra, el

país del gran sindicato, pionero entre los históricos y primero por sus efectivos. El *Trade Union Congress* agrupa a más de 100 sindicatos, el 90 por 100 de los existentes en Gran Bretaña, con 13.000.000 de afiliados en 1970; 11.000.000, en 1980; y 9.000.000 en 1988. Verdaderamente, es una pendiente de descenso grave, dentro de lo que supone, contar con casi 10 millones de trabajadores coordinados.

La crisis económica, el aumento del paro, las leyes antisindicales, los fracasos en las grandes acciones sindicales y, en particular, la huelga de mineros de 1984-1985, el triunfo repetido de Margaret Thatcher con toda su hostilidad hacia los sindiatos, han provocado que el sindicato inglés haya tenido que replegarse a los cuarteles de invierno. Lejos quedan aquellos tiempos de postguerra en los que cambiaba Gobiernos. Todo ello, se dice, sin embargo, sin olvidar que no hay sindicato en el mundo y, mucho menos, partido político o entidad de otro tipo que pueda asumir una coordinación de efectivos tan importante. Es cuestión de días y de oportunidad que el ave renazca de sus cenizas, porque las bases están puestas y dispuestas, tal vez en 1992...

C) Italia: la imaginación al poder sindical

ITALIA, a efectos sindicales, no es un país latino, sino nórdico o norte-europeo. Lo decimos por su alta tasa de afiliación 55-60 por 100, y por tradición reciente de unidad sindical en la acción e incluso en la organización, durante unos cuantos años, de las tres grandes y poderosas centrales sindicales CGIL (4 millones) comunista; CISL (3 millones) social-cristiana; y UIL (1 millón) socialista. Ciertamente que, en muchos casos, la afiliación sindical es más folklórica que real, puesto que muchos obreros se confesarán comunistas, sin saber exactamente a qué central se encuentran afiliados, pero, en otros casos, se produce una militancia muy cualificada con unos cuadros excelentemente formados.

Pues bien, en Italia, quizás menos que en ningún país, se nota la crisis; o, mejor dicho, la posible crisis sindical ha sido digerida y utilizada como palanca de lanzamiento. Así, por ejemplo, el Congreso de 1989 de la UIL reeligió a Giorgio Benvenuto como secretario general por cuarta vez. Benvenuto tomó el sindicato, hace 13 años, en plena crisis con 500.000 afiliados y poco prestigio, hoy día cuenta con casi 1.500.000 y los

mensajes de futuro más audaces: sindicato de ciudadanos; «sindicato moderno, reformista y de los ciudadanos», según sus propias palabras; sindicato con miras a Europa y a la comunidad; sindicato para dialogar con el Gobierno, porque quiere cambiar el país y, para ello, pide «espacios institucionales visibles». Y otro tanto, ha sucedido en la central CGIL, predominantemente comunista a cuyo frente se sitúa, en 1988, Bruno Trentin del que hemos reseñado, con suficiente amplitud, sus propuestas para el sindicato de futuro que está poniendo en marcha con éxito en su central. Pero, sin duda, la pionera central sindical, en esto del «aggiornamento», fue la CISL, de inspiración cristiana y socialdemócrata, a partir de la llegada a la Secretaría General de Carniti, con sus esfuerzos para la formación de militantes y cuadros, y su apertura a la nueva izquierda.

Si existe alguna crisis en el sindicalismo italiano, es la referente a la unidad sindical, conseguida gracias al pacto tripartito, que se vino abajo incomprensiblemente por el planteamiento de la revisión de la escala móvil de salarios y la ayuda al mezzo-giorno. Sin embargo, se puede decir que se mantiene la unidad de acción en las bases y en las cúpulas en los grandes temas. Así por ejemplo, fue espectacular el triunfo sindical, el triunfo «del sentido común de responsabilidad», se dijo, en 1989, cuando los tres sindicatos amenazaron con una huelga general que finalmente desconvocaron ante el replanteamiento de la reforma fiscal por el Gobierno y sus promesas concretas. Ejemplo claro y concreto de gran poder sindical y ausencia de crisis.

D) Alemania: todo sigue igual

TAMPOCO se detectan señales de crisis en el sindicalismo alemán. La victoria del sindicato *IG Metall*, a principios de febrero, en su reivindicación salarial, así lo demuestra. La gran central DGB, fundada en 1949 que reúne 17 federaciones sindicales con más de 8 millones de afiliados, ha sido artífice con su pacto social y con la cogestión de las grandes empresas del milagro alemán. El milagro sindical alemán se ha cifrado en un crecimiento constante de afiliación y en éxitos económicos y sociales, que no le han obligado a recurrir al camino de la huelga que ha sido siempre una vía excepcional.

El *IG Metall*, con cerca de 3 millones de afiliados, se puso en huelga

hace 13 años para conseguir la reducción de jornada y el incremento de las vacaciones. Fue una huelga dura, de 44 días, que al final terminaron venciendo, si bien los éxitos fueron aplazados y graduados. Ahora, no ha sucedido así, la patronal ha comprendido que no tenía sentido un enfrentamiento por 3 décimas de incremento salarial, dado que las votaciones en favor de la huelga registraban 90 por 100 de trabajadores afiliados y el sindicato cuenta con fondos de resistencia acumulados durante 13 años para financiar cualquier conflicto. El caso es que éste no era un conflicto cualquiera, sino que se trataba de un enfrentamiento con la patronal, por supuesto, pero también con el Gobierno y con la política financiera del Bundesbank. Los sindicatos han rechazado la moderación salarial, pedida por las autoridades, y se niegan a costear la unificación alemana a sus expensas, de ahí que se hayan negado a ser intimidados y han amagado con la huelga del sector que no han necesitado poner en marcha (alguien dijo que las mejores huelgas son aquellas que no es necesario hacer).

Ni que decir tiene que este caso va a servir como ejemplo y modelo en las restantes negociaciones que vendrán a continuación, y es de suponer que los resultados van a estar condicionados por esta primera victoria. Frente a esto, que las mujeres y los jóvenes no sientan la necesidad de afiliarse al sindicato puede ser un problema, pero siempre menor. Buenos convenios, ausencia de conflictos, importantes servicios a los sindicados..., hacen que los sindicatos alemanes sean hoy otro pilar básico del sindicalismo europeo y mundial.

No tenemos información sobre la incidencia de la unificación alemana en el plano sindical y si los trabajadores de los cinco *länder* incorporados se están afiliando a los sindicatos, pero no será difícil suponer que, dada la estructura del sistema de relaciones laborales, lo lógico es que se produzca la natural implantación del sindicato en los nuevos territorios, con lo que la DGB incrementará sus efectivos a corto plazo.

IV. Irresistible ascensión del sindicalismo español

EN un artículo que publicamos en la revista *Documentación social* (n.º 82 de enero-marzo 1981), monográfico

dedicado a «Sindicalismo en España» (16), decíamos literalmente: «No se puede decir con rigor que los sindicatos mayoritarios estén en crisis, en todo caso, están en crisis de crecimiento y expansión. Con más de un millón de votantes (nos faltó decir que cada uno), con más militantes y cotizantes que cualquier partido político, con una negociación colectiva exitosa (no se ha ponderado de manera suficiente el hecho de que la reivindicación salarial que suscribe UGT, autolimitándose, es lo que finalmente sale de media anual)... no se puede hablar de crisis en los sindicatos que han superado los índices de participación, votantes y delegados en las empresas, en las elecciones de 1990». La cita ha sido larga, pero creemos que es lo suficientemente ilustrativa de nuestro pensamiento al respecto.

Hoy podríamos añadir algo más, desde esta perspectiva de constatar o negar la crisis en el sindicato clásico. Si tenemos en cuenta que durante 40 años, desde 1936 a 1976, en la España vencedora de la guerra civil no han existido sindicatos; que los sindicatos eran perseguidos y la asociación castigada con penas de 20 años (proceso 1.001); que el sindicato de clase era demostrado y responsabilizado de los males que encienden la contienda; no podemos dudar de clarificar como milagro sindical español, el hecho de que la libertad sindical se consigue por ley de 1 de abril de 1977 y al año los sindicatos ya cuentan con miles de votantes y afiliados.

UGT, que celebra su XXX Congreso en el año 1976, todavía en la clandestinidad, pero bajo la tolerancia de los ministros de Interior y sindicatos, Fraga y Martín Villa, confiesa, entonces, 6.500 afiliados, contando los exiliados que seguían fieles. A poco más de un año y medio, tendrá más de un millón de votantes, simpatizantes y afiliados. Y otro tanto sucede en CC OO. El crecimiento es espectacular, si bien, en este caso se arrancaba ya de un núcleo que había trabajado en la clandestinidad. De todas formas, la afiliación en España es bastante escasa y ninguno de los dos sindicatos mayoritarios podrá censar más allá de 800.000 trabajadores, aunque reciban votos de casi 1.300.000, con motivo de las elecciones en las empresas. Probablemente de esos afiliados cotizan solamente algo más de la mitad y se puede decir que son militantes del sindicato la mitad de estos últimos, es decir, unos 200.000, lo que viene a suponer que lo son los elegidos representantes y otro trabajador más, aunque son datos que no es posible contrastar de manera fidedigna.

(16) Alonso, F.: «Estructura del sindicalismo en la España democrática». *Documentación Social*, n.º 82, enero-marzo, 1991.

De todas formas, estas cifras, y las correspondientes a las elecciones para representantes de los trabajadores en las empresas, que pasamos a comentar a continuación, son suficientes para desmontar la idea de crisis en términos absolutos y relativos, por comparación, por ejemplo, con los partidos políticos. En efecto, con casi un año de retraso, debido a las vicisitudes habidas en el proceso electoral, se publican en el Boletín Oficial del Estado, n.º 273, de 14 de noviembre de 1991, los resultados electorales, según Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de noviembre de 1991. En ellos se puede constatar:

- 1.º Importante número de votantes: 3.974.406.
- 2.º Alto porcentaje de participación: 73,96 por 100.
- 3.º Elevado número de actas compatibles: 109.133.
- 4.º Considerable cifra de elegidos: 237.261.
- 5.º Triunfo absoluto de UGT y CC OO.

Representantes elegidos:

UGT: 99.737.

CC OO: 87.730

ELA-STV: 7.488.

GICA: 3.527.

OTROS SINDICATOS: 29.808.

GRUPOS DE TRABAJADORES: 8.407.

NO CONSTA: 564.

Junto al triunfo de UGT y CC OO, hay que destacar también los de los sindicatos autonómicos ELA-STV y CIGA que, por sus resultados, se constituyen en sindicatos más representativos a escala nacional, y por supuesto, de sus respectivas comunidades autónomas, País Vasco y Galicia.

Pero no se trata sólo de cifras de afiliación y militancia, sino también de examinar poder sindical, influencia, efectividad... En este sentido, en la transición democrática española, podemos distinguir dos etapas perfectamente diferenciadas: la del pacto social (1977-1986) y la del conflicto social (1987-1992).

No estaríamos muy de acuerdo con Salinas Ramos (17) cuando afirma que, «Entre 1979 y 1985, los sindicatos eran muy débiles, contaban con escasa afiliación y dependían de las subvenciones estatales». Hoy, al

(17) Salinas, F.: Presentación del número *Documentación Social*, n.º 82, enero-marzo, 1991.

contrario, nosotros pensamos que, en esa época, hubo una gran euforia de afiliación sindical que hizo que los sindicatos se crecieran más allá de sus posibilidades reales, con lo que consiguieron objetivos importantes, entre ellos, anticipar el Estatuto de los Trabajadores de 1980; reducir la jornada y aumentar las vacaciones (ley de 1983) y sobre todo alcanzar una presencia institucional que se confirma con la publicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical en 1985.

A nuestro entender, en estos años, los sindicatos desde un poder sindical recién estrenado, con un control suficiente de la situación laboral y con los objetivos básicos de consolidar la democracia y contribuir a la recuperación económica del país, firman sucesivamente el Pacto Social. No firman los Pactos de la Moncloa de 1977, porque el protagonismo en este caso fue de los partidos políticos, pero defendieron los pactos con mucho entusiasmo, CC OO, y con menos UGT. En 1979, julio, UGT y CEOE pactan las bases de lo que luego se recogerá en el Estatuto de los Trabajadores, ya que el Gobierno de UCD no puede dar ni más ni menos de lo que ha sido ya consensuado. Pero unos meses antes UGT y CEOE, con las adhesiones de USO y CEPYME, habían firmado el AMI (Acuerdo Marco Interconfederal) primero de los macro-pactos para ordenar la negociación colectiva, que tuvo una aceptación general y un éxito considerable.

Menos fortuna tuvieron el Acuerdo Nacional de Empleo de 1981 y el Acuerdo Interconfederal de 1983, en los que participó, además de los citados, CC OO y, en el caso del primero, el Gobierno. Finalmente, de nuevo sin la aceptación de CC OO, se firma en octubre de 1984 el Acuerdo Económico Social válido para 1985 y 1986 que ha sido técnicamente el mejor pacto, con sus dos capítulos: acuerdo tripartito (sindicatos, patronal, Gobierno) y acuerdo bipartito (sindicatos-patronal).

Con patriotismo y responsabilidad, los sindicatos han seguido «una estrategia de sacrificio» con moderación salarial, ordenación de la negociación colectiva y ausencia de conflictos, en lugar de lanzarse como hubieran podido hacer a la demagogia de la reivindicación, recién estrenada la libertad sindical.

Una vez que los sindicatos entienden que la democracia está consolidada y la situación económica ha mejorado notablemente, proponen un cambio de estrategia y solicitan ser beneficiarios directos del pacto («estrategia del beneficio») encontrándose con la sorpresa de la incomprensión y el rechazo de sus planteamientos por parte del Gobierno. El Gobierno

acusa a los sindicatos de querer gobernar el país y aprobar los presupuestos; olvida que en los años difíciles, así se ha hecho, en alguna medida, por medio del ANE o el AES, y, que la única diferencia es que ahora no existe pacto. Los sindicatos, por su parte, consiguen buenos convenios colectivos en 1988, 1989 y 1990, y parece que les es más fácil entenderse con la patronal que con el propio Gobierno socialista.

Como prueba de esa irresistible ascensión de los sindicatos en la sociedad española, anotamos dos propuestas de colaboración: Propuesta Sindical Prioritaria e Iniciativa Sindical de Progreso, dos textos extraordinarios perfectamente negociables, que dan prueba del sentido de responsabilidad sindical y su ofrecimiento de pacto social. Es cierto que los sindicatos mayoritarios no han sido muy flexibles en la negociación y se han presentado con demasiada carga radical y descalificadora, pero no es menos cierto que llegaban con el bagaje de la razón moral de los diez años de pacto social sacrificado. Al final, habrá pacto bipartito y tripartito para enfrentar el gran reto del mercado único y se avanzará en la unidad sindical; se darán pasos para la construcción de la «casa común sindical» de la que habla Zúñiga (18), igual que se ha conseguido el éxito precario del acuerdo de HUNOSA o la brillante incorporación de CC OO a la Confederación Europea de Sindicatos. Total, que nada en España deja ver la crisis del sindicato clásico, como no sea crisis de expansión.

V. Conclusiones

CUANDO a Franco Modigliani, Premio Nobel de Economía, se le ocurrió decir aquello de que: «El sindicato es una especie de dinosaurio en vías de extinción», en nuestra opinión, estaba diciendo un disparate. Con mucho más realismo y sentido común Carlo de Benedetti, el gran patrón de Olivetti y otras decía que: «Un futuro sin sindicatos sería dramático». Sin duda, el empresario italiano piensa en «cobas», en espontaneísmo sindical, en asamblearismo, en huelgas salvajes decretadas al margen del sindicato... De ahí, desde la derecha más inteligente y moderna, que apueste por los sindicatos.

Pero es que desde la izquierda o desde los propios sindicatos se llega a la misma conclusión, por otras razones o principios: es necesario replan-

(18) Zúñiga, J. M.: «Mercado único y acción sindical». *Economía y Sociología del Trabajo*. El Sindicalismo, n.º 10. M.º de Trabajo y SS.

tear los objetivos y estrategias sindicales para hacer frente a las nuevas realidades del año 2000, como son: nuevas tecnologías, multinacionales, trabajo precario, desempleo, problemas del ciudadano trabajador, ecología, trabajo autónomo, economía social... E incluso se afirma por «hombreros testimonio» como Antoniazzi (19) que: «El sindicato tiene, por tanto, todavía ante sí un futuro si sabe ser «promotor de ética», para lo que propone. «La vida del sindicalista debe ser una vida “ascética”, es decir, basada en la firme convicción de que no puede cambiar la realidad circundante sin cambiarse a uno mismo».

Dicho esto, parece evidente, según se puede deducir de cuanto venimos exponiendo que:

1.º Ni la idea de sindicato clásico, ni la práctica sindical clásica están en crisis. Pueden tener y sufrir circunstanciales problemas de ajuste a la realidad o redimensión de cara al futuro, pero en principio los dinosaurios gozan de buena salud.

2.º Si existe crisis de los sindicatos, ésta es de crecimiento, de ampliación de objetivos, de reformulación de estrategias, pero nunca crisis de extinción o desaparición.

3.º Por el contrario, desde la derecha inteligente y la izquierda sensata se da por supuesto que el sindicato, es una pieza esencial del sistema, un factor de vertebración e integración social, un elemento imprescindible para hacer una política social progresista, como dice Marcos Peña (20).

4.º Se adivina un modelo de «sindicato de ciudadanos» para el futuro, que es algo más que el sindicato clásico o si se quiere es el viejo sindicato clásico, pero el otro, el de corte anarquista que es una célula de emancipación integral del trabajador en todas sus facetas.

5.º La crisis del movimiento obrero no está tanto en los sindicatos, sino en los propios obreros que no están por el compromiso, la solidaridad, la afiliación, la cuota, la formación, la lucha..., es decir, que la crisis está en nosotros mismos. El enemigo del sindicato de hoy no sólo serían los patronos y los gobiernos, sino también el «televisor», entronizado en todas las casas, por lo que la lucha sindical es más que nunca lucha de titanes.

(19) Antoniazzi, S.: *El sindicalista*. EFAS. Unión Sindical Obrera. Madrid, 1987.

(20) Peña, M.: «El sindicato, motor de vertebración social», *El País*, 16-II-1988.