



Revista de Fomento Social, 50 (1995), 515-536

## El futuro del sindicalismo

---

*En este trabajo (1) el profesor Rojo Torrecilla reflexiona sobre el futuro de los sindicatos. El objeto del estudio es plantear ciertas tesis e ideas con las que estas organizaciones pueden encarar los desafíos que tienen ante sí planteados a fin de que las mismas puedan seguir jugando su papel prioritario de defensa de los intereses del mundo del trabajo. En esta línea afirma el autor que los sindicatos deben: hacer del empleo uno de los ejes prioritarios de su actuación; encarar unas nuevas realidades en las que el trabajo adquiere un significado muy diferente al de épocas pretéritas; acceder a colectivos que se encuentran en posición precaria en el mercado de trabajo o que incluso no han accedido al mismo; responder con seriedad a la ofensiva ideológica neoliberal en todo lo relativo a la reforma de la protección social etc.*

---

————— Eduardo ROJO TORRECILLA (\*) —————

(\*) Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Girona. Presidente de la Fundació Utopia-Joan N. Garcia-Nieto d'Estudis Socials del Baix Llobregat.

(1) El presente texto es una versión revisada de la ponencia presentada el pasado 18 de noviembre en la Reunión de los grupos de *Fomento Social* y *Misión Obrera*. La fecha de cierre es la del 8 de diciembre.

---

ESTUDIOS

## I. Introducción

El objeto de este trabajo es reflexionar sobre el futuro sindical con el fin de plantear algunas tesis e ideas con las que poder encarar los retos actuales y de futuro que tiene ante sí el sindicato a partir de los cambios políticos, económicos, técnico-organizativos y sociales acaecidos desde el inicio de la década anterior (2). A destacar que en la realidad española estamos a las puertas, cuando redacto este artículo, de un proceso congresual muy importante en el seno de una de las organizaciones sindicales más representativas, la Confederación Sindical de CC.OO., y que también hemos de tomar en consideración los conflictos existentes en el seno de la otra central más relevante, la UGT, a partir de la sucesión de Nicolas Redondo al frente de su secretaria general. Me he referido al primer sindicato en un artículo recientemente publicado en *Vida Nueva* (3) y quiero aquí retomar una idea general del mismo: "los meses venideros van a ser importantes en el futuro de las relaciones de trabajo en España. El Congreso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras abre importantes interrogantes de por dónde va a ir el futuro del sindicalismo; o dicho de otra forma más clara: si se va a avanzar en el fortalecimiento de un modelo sindical que conjugue en sus justos términos la praxis contractual y la reivindicativa, o bien si se va a centrar en el conflicto entre personas y grupos o fuerzas socio-políticas...; el mundo del trabajo necesita sindicatos fuertes, creativos, negociadores y reivindicativos. Son necesarios, en suma, mas debates sobre las ideas y menos sobre las personas".

## II. Consideraciones generales sobre el sindicalismo.

1. El análisis que realizo parte de la afirmación de que no soplan vientos favorables para las organizaciones sindicales en la opinión pública, y que encuestas significativas (aunque se hayan realizadas desde revistas cercanas a las

---

(2) Al respecto, vid. el número monográfico de la Revista ICADE (nº 32/1994) dedicado a "¿Crisis del sindicalismo en Europa?", que recoge las ponencias presentadas en el seminario internacional celebrado en la ciudad polaca de Lodz el mes de octubre de 1993. Vid. en especial la ponencia introductoria del profesor Carlos Molero Manglano, "La crisis del sindicalismo europe" (pp. 11 a 60), en la que pone de manifiesto la necesidad de evolucionar por parte sindical para seguir cumpliendo su papel central de defensa de los intereses del mundo del trabajo.

(3) "El debate sindical". 17 de noviembre de 1995., p. 31.

tesis empresariales) ofrecen una visión más negativa que positiva de los mismos según los ciudadanos encuestados. A tal respecto, es significativa una reciente encuesta publicada por la revista Nueva Empresa realizada a 1128 personas mayores de 18 años (45'4 % trabajadores en activos; 10'4 % parados; 14'1 % jubilados; 6 % estudiantes; 24'1 % amas de casa) sobre la relevancia de los sindicatos y la mayor o menor bondad de su actuación cotidiana (4). Pues bien, aparecen dos conclusiones importantes y que deberían preocupar al mundo sindical: son mayoría los entrevistados que creen que la actuación de las centrales sindicales "no sirve para beneficiar a ninguno de los colectivos de trabajadores, ni desde luego tampoco para favorecer a parados y empresarios"; pero es que además son muchos los que consideran que los sindicatos están controlados por el gobierno o los poderes públicos; y también son mayoría quienes opinan que la actuación sindical no resulta positiva ni para fomentar la inversión ni generar empleo (casi un 63 %), mientras que sólo un 7'5 % cree que es positiva, y el resto de los encuestados no se manifiesta sobre la cuestión.

Quizás para tratar de paliar una parte de esta mala imagen, no justificada en la mayor parte de las ocasiones según mi parecer, algún sindicato ha propuesto muy concretamente dar realce a la "ética sindical" en la actuación cotidiana de cualquier dirigente o afiliado; así, en los documentos congresuales de la Confederación Sindical de CC.OO. se propone la aprobación de un código a respetar respecto a la utilización de las horas sindicales, de forma que no haya diferencia en cuanto al tiempo de trabajo de un trabajador ordinario y las horas que dedica a la actividad sindical el liberado para atender específicamente las cuestiones sindicales (5), y que en caso de huelga se les descuente de su salario la misma cantidad que dejen de percibir los trabajadores en activo de las empresas

(4) "Sindicatos .... para qué?. Núm. 402, octubre 1995, pp. 22 a 28. La encuesta se realizó a un 7'3 % de afiliados a un sindicato, un 10'4 % que antes habían pertenecido, y un 78'3 % que nunca han formado parte. Los encuestados opinan que quien más se beneficia de la actuación de los sindicatos son los funcionarios públicos, y les siguen los empresarios, mientras que por contra existe muy poca confianza sobre su capacidad para defender los intereses de los trabajadores de las empresas privadas y de los desempleados.

(5) "Los delegados/as que como consecuencia de la acumulación de horas adquieran la condición de liberados/as a tiempo total, deberán dedicar al trabajo sindical diario, ya sea dentro de la empresa/centro público o en las estructuras del sindicato, el mismo número de horas, como mínimo que el correspondiente a la jornada laboral establecido en el convenio o en la norma legal de aplicación". Cfr. *Ponencias y Estatutos. 6º Congreso Confederado*. Madrid, 1995, pp. 60-61.

afectadas por el conflicto, dedicándolo a proyectos sindicales de tipo social.

¿Pero, le podemos pedir al sindicalismo que sea un “marciano” dentro del globo terraqueo?. O dicho de otra forma, ¿no es el sindicalismo en muchas ocasiones, en sus prácticas y actuaciones cotidianas, un fiel reflejo de las pautas y valores sociales imperantes en nuestras sociedades desarrolladas, valores que hoy en día se plasman en un acentuado, y en más de una ocasión descarnado, pragmatismo por parte de gran número de trabajadores?. Es una pregunta que no tiene ciertamente una respuesta clara, aunque teóricamente debemos afirmar que los valores sindicales de defensa de los intereses de los trabajadores deben estar siempre presentes. Creo que en la actualidad soplan buenos vientos para las reivindicaciones salariales (¡obviamente en las empresas y centros de trabajo que gozan de buena salud económica!) y malos para la solidaridad “con los de fuera”, es decir para la reivindicación de más empleos y puestos de trabajo aunque ello signifique algunas limitaciones o restricciones en las condiciones salariales y de trabajo de los actuales trabajadores en activo. Una encuesta reciente realizada en Francia (6), y que no creo que tenga grandes dificultades teóricas para poder ser extrapolada a buena parte de las sociedades europeas, da una visión en los términos que acabo de exponer: un 64 % de los encuestados creen que su empresa no concede ninguna importancia a su porvenir, y a partir de ahí sus reivindicaciones son muy pragmáticas, ya que el 67 % da prioridad a la reivindicación salarial y después, pero mucho más alejada, la mejora de las condiciones de trabajo (35 %), y sólo un 32 % lucharía por lograr nuevas contrataciones en la empresa; es decir, el pragmatismo lleva a reivindicar lo más tangible (“más vale pajarero en mano que ciento volando”), y su desilusión les impulsa a no dedicar a su empresa más tiempo del estrictamente necesario para llevar a cabo su actividad.

Es especialmente significativa la referencia a la actuación laboral de los jóvenes y su relación con el mundo sindical, manifestándose que la afiliación se da a la organización que defienda eficazmente sus intereses más estrictamente laborales (no pues por convicciones ideológicas), cuales son las reivindicaciones salariales en primer término y después la estabilidad en el empleo. Y por cierto, en España no existe mucha diferencia al respecto, como ponen de relieve los

---

(6) “Climat social de la rentrée. Les salariés décrochent de leur entreprise”. *Liaisons Sociales-Le mensuel*, núm. 102, octubre 1995, pp. 8 a 16.

documentos congresuales del próximo congreso de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña, los cuales, al igual que también se indica en los textos del congreso confederal estatal, resaltan que la decisión de afiliarse un joven a un sindicato es, en la mayor parte de las ocasiones, por razones de utilidad y no por convicción ideológica, es decir “por la necesidad de dar respuesta a la situación laboral de la empresa, o por resolver problemas concretos del mundo del trabajo, o la valoración positiva que se efectúa por el hecho de estar afiliado” (7).

2. Soy del parecer que el sindicalismo debe seguir siendo un factor de vertebración del tejido social colectivo, y que puede serlo si atiende a los retos e interrogantes que se le abren ante sí y no se enroca en posturas meramente defensivas de mantenimiento de lo ya existente; es decir, el sindicalismo **sí tiene futuro** siempre que se adecúe a la nueva realidad social que, por cierto, ha contribuido a configurar. Por ello, al releer mi trabajo de 1982 titulado “El siindicalismo en la década de los ochenta” (8) he llegado a la conclusión de que hay una frase en el mismo que sigue siendo perfectamente válida hoy, y a la que sólo es necesaria modificar la referencia a la década de los ochenta por la actual; de tal forma, “el sindicato sigue siendo una pieza importante para la mejora y transformación de toda sociedad en la que haya injusticias. Ahora bien, el modelo de sindicato válido para *esta década* pienso que debe conjugar una línea ideológica clara de transformación y cambio de la sociedad en todo lo que esta tenga de negativo, junto con una práctica negociadora para con los poderes públicos de una parte y para con las organizaciones empresariales de otra práctica negociadora, asentada por supuesto, en potentes estructuras técnicas y organizativas”. Un modelo reivindicativo-contractual que no viva de realidades

---

(7) Vid. *Lluita Obrera*, núm. 124, octubre 1995, pp. 76 a 78. De otra parte, la cultura sindical de sus mayores también puede ser un elemento importante para que el joven posea una visión positiva de la realidad sindical y decida embarcarse en la actividad colectiva. Como ya expuse en otra ocasión, “en aquellos hogares donde los padres son militantes sindicales no hay duda que habrá un caldo de cultivo adecuado para que el joven entienda la razón de ser de la militancia sindical, si bien no cabría descartar efectos contrarios si la militancia sindical paterna hubiera influido desfavorablemente (despidos, represalias, falta de promoción interna, etc) en su vida laboral”. Cfr. “Sindicalismo y juventud (estudio de las relaciones entre las organizaciones sindicales y los jóvenes. Análisis y propuestas)”. Ponencia (inérita) presentada en las *Jornadas técnicas de estudio y debate. La inserción social y profesional de los jóvenes*. Barcelona, noviembre 1988.

(8) Cuaderno nº 1 de la colección *Cristianisme i Justícia*.

pasadas y de grandes proclamas sobre la lucha de clases (9), que combine su actitud reivindicativa con la participativa en las decisiones que se adopten en las empresas y centros de trabajo así como en los centros de poder donde se toman decisiones que afectan a los intereses de los trabajadores; a título de ejemplo, un sindicalismo que defiende la existencia de un sector público eficiente que dé respuestas positivas a las demandas sociales de la sociedad, pero que no tiene reparos en reconocer que determinadas actividades industriales pueden requerir un grado de participación mucho mayor tanto de la iniciativa social como privada, siempre que se garantice el bienestar social de las personas, y zonas geográficas, afectadas por las pérdidas de empleo (10). Un sindicalismo además que debe tener en cuenta el proceso de globalización y de mundialización de la economía y de la política, con el correlativo incremento de la desigualdad social entre ciudadanos no ya de distintos Estados sino en el propio seno de cada uno de ellos (11), con la necesidad de adoptar medidas adecuadas a escala supranacional, via organizaciones sindicales internacionales poderosas para enfrentarse a la resolución de este problema (12), además de tener que dar

(9) Para el Presidente de la poderosa Confederación alemana de sindicatos (DGB), Dieter Shulte, es claro que el mundo sindical "no puede vivir de dogmas o escoger soluciones planteadas desde una óptica exclusivamente de enfrentamiento entre capital y trabajo que hoy nos parece sobrepasada". Entrevista en *Liaisons Sociales-Le mensuel*, núm. 102, octubre 1995, p. 39.

(10) A título de ejemplo significativo, en los documentos congresuales de CC.OO. no hay una oposición frontal de rechazo a una paulatina disminución del sector público industrial, pero se defiende que "hay que prever los efectos sociales de la desaparición de la empresa pública con planes preventivos de desarrollo industrial regional, con recualificación de los trabajadores y con programas de recolocación para impedir la concentración de prejubilados y jubilados con anticipación, cuya supervivencia, ahora no productiva, sigue dependiendo del erario público" (p. 30).

(11) En la mesa redonda celebrada el mismo día 18 de noviembre, los representantes sindicales destacaron la necesidad de valorar la globalización de la economía, y la de abordar el análisis de la competitividad desde una óptica supraeuropea. Y afirmaron igualmente que era necesario prestar una especial atención a los problemas de la emigración, de la solidaridad internacional y de la paz.

(12) La Confederación sindical internacional más importante es la CIOSL, a la que se propone pedir la afiliación en los documentos congresuales de la C.S de CC.OO. "porque es la central sindical que agrupa a la mayoría de los sindicatos democráticos", que agrupaba en diciembre de 1994 a 164 organizaciones de 117 países, con más de 112 millones de afiliados. Por su parte la CMT tiene, según sus propios datos 21 millones de afiliados en 103 países, 83

respuesta a nuevos interrogantes que se abren de forma periódica en una época histórica donde las certezas absolutas han dejado paso a las incertidumbres más acusadas (13). Un sindicalismo que tenga una base sólida de autofinanciación y que no dependa en gran medida de las subvenciones y ayudas estatales, ya que las mismas, aún y reconociendo su plena validez, pueden suponer en más de una ocasión un freno a la actuación reivindicativa por parte sindical. Y en fin, un sindicalismo que combine en su justa medida la defensa de sus afiliados y la de los restantes trabajadores, pero asumiendo que tan poco válido puede ser, y así se ha hecho notar desde instancias sindicales, la defensa exclusiva de sus afiliados como pretender la defensa de todos los trabajadores "ya que una parte de los mismos siempre actuará de forma apática o indiferente" (14).

3. Existen algunas cuestiones o temas comunes a todo el universo sindical, y otros más específicamente propios de la realidad española. Los que afectan con carácter general a todos los sindicatos, al menos en el ámbito europeo occidental, fueron abordados y desarrollados en el último congreso de la Confederación europea de sindicatos celebrado el pasado mes de mayo, y básicamente fueron los siguientes:

A) Un estudio detallado de la problemática del empleo y del desempleo en Europa, calificado este último como "el principal problema económico con el que se enfrenta la Comunidad tanto ahora como durante el resto de la década" (15) (10'8 % al finalizar 1994, con una tasa superior entre las mujeres, 13 %, y los

de ellos del llamado Tercer Mundo. La influencia de la FSM es muy minoritaria en la actualidad, a partir de la caída del bloque comunista, y sólo tiene incidencia en algunos países africanos y asiáticos.

(13) En los documentos congresuales de la C.S. de CC.OO pueden encontrarse tesis semejantes a las que yo he expuesto; así, se indica que "los fuertes contrastes, la conjunción del incremento del bienestar de unos y de la pobreza de otros, de expansión de los sistemas democráticos y de las libertades civiles y de expansión de la marginación y de la inseguridad, han hecho de nuestra época la era de la incertidumbre, quizás como contraste de las grandes certidumbres del pasado" (p. 8).

(14) M. CARRIERI (1995), *L'incerta rappresentanza. Sindacati e consenso negli anni '90: dal monopolio confederale alle rappresentanza sindacale unitarie*. Bolonia, Il Mulino, pp. 63-64. En su estudio, se pone de manifiesto, como dato altamente significativo, que en la CGIL el número de afiliados no activos superó en 1993 al del trabajadores en activo.

(15) COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1994), *El empleo en Europa 1994*. Luxemburgo. Vid. también "Dictamen del Consejo Económico y Social sobre el libro verde de la política social europea: opciones para la unión". DOCE C nº 148, 20.05.94, pp. 35 a 48.

jóvenes menores de 25 años, 19'6 %, que entre los hombres, 9'3 %).

B) La necesidad de un desarrollo económico sostenible con respeto al medio ambiente, con valoración de todas las incidencias que las políticas económicas y sociales tienen sobre el mismo, e integración de esta variable en todas las políticas estructurales comunitarias, a fin de generar un mayor empleo en los sectores y actividades vinculados con el medio ambiente, debiéndose adoptar por las instancias públicas competentes, tanto comunitarias como estatales, las medidas necesarias para garantizar que las reconversiones empresariales, cuando sean necesarias, se hagan con el menor coste posible en términos de pérdidas de empleo (16).

C) Valoración del modelo social europeo como un mecanismo que refuerza tanto "la competitividad como la cohesión social". Este modelo social debería encontrar un soporte jurídico adecuado, de tal forma que las propuestas que se plantean por las distintas organizaciones sindicales van en la línea de incorporar el contenido de la Carta europea de derechos sociales fundamentales de los trabajadores al Tratado revisado de Maastricht, e incluso se sigue debatiendo la necesidad de que los criterios del empleo y del desempleo sean tenidos en cuenta, aunque no parece ciertamente muy posible, para garantizar la convergencia entre los Estados que pretendan acceder a la Unión Económica y Monetaria. En el ámbito de este proceso de construcción europea, la Confederación Europea de Sindicatos no acepta una Europa "a la carta", pero se admite que puede haber períodos transitorios e incluso velocidades diferentes; de otra parte, es necesario introducir cláusulas jurídicas de "no-regresión" en las directivas comunitarias en materia social, "para que ningún país deje de aplicar sus normas más favorables al mundo del trabajo si la norma comunitaria tiene un contenido protector inferior".

D) Dinamización del mercado de trabajo y defensa de una flexibilidad positiva, con especial hincapié en la mejora de la educación y formación para jóvenes y desempleados de larga duración. Cabe recordar aquí, incidentalmente, que el desempleo afecta mayoritariamente a las personas sin cualificación, ya que sólo

---

(16) En el ámbito español, la Confederación Sindical de CC.OO. propone, en sus documentos congresuales, que la reconversión ecológica "debería contar con un fondo creado a través de aportaciones públicas y privadas provenientes del sector industrial que atendiera las consecuencias sociales indeseadas que tal reconversión pudiera causar, de forma que no fuera traumática" (p. 26).

el 28 % de los trabajadores europeos no poseen cualificación profesional, pero la cifra sube al 52 % entre los desempleados, por lo que la lucha contra esta situación, en especial de las personas que llevan largo tiempo en la misma, debe constituir una de las prioridades de la política laboral europea según se constató en la reunión del Consejo Europeo de Essen celebrado en diciembre de 1994.

E) Defensa del sistema público de protección social, pero al mismo tiempo constatación de la necesidad de buscar nuevas fuentes de financiación a fin de evitar que su peso recaiga de forma mayoritaria sobre las espaldas de las personas que realizan una actividad productiva asalariada; el proceso de convergencia real a escala europea se ha de llevar a cabo, como se ha puesto de relieve en el Congreso de la CES, en el ámbito de las políticas de protección social, no armonizando sistemas sino derechos, e intentando garantizar que a cada ciudadano se le reconozcan unos niveles de protección social semejantes en cada país. La política de protección, justamente combinada con la de empleo, es un pilar básico para evitar el agravamiento de las situaciones de pobreza y exclusión, una de las lacras más importantes que corroe a una parte no despreciable de la sociedad europea (cerca de 50 millones de personas). La lucha contra la pobreza, a mi entender, ha de contar con la actuación concertada de los poderes públicos, del sector privado y de la iniciativa social, y habría de ser considerada como la máxima prioridad comunitaria.

F) Reducción y reorganización de los tiempos de trabajo, en la perspectiva de llegar a las 32 horas semanales y estando abierta a una distribución de dicho tiempo en razón de las necesidades organizativas y productivas de cada empresa.

G) En fin, consolidación del poder sindical europeo, de tal forma que pueda reactivarse el diálogo social y se abra la vía para la negociación colectiva de ámbito interconfederal o sectorial a nivel europeo (17). No debe olvidarse que el diálogo y la negociación forman parte consustancial del modelo de sociedad europea, y que sobre los mismos se ha construido buena parte del Estado del Bienestar a partir de la finalización de la segunda guerra mundial (18).

4. Conviene también reflexionar sobre si los sindicatos, y hago la reflexión

---

(17) Para un análisis más detallado del Congreso me remito a mi artículo "El futuro del sindicalismo europeo". *Noticias Obreras* núms. 1148 a 1151, 16 de julio al 15 de septiembre de 1995, pp. 23 a 30.

(18) Rojo, E. (1995), "Participación sindical en la Europa comunitaria: del diálogo social a la negociación colectiva". *El Proyecto*, núm. 24/marzo, pp. 19 a 33.

ahora con carácter general, se han adaptado a los cambios en el que pudiéramos denominar "modelo clásico de trabajo y de trabajador", y afirmo que tienen dificultades para ello, porque siempre se han estructurado sobre "representaciones colectivas fuertes y estructuradas" y hoy el mundo del trabajo pone cada día en cuestión esta colectividad (fronteras cada vez más difusas entre tiempo de trabajo y de no trabajo, o amplias categorías de trabajadores excluidos por razón de edad o por no poseer las cualificaciones demandadas por los nuevos procesos productivos) (19), y probablemente también porque el grueso de la afiliación se concentre todavía en el interior de ese "modelo clásico de trabajo y trabajador" que les coloca en dificultades para abordar la problemática de unas nuevas pautas de crecimiento, de empleo y del valor trabajo (20). Piénsese que este modelo, que repito que ha servido durante muchos años como punto de referencia para la actividad sindical clásica, se asentaba en cuatro pilares que ahora, en mayor o menor medida, están puesto en tela de juicio en la realidad laboral cotidiana: la presencia en el centro de trabajo (piénsese en la importancia actual del trabajo a domicilio y en el auge del teletrabajo, de forma que según datos de EUROSTAT nueve millones de trabajadores europeos, es decir un 7'5 % de todos ellos, trabajan a domicilio, siendo para cuatro millones su forma habitual de trabajo) (21); un horario regulado, o lo que es lo mismo la obligación de estar a disposición

---

(19) Vid. el excelente artículo de la Secretaria Confederal de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), H. Goux (1995), "Le travail en questions". *Cfdt-Aujourd'hui*, núm. 115, septembre, pp. 71 a 79. El artículo explica los ejes centrales de un cuestionario-encuesta preparado para debatir en toda la estructura sindical sobre los cambios en el trabajo, a fin de adecuar la práctica sindical a las nuevas realidades. El objetivo final, que a mi entender debería ser válido para cualquier sindicato, es el de "construir plataformas reivindicativas que tengan realmente en consideración los problemas y los deseos de los asalariados, así como dinamizar las prácticas sindicales y tejer un vínculo más estrecho y próximo con los asalariados" (p. 72).

(20) En la mesa redonda del día 18 de noviembre, el representante de la UGT, Antoni Ferrer, efectuó una autocrítica del sindicalismo español, afirmando que es básicamente industrialista y masculino, cuando en la actualidad el trabajo se concentra de forma mayoritaria en el sector servicios y además existe una creciente presencia femenina en la actividad laboral.

(21) El país pionero es el Reino Unido, con un 21 % de la población asalariada, seguido de lejos por Alemania, Bélgica Irlanda y Dinamarca. Cfr. "Poblaciones y condiciones sociales núm. 9/1995", dedicado monográficamente a "El trabajo atípico en la Unión Europea (1992-1993): el trabajo el sábado, el trabajo el domingo y el trabajo a domicilio". Referencia en *Europe Información Internacional* núm. 3614, 21 de octubre de 1995, p. 15.

empresarial durante el mismo y con absoluta libertad durante el restante (piénsese ahora en la anualización de la jornada de trabajo a tiempo parcial, o el incremento del trabajo en atención a las necesidades ocasionales de cada empresa, y se verá como se matiza la tesis anterior); una remuneración fija (¿no es cierto que hoy en día proliferan las remuneraciones variables, vinculando un porcentaje importante a la existencia de resultados positivos en la empresa o al incremento de la productividad, e incluso también en función de los resultados individuales de cada trabajador?); en fin, la existencia de un contrato de trabajo de duración determinada (hoy en día una rara avis para la mayor parte de personas que acceden al mundo laboral, y que sólo tras un largo período de tiempo de actividades realizadas en el marco de modalidades contractuales de duración determinada, pueden acceder a la estabilidad en el empleo) (22).

5. Por último, deseo indicar aquí que las ideas que se están exponiendo y las que seguirán a continuación no tienen en ningún caso vocación de dar por concluido el debate, sino todo lo contrario; es decir, deben servir para profundizar en la reflexión de cómo ha de ser un sindicalismo que dé, en el futuro inmediato, respuestas eficaces y solidarias a las demandas del mundo del trabajo, no sólo de aquel que tiene empleo, sino muy en especial del que se mueve en la frontera borrosa entre el trabajo precario y el no-trabajo.

### III. Temas a abordar por el sindicalismo en el futuro inmediato

1. He tenido oportunidad de exponer en otras ocasiones, y sigo defendiendo en la actualidad, que los sindicatos deben hacer del empleo una de sus banderas o líneas prioritaria de actuación, incidiendo además para que tenga una vocación de calidad y de estabilidad (23), tanto desde el ámbito legislativo como más concretamente desde los procesos convencionales de negociación colectiva en los sectores, empresas y centros de trabajo, a fin de superar el estigma muy extendido entre la opinión pública de que sólo se interesan por los derechos de los

---

(22) J. LESOURNE (1995), "Allons-nous vers la mort du salariat?". *Liaisons Sociales-Le Mensuel*, octubre, p. 98.

(23) Vid. en la misma línea los documentos congresuales de la Confederación Sindical de CC.OO., en donde se afirma textualmente que la pretensión del empleo "debe anteponerse a cualquier otra...; el número y la calidad de los empleos que se establezcan en una negociación debe ser el primer baremo para valorar su eficacia" (p. 34).

trabajadores ocupados (24), y en esta misma línea y desde foros sindicales de indudable importancia se afirma que es muy importante “incidir sobre las políticas y legislaciones sociales y económicas, en especial en lo que concierne al empleo” (25). Tal como ha puesto de manifiesto la OIT, y comparto plenamente su tesis, “la seguridad del empleo acentúa las tendencias de las empresas a dispensar formación, y a los trabajadores a mejorar su cualificación, y potencia que las empresas compitan por medio de innovaciones de los productos y de una estrategia de comercialización de los mismos” (26).

El mayor y mejor empleo que se predica es una concreción práctica de un derecho social de ciudadanía recogido en las Constituciones de la mayor parte de los países occidentales, y ha de ir combinado con una justa política económica que tenga en cuenta, para corregirlas, las desigualdades regionales, y que confiera un protagonismo real a la iniciativa municipal para encarar la resolución de problemas socio-económicos que conoce directamente.

En el ámbito de la potenciación del empleo, creo que la búsqueda debe hacerse especialmente desde la movilización de todos los recursos locales existentes, implicando a todas las administraciones públicas, a las empresas, a las fuerzas sociales y a todo el tejido asociativo en general. Los nuevos empleos deben responder a las nuevas necesidades existentes en nuestras sociedades (servicios sociales, cultura, tiempo libre, etc) y para su potenciación se deben utilizar “instrumentos nuevos, yendo más allá de las aproximaciones sectoriales y adoptando un planteamiento transversal, es decir que se sale de razonamientos únicamente económico, político o social” (27).

(24) El secretario general saliente de la CONC. J.L. López Bulla afirma, en su Informe al Congreso, que el contenido de los procesos contractuales debe centrarse en las cuestiones del empleo, la mejora de las condiciones de trabajo, el poder adquisitivo y los derechos de ciudadanía social, y sostiene rotundamente que “es radicalmente falsa la imputación que se nos hace desde diversos ángulos —incluso desde posiciones no necesariamente anti-sindicales— de ser un grupo de presión únicamente preocupado por las personas que están trabajando” (p. 34).

(25) Tal es la tesis del Presidente de la DGB alemana, Dieter Schulte, en la entrevista recogida en *Liaisons Sociales-Le mensuel*, núm. 102, octubre 1995, pp. 38-39.

(26) *El empleo en el mundo*. Ginebra 1995, p. 24. Desde la misma perspectiva se ha dicho que “una rotación muy rápida de los efectivos no favorece la mejora de la competencia de los asalariados”. Cfr. B. STEVENS et M. MICHALSKI (1994), “Perspectives a long terme des pays de l’OCDE en matière de l’emploi et de cohésion sociale: aperçu general”, en OCDE, *Les sociétés de l’OCDE en transition. L’avenir du travail et des loisirs*. París, p. 15..

(27) M. JOUEN (1994), “Des emplois pour répondre a des nouveaux besoins”. P.O. BERGERON

2. En la actualidad existe un amplio debate sobre los cambios en el valor del trabajo y su incidencia sobre la vida económica y social, y ya he expuesto alguna opinión al respecto en la primera parte de mi exposición.

El sindicalismo debe encarar una nueva realidad en donde el trabajo adquiere un significado muy diferente al de etapas históricas anteriores, probablemente por su escasez, y en donde se combinan y entrelazan realidades tales como una pluralidad diversificada de tiempos de vida y de trabajo, la incidencia de las nuevas tecnologías en los procesos productivos, la aparición y desarrollos de nuevas fórmulas y sistemas de organización y gestión de la fuerza de trabajo que permiten afirmar que en el seno de algunas empresas se produce un fenómeno complejo de nuevas formas de organización del trabajo pero al mismo tiempo el mantenimiento de estándares tayloristas coexiste en otras muchas, y una diversidad de status contractuales, laborales o no, con su correlativa pluralidad de situaciones salariales (28), pudiéndose aceptar la tesis defendida en un reciente e importante informe realizado en Francia sobre el trabajo en una perspectiva de los próximos veinte años que “los cambios a que se ven sometidos el trabajo y el empleo, así como a los que se verán en el futuro, implican la existencia de una transición entre un modelo que no funciona correctamente y otro del cuál todavía no se percibe aún claramente los contornos” (29).

Cabe realizar aquí una afirmación que someto a debate y consideración: el trabajo deja en la actualidad de ser un referente básico de la vida de buena parte de la población, tanto porque aumenta el número de excluidos de los procesos

---

et M.A. GAILLE (eds) , *Croissance, compétitivité, emploi. A la recherche d'un model por l'Europe*. Bruselas, Presses Universitaires Européennes, p. 225.

(28) H. Goux ha puesto de relieve como se produce un incremento del trabajo independiente, al margen del debate sobre su mayor o menor voluntariedad, la desconexión cada vez mayor entre diplomas, cualificaciones y empleos disponibles, y un mayor grado de penosidad psíquica en el trabajo de muchos trabajadores, ya que “las presiones de los clientes, y las obligaciones de cumplir con los plazos fijados, implican un ritmo de trabajo con un alto grado de stress en casi la mitad de los asalariados (franceses)”. Cfr. “*Le travail...*”, ob. cit., p. 74.

(29) *Le travail dans vingt ans. Rapport de la Comission presidée par Jean Boissonat*. Commissariat general du Plan, París, La Documentation Française/Ed. Odile Jacob, 1995. Puede consultarse una síntesis del documento en *Liaisons Sociales* núm. 108, 31 de octubre de 1995, pp. 1 a 8. El objeto del estudio es identificar cuál puede ser la situación del empleo y del trabajo en Francia a la altura del año 2015, si bien creo que la mayor parte de sus reflexiones son perfectamente extrapolables a la realidad española.

laborales como por el aumento correlativo de otros centros de imputación básica de la vida de muchas personas (30), y en tal sentido cobra el debido realce la afirmación realizada por un alto responsable de la Unión Europea, según el cual “el trabajo, que ha sido el principal factor de integración social, pasará a un segundo plano porque los europeos darán más importancia al tiempo de no trabajo: la formación, el ocio, la familia o la participación en asociaciones cívicas” (31). En suma, y tal como expuse con ocasión de un homenaje realizado a Juan N. García-Nieto el mes de noviembre de 1994 en *Cristianisme i Justícia*, “la crisis de la centralidad del trabajo para una gran parte de la población aparece más que evidente, y hay que pensar en términos del más allá de la cultura del trabajo y de la civilización industrial, porque cada vez se relativizará más el valor del trabajo humano tanto físico como intelectual” (32). También debe traerse aquí a colación, y no tanto para debatirla con exhaustividad sino principalmente porque es el punto de partida de una nueva reflexión sobre los cambios en el trabajo, la propuesta de sustitución del contrato de trabajo por un “contrato de actividad” contenida en el estudio de la “Comisión Boissonat”, en el ámbito de un marco temporal quinquenal y en el de una pluralidad de empleadores. Dicho contrato, según sus proponentes, debe permitir realizar durante una parte del mismo la prestación de un trabajo ordinario y la adquisición de la debida formación, y también “debe permitir a cada uno poder construir un itinerario profesional que, haciendo alternar diferentes formas de trabajo, comprendidas la formación y la actividad independiente o asociativa conforme a los intereses de las empresas afectadas, aseguraría la percepción de una renta, así como la protección social y conferiría al trabajador un status y una identidad profesional valorizante” (33).

3. ¿Qué decir de los cambios de la composición del mundo del trabajo, y más concretamente de la clase trabajadora? ¿Cómo acceder los sindicatos a los

(30) La tesis aquí expuesta fue objeto de animado debate, y recibió más de una crítica, por los asistentes a la reunión del día 18 de noviembre, del Grupo de *Fomento Social* defendiéndose por algunos de los mismos la centralidad del trabajo como factor de integración social.

(31) La frase es del Director de la célula de prospectiva creada en la Unión Europea, Jérôme Vignon, en el marco de una entrevista en *La Vanguardia*, 4 de julio de 1995, p. 76.

(32) “Una primera aproximación a las reflexiones de JUAN N. GARCÍA-NIETO sobre el sindicalismo y la crisis económica”. Suplements de *Cristianisme i Justícia* núm. 90, novembre 1994, p. 16.

(33) *Le travail...*, ob. cit., p. 7.

colectivos que se encuentran en posición precaria en el mercado de trabajo o que incluso no han accedido prácticamente al mismo?.

Piénsese en el incremento de las diferencias en el propio seno de los trabajadores ocupados [a tiempo completo o parcial, con contrato de duración indeterminada o con contrato temporal, o también como falsos trabajadores autónomos en muchas ocasiones, según la cualificación personal y según el grado de interés de las tareas ejecutadas, en razón de las diferencias habidas en el proceso educativo previo a la incorporación al mundo laboral, según el tamaño de la empresa (34), etc.] y también de los múltiples matices existentes dentro del personal desempleado, con especial importancia a las diferencias entre el paro de corta y de larga duración.

He tenido oportunidad de estudiar con más detalle esta cuestión en otro trabajo y a él me remito (35), con la única referencia literal que ahora hago de que “a finales del S. XX no estamos en presencia de una clase trabajadora homogénea y uniforme, sino que por el contrario el mundo del trabajo es cada vez más plural y se encuentra más diversificado”, y por esta circunstancia se hace del todo punto necesario que el mundo sindical haga un esfuerzo de reflexión teórica y práctica para tratar de incorporar a su seno a esta rica pluralidad existente en el actual mundo del trabajo, sabiendo ciertamente que es difícil porque es mucho más sencillo fortalecer la afiliación en el núcleo duro de la actividad sindical concentrada en grandes empresas y entre trabajadores ya ocupados, pero también teniendo bien claro, y así se expone muy acertadamente en documentos sindicales españoles, que “el acceso a estos colectivos tiene que profundizar el carácter solidario de la práctica sindical, que de no abrirse a las nuevas necesidades quedará reducida a una práctica resistencial en las llamadas fortalezas sindicales” (36); entendimiento de la pluralidad del mundo del trabajo para fortalecer el

(34) Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, a finales de 1994 el 98 % de los centros de trabajo dados de alta como tal ocupaban a menos de 50 trabajadores, y más del 50 % de todos los trabajadores españoles estaban ocupados en empresas de dichas dimensiones de personal. Más recientemente, el INE ha presentado el *Directorio central de empresas 1995*, en el que destaca que el 99,3 % de las empresas ocupan a menos de 50 trabajadores, y que el 91 % de las mismas son microempresas (entre 0 y 10 trabajadores).

(35) *Reflexiones sobre los cambios en el mundo del trabajo*. Madrid, Fundación Santa María, 1994.

(36) Tesis contenida en los documentos congresuales de la Confederación Sindical de CC.OO., p. 33.

sindicato y evitar “seguir siendo tributarios de concepciones profundamente uniformistas” (37). A título de ejemplo significativo véanse los cambios acaecidos en la prestación de una actividad laboral en horario y jornada “no clásico”: según datos de Eurostat, más de 45 millones de trabajadores europeos trabajan el sábado, y 24 millones lo hacen el domingo (un 37 % de trabajadores británicos y un 33 % de daneses, por poner los dos ejemplos más significativos) (38).

4. Procede a continuación efectuar alguna consideración sobre la reforma y/o defensa de los sistemas públicos de protección social; es decir, entrar en un debate entre políticos, técnicos y el conjunto de la ciudadanía, que no es sino el del Estado del Bienestar y que debe tener por objetivo lograr que las normas que se aprueben permitan beneficiarse de los sistemas de protección a aquellos sujetos que realmente lo necesitan, reforzando los lazos de solidaridad, hoy puestos en tela de juicio, entre todos los ciudadanos y los distintos grupos sociales en que se integran. En este sentido el movimiento sindical se enfrenta a una fuerte ofensiva ideológica neo-liberal a la que debe responder seriamente: la incidencia del coste del trabajo y de los sistemas de protección sobre la salud del sistema económico en su conjunto; incluso destacados intelectuales cercanos al liberalismo se pronuncian de forma abierta y sin ningún tapujo por la desaparición de este sistema, aún cuando reconocen la imposibilidad política de llevar a la práctica sus planteamientos (39).

Reitero también aquí algunas tesis que he expuesto con anterioridad y que creo

---

(37) Tesis que se recoge en los documentos congresuales de la CONC, p. 72. Por cierto que, según mi opinión, da la sensación que los redactores de la ponencia siguen pensando en clave industrialista masculina, y que después tratan de incorporar a su reflexión a todos esos colectivos llamados “difíciles” (trabajadores en precario y desempleados, técnicos, mujeres, autónomos, inmigrantes, jóvenes, pensionistas), que representan hoy en día un importante porcentaje del colectivo laboral. La referencia a los técnicos es harto significativa de lo que acabo de indicar: “se trata de analizar su especificidad laboral, tratando de dar respuestas a sus demandas, sin perder la perspectiva global de la clase trabajadora”.

(38) “Poblaciones y condiciones ...”, ob. cit.

(39) Es un ejemplo claro y significativo un reciente artículo de Mario Vargas Llosa, que analiza los conflictos sociales existentes en Francia, y a partir de ahí sostiene que no tiene sentido ya el Estado del bienestar porque “la realidad es que, en el estado actual de la metástasis que ha alcanzado el sistema, no tiene ya cura posible, y sólo cabe acabar con él y empezar desde el principio”. No es el Estado quien deberá asumir la seguridad social de los ciudadanos particulares según Vargas Llosa, sino que les corresponde a éstos “asumirla privadamente”. Cfr. “Al asalto del cielo”. *El País*, 3 de diciembre de 1995, p. 14.

que sigue siendo plenamente válidas (40): el Estado del bienestar tiene unos límites presupuestarios y fiscales que de no ser abordados y analizados correctamente pueden llegar a cuestionar su viabilidad y solidez, poniendo en tela de juicio “la amenaza de la utopía reformista o moderna de una sociedad progresivamente más rica, relativamente igualitaria y donde la vida estuviera bastante asegurada” (41), aún cuando nadie debe dudar que es impensable su desmantelamiento por la importante función que sigue cumpliendo de fortalecimiento de la cohesión social. Coincido plenamente con las tesis expuestas en un reciente editorial de la RFS cuando afirma que el Estado del bienestar “constituye un progreso indiscutible en la historia de la humanidad, en cuanto que ha sido capaz de armonizar eficacia productiva y eficacia distributiva hasta unos niveles que ningún sistema anterior había alcanzado” (42). Y aún digo más: son necesarias a mi entender políticas que apuesten por el fortalecimiento de los sistemas de protección social porque, tal como pone de relieve el Libro Blanco comunitario sobre crecimiento, competitividad y empleo, los principios fundamentales de dicha protección “son el fundamento de la cohesión y de la atracción de la sociedad europea” (43). El debate sereno sobre el futuro del Estado del bienestar debe plantearse tratando de conjugar adecuadamente los valores de competitividad y de solidaridad. y tratando de invertir la tendencia que se dio durante la década de los ochenta de primacía del primero en detrimento del segundo; tal como escribieron destacados sindicalistas, y suscribo su tesis, “no se puede maximizar la competencia a cualquier precio, olvidando objetivos como la solidaridad y la cohesión social” (44). En la reforma deberán superarse ciertos enfoques, como la contraposición entre lo público y lo privado para la defensa de los intereses colectivos, y apuntar la relevancia del sector de la economía social en la actividad productiva (45).

(40) “Perspectivas de las políticas de protección social en la década de los noventa”. *Corintios XIII*, núms. 73-74, enero-junio 1995, pp. 185 a 211.

(41) MIRALLES, J., “Individualismo, nacionalismo, capitalismo. Algunos hitos de la trayectoria de los años ochenta”. AA.VV. (1994), *De cara al tercer milenio. Lecciones y desafíos*. Maliano, CiJ/Sal Terrae, p. 16.

(42) “Crisis y futuro del Estado del Bienestar”, en AA.VV. (1995), *Sociedad y economía en los años 90*. ETEA, Córdoba, p. 197.

(43) Publicado en el *Boletín de las Comunidades Europeas*, suplemento nº 6/1993.

(44) J.M. FIDALGO Y M.A. GARCÍA: “La falsa quiebra de la Seguridad Social”. *El País*, 2 de septiembre de 1994, p. 47.

(45) “Crisis y futuro...”, ob. cit..

5. Más y mejor empleo es una aspiración de todo el movimiento sindical que debe ir estrechamente vinculada a las medidas de reducción y reorganización del tiempo de trabajo, en el marco de una estructura productiva en donde cada vez es más necesario hablar de "tiempos" de trabajo y de no-trabajo, en atención a que ha desaparecido aquella concepción homogénea de la vida laboral y extralaboral que caracterizó a nuestras sociedades desde los comienzos de la Revolución Industrial. Una nueva distribución del tiempo de trabajo que debe además tomar en consideración los cambios que se producen tanto en el interior del propio mundo del trabajo como en los sujetos que integran el mismo, de forma que deben valorarse, tal como ha constatado el VIII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos, "las transformaciones tecnológicas, la nueva división del trabajo, las aspiraciones de los trabajadores a un mayor control de sus estructuras temporales y la necesidad de promover el carácter mixto en el trabajo". A título de ejemplo, puede mencionarse la aparición en numerosos acuerdos de empresa tendentes a la reducción y reorganización del tiempo de trabajo, tanto en Francia como en Alemania, de la figura del "tiempo ahorrado", es decir la acumulación de una parte de los permisos, el período vacacional, o las horas extras abonadas por medio de tiempo de descanso, para disponer de un período de pausa laboral remunerada de varios meses, con el correlato de la creación temporal de empleo. El tema está siendo objeto de atención por la doctrina isulaboralista y también desde los foros internacionales socio-laborales, y se ha subrayado que esta fórmula introduce tanto complejidad en la legislación laboral como una mayor fragmentación en la vida laboral de cada trabajador, pero que al mismo tiempo "se puede pensar que constituye ya un esbozo de la nueva era del tiempo libremente escogido, en el que el trabajador va a determinar los espacios de tiempo que quiere dedicar al trabajo, la formación, otras actividades cívicas, familiares o de esparcimiento" (46).

La superación de la concepción industrialista de "la misma jornada y el mismo horario para todos" debe llevar a los sindicatos a establecer o sugerir políticas de tiempos de trabajo que permitan tomar en consideración las necesidades de los distintos colectivos, pues si ello no ocurre el sindicato deja la puerta abierta a la negociación individualizada entre empresario y trabajador, en condiciones de

---

(46) OIT (1995), "Fomento del empleo: ¿Conviene reducir, reorganizar o repartir el tiempo de trabajo?". *Revista Internacional del Trabajo*, nº 2, p. 303.



clara desigualdad para el segundo. El debate, pues, sobre este punto debe hacerse desde la óptica de tratar de dar respuestas plurales y diversificadas a la pluralidad y diversidad del mundo del trabajo, si bien pueden fijarse algunas pautas o criterios generales que, a mi entender, podrían ser los siguientes:

A) Reducción importante de la jornada laboral (perspectiva de las 32 horas semanales, con un paso intermedio por las 35), acompañada de una reorganización más flexible de los horarios de trabajo a fin de lograr una más óptima utilización de las capacidades productivas de cada empresa, y también de la mano con una intervención activa de los sindicatos junto con los poderes públicos para planificar una mejor organización de los tiempos tanto de trabajo como de no trabajo (47). Reducción que debe ir acompañada, obviamente, de la supresión drástica de las horas extraordinarias y su reconversión en horas trabajadas, en su caso, por nuevo personal, porque si no se produce dicha reducción el aumento de las horas extras podría llegar en más de una ocasión a compensar, por el trabajo de unos pocos, la reducción de jornada efectuada para todos (48). Una propuesta interesante y digna de ser estudiada con atención es la contenida en el Informe Boissonat, que propugna una medida legal para todos junto con aplicaciones concretas y específicas en cada sector, de forma que la duración anual llegue a ser de 1.500 horas en el año 2015, con un 10 % de dicho tiempo dedicado a la formación, y así “la acumulación del tiempo de formación y de disminución de la duración contractual del trabajo conducirá en veinte años a una reducción del 20 al 25 % del tiempo de trabajo” (49).

La reducción pasa también por el estudio del coste económico que comporta para la empresa, y no debe repercutir en la misma sino que hay que buscar nuevas

---

(47) Un estudio realizado por la CFDT de 208 acuerdos en los que se han llegado a acuerdos de reducción/reorganización del tiempo de trabajo subraya la pluralidad de fórmulas utilizadas: trabajo a tiempo parcial, reducción general del tiempo de trabajo, jubilación anticipada progresiva, cese anticipado de la actividad, recuperación de las horas extraordinarias, licencias de larga duración, etc. Cfr. OIT, “Fomento del empleo...”, ob. cit., p. 293.

(48) En su Informe al Congreso de la CONC el secretario general saliente J.L. López Bulla recuerda que en el año 1994 se realizaron 244 millones de horas extras oficiales en España, es decir entre 96 y 104 de promedio por cada trabajador, de forma que “una propuesta justa, la de reducción de la jornada laboral, se está transformando en profundas adversidades para determinados aspectos de nuestra concepción (y práctica) que considera la ocupación como eje central de nuestras pautas reivindicativas y culturales” (p. 20).

(49) *Le travail...*, ob. cit., p. 6.

formas de financiación de esa parte de la jornada no trabajada mediante medidas de redistribución fiscal, y valga a título de ejemplo la propuesta del "segundo cheque" lanzada por Guy Aznar (50).

B) Potenciación del trabajo parcial a tiempo voluntario como fórmula útil de reducción del tiempo de trabajo, y que al mismo tiempo debe servir para reorganizar los tiempos de vida y de trabajo tanto masculinos como femeninos (51). Para evitar que se convierta en una mera utilización más flexible de la mano de obra por su bajo coste salarial hay que establecer medidas cautelares que garanticen la igualdad de remuneración y de protección social. La apuesta por el trabajo a tiempo parcial es recogida positivamente desde las instancias sindicales, si bien con ciertas cautelas según las distintas realidades europeas, y así en alguna ocasión se defiende que se establezcan unas garantías contractuales que tiendan a fijar "un porcentaje máximo del número de trabajadores contratados con arreglo a esta modalidad en la empresa" (52), mientras que en otras se considera que el trabajo a tiempo parcial voluntario "no debe reducirse a la jornada diaria, sino que también puede significar a lo largo de la vida períodos de actividad laboral con otros de apartamiento del mercado de trabajo, dedicados a realizar otras actividades, desde la formación personal al cuidado de la familia o del voluntariado" (53). Se trata en definitiva de obtener, y en ello coincidían el Consejo, la Comisión de las Comunidades Europeas y los agentes sociales, que el trabajo a tiempo parcial posibilite la creación de empleos nuevos y suplemen-

---

(50) Vid. un estudio detallado de esa propuesta en su libro *Trabajar menos para trabajar todos*. Madrid, Ed. Hoac, 1994. Para Aznar, no hay discurso que valga sobre la reorganización del tiempo de trabajo si no se aborda al mismo tiempo y con claridad "una reorganización de las fuentes de ingreso" (p. 119), y existen dos vías que aún están por explorar: "el presupuesto actual del paro y la que consiste en buscar fórmulas fiscales nuevas" (p. 130).

(51) En España el trabajo a tiempo parcial femenino ha experimentado un incremento porcentual de 15 puntos en el año posterior a la reforma laboral, sobre la situación anterior. En el segundo trimestre de 1995 de un total de 3.157.500 asalariadas, 514.900 trabajan a tiempo parcial. Cfr. CES, "Panorama socio-laboral de la mujer en España", nº 2, octubre 1995.

(52) Tesis del presidente de la DGB, Dieter Schulte, quien también acepta una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, y no se muestra especialmente crítico hacia el trabajo a domicilio, ya que el mismo "concilia las tareas familiares entre cónyuges y puede tener un impacto positivo sobre el entorno ambiental, puesto que reduce los trayectos trabajo-domicilio". Entrevista ..., ob. cit., p. 30.

(53) Tesis contenida en los documentos congresuales de la C. S. de CC.OO., p. 32.

tarios, por una parte, y que ayude a reducir el desempleo de otra (54).

6. El sindicalismo del futuro debe estar muy atento a la realidad económica, política y social del Tercer Mundo, y dedicar un especial esfuerzo a la problemática de los emigrantes, tratando de garantizar plenamente sus derechos en los países de acogida. Como ya tuve oportunidad de exponer en otra ocasión, “la problemática de la inmigración se ha convertido en uno de los rasgos socioeconómicos más característicos del momento presente—como de hecho ha ocurrido también a lo largo de buena parte de la historia— y pone sobre el tapete la necesidad de reconocer la dignidad e identidad cultural de los migrantes” (55). Debe abandonarse una visión eurocéntrica que ha caracterizado durante mucho tiempo la vida sindical, y tomar en consideración la pluralidad del mundo del trabajo en todo el planeta. Y ello sólo puede hacerse desde la asunción de la especificidad de la realidad cultural de cada pueblo, pero también con un absoluto respeto de los derechos fundamentales de todo ciudadano y ciudadana en cada país, al margen de cualquier raza, sexo o religión.

#### IV. Recapitulación final

En el presente artículo he tratado de exponer cuáles son algunos de los retos más importantes que tiene planteado el movimiento sindical de cara al futuro inmediato a fin de poder seguir jugando su papel prioritario de defensor de los intereses del mundo del trabajo. Las reflexiones realizadas son válidas para las diferentes organizaciones sindicales, y en consecuencia también lo son para el sindicalismo español, si bien el mismo posee algunas especificidades que sería necesario abordar de forma mucho más detallada, y que por razones obvias de espacio no me es posible realizar ahora. Sólo quiero dejar apuntadas ahora algunas de esas cuestiones sobre las que espero trabajar en un futuro más o menos inmediato: la capacidad contractual del sindicato y la importancia que adquiere el convenio colectivo para regular las relaciones de trabajo tras la reforma laboral de 1994, y evitar así fenómenos de flexibilidad incontrolada o de desregulación

---

(54) “Accord du Conseil, Commission et partenaires sociaux de 22.09.94 en faveur du travail a temps partiel”. *Europe*, núm. 1899, 28.09.94.

(55) Rojo, E. (1992), “La inmigración en España. Su problemática jurídica”. *Revista de Fomento Social*, nº 187, julio-septiembre, pp. 297 a 315.

laboral; el reforzamiento, defensa y reforma del sistema público de protección social, a partir del acuerdo suscrito por las fuerzas políticas parlamentarias y que es conocido como "Pacto de Toledo"; el avance hacia la unidad sindical entre los sindicatos estatales más representativos, con sucesivos altibajos en razón de circunstancias socio-políticas muchas veces ajenas a dichas organizaciones; la necesidad de un reforzamiento organizativo de los propios sindicatos y la necesaria discusión sobre la mayor importancia que puede adquirir la Sección Sindical de Empresa en los procesos de negociación colectiva en el ámbito de la empresa, a fin que los trabajadores valoren la importancia de la afiliación sindical, aún cuando un avance en esta línea iría en detrimento de la importancia que hasta el momento presente ha tenido el Comité de Empresa en la práctica negocial, y está por ver cuál sería la reacción de buena parte de los trabajadores; una mayor implicación en una estrategia de concertación con los poderes públicos para incidir en la resolución de problemas que afectan al trabajador en cuanto que ciudadano (piénsese en los problemas del transporte, o de los horarios comerciales, por poner sólo dos ejemplos significativos), pero al mismo tiempo un respeto escrupuloso de su autonomía tanto por parte de dichos poderes como por parte de todas las fuerzas políticas; en fin, la respuesta que debe darse a la reforma laboral puesta en marcha en 1994 y que ha significado una mutación importante en el mercado de trabajo, a la par que unas amplias atribuciones a la negociación colectiva, y en suma a los agentes sociales, para regular cuestiones que anteriormente lo eran por vía legal.