



Revista de Fomento Social, 48 (1993), 461-470

El sindicalismo ante el futuro. (Notas para la reflexión)

Consejo de Redacción

1. Presentación

El movimiento sindical español, agobiado con los problemas cotidianos, no ha tenido en los últimos años suficientes momentos de sosiego para efectuar una reflexión serena y pausada: una reflexión sobre sus pautas de actuación y conducta, y sobre su forma de encarar la resolución de los conflictos a los que debe enfrentarse periódicamente. Ciertamente no es tarea fácil ejercer el "oficio" de sindicalista. Tal oficio requiere, al menos cada cierto tiempo, realizar un análisis profundo para poder afrontar, con correcto conocimiento y bagaje intelectual, los retos y los problemas con los que se confronta el sindicalismo los cuales, sin duda, han variado considerablemente a lo largo de la historia.

Con este editorial deseamos contribuir al debate sindical, poniendo sobre la mesa algunas de las cuestiones que consideramos más relevantes de cara al futuro, en el cual el sindicato habrá de seguir siendo una pieza de cohesión

EDITORIAL

social que contribuya a articular solidariamente la sociedad. Y ello desde la atención preferente a las necesidades de quienes, en el mercado laboral, sólo pueden ofertar su fuerza de trabajo -manual o intelectual-. Necesidades de los que trabajan y de quienes, por razones involuntarias, se encuentran parados, fuera del mercado laboral y con escasa esperanza de acceder a él en un futuro inmediato.

2. Hacia un sindicalismo europeo

El movimiento sindical de los distintos países europeos avanza a marchas forzadas hacia la conformación de un sindicalismo supraestatal. Y lo mismo acontece con las organizaciones empresariales. Ese será cada vez más el ámbito de la negociación y el lugar donde se plantearán las reivindicaciones y objetivos.

No pueden desconocerse los avances realizados por la CES (Confederación Europea de Sindicatos) durante los últimos años en este terreno. Quien conozca las dificultades por las que ha debido pasar la CES desde su nacimiento en 1973 hasta el momento presente se felicitará de tales avances. Pero, aun reconociendo los pasos dados, hay que decir sinceramente que es mucho más rápido el proceso de internacionalización del capital y que dicho rápido avance coloca, en no pocas ocasiones, en situación defensiva al movimiento sindical. Así lo demuestra, por ejemplo, el conflicto suscitado con ocasión del traslado por parte de una empresa de un centro de trabajo de Francia a Escocia. Probablemente el litigio se hubiera planteado, y resuelto, de manera muy diferente, si el movimiento sindical europeo estuviera ya perfectamente estructurado en ese ámbito territorial y si, además, hubiera una legislación europea que regulara coherentemente los derechos de información, consulta y negociación de los representantes de los trabajadores en las empresas transnacionales.

Esa internacionalización no debe negar, en modo alguno, la necesidad de que las decisiones sindicales se tomen siempre en aquella instancia territorial (Comunidad, Estado, región, localidad) más cercana a los intereses de los trabajadores afectados; pero deviene cada vez más necesaria ante una economía que cada vez es menos nacional y más internacional. Es en ese ámbito territorial donde el movimiento sindical quiere tener voz, y si cabe voto, para controlar sus actividades.

En el proceso de construcción europea, el sindicalismo se encuentra ante una situación ciertamente compleja: tiene que defender el proceso de unión política y económica como el camino más ventajoso para los trabajadores a medio plazo, mientras que, a corto plazo, la propia construcción del Mercado Unico y la crisis económica actual acentúan el incremento del desempleo, en especial para jóvenes, mujeres y trabajadores maduros. Por ello, la tarea del sindicalismo europeo en los meses y años venideros va a seguir siendo, a nuestro entender, la reivindicación de la Europa social. De nada serviría, para una parte más que relevante de la población europea, el que se avanzara en los indicadores políticos y económicos de la integración, si al mismo tiempo la nueva riqueza se repartiera de forma que no beneficiase equitativamente a un sector que bien podría representar a medio plazo más de una cuarta parte de la población. Ello, además, podría generar una posición contraria al proceso de construcción de la Europa política en un sector muy importante de trabajadores: los afectados por procesos de reestructuración y reconversión industrial, y los que viven en regiones seriamente afectadas por tales crisis, y en las que el drama de una empresa no es sino el drama del conjunto de la industria, o al menos de la mayor parte de la misma.

La Europa social debe significar mejores condiciones de vida y de trabajo para el conjunto de los trabajadores. Entre las reivindicaciones concretas, hay que hacer especial hincapié en aquellas materias que, aunque hoy por hoy sean las más polémicas, permitirían sin duda avanzar en el camino de la construcción de un verdadero espacio social europeo: una regulación de los contratos de duración determinada que tome en consideración el principio de causalidad, es decir, que se firmen para puestos de trabajo que requieren intrínsecamente esa modalidad; una apuesta firme y decidida por las políticas activas de empleo, con especial énfasis en las de formación; una mayor participación de los trabajadores, por sí mismos o a través de sus representantes, en la toma de decisiones que les afectan en su empresa. Todavía hoy sigue siendo válida la afirmación de que los derechos reconocidos por los textos constitucionales a todo trabajador, en cuanto ciudadano, no traspasan las puertas de muchas empresas. Ello, además de ser jurídicamente incorrecto, no contribuye en modo alguno al establecimiento de un clima de cohesión económica y social en la empresa que posibilite tanto el incremento de la producción y la productividad como una mejora de la calidad de vida laboral.

3. España: desempleo y concertación

A la altura del tercer trimestre de 1993, las cifras sobre el desempleo no incitan precisamente al optimismo, y no parece que las expectativas sean de mejora de esta situación durante lo que resta de año y para el venidero. En toda Europa, y España no es una excepción, el incremento ha sido considerable durante el año 1992, con la diferencia de que mientras en otros países haber alcanzado la tasa del 10 % supone una elevada preocupación social, en España esa tasa casi se dobla y sin embargo no se manifiesta dicho nivel de preocupación.

Podemos ser un poco provocadores y preguntarnos hasta qué punto el auge y desarrollo de la economía irregular (la verdad es que no nos atrevemos a llamarla economía sumergida, porque es de todos conocida su importancia en algunas regiones) atenúa o matiza la gravedad de las cifras oficiales del desempleo. Pero también podemos hacer otro razonamiento mucho más pragmático y empírico. El elevado grado de inseguridad de algunos contratos laborales no permite actuar conjuntamente al sector de trabajadores con empleo estable -al que se dirige mayoritariamente el movimiento sindical- y al sector de los que tienen empleos inestables e inseguros. Las elevadas tasas de desempleo demuestran un amplio movimiento rotatorio de mano de obra que combina períodos más o menos cortos de trabajo con otros de desempleo. Ello a pesar de que la reforma legal operada por la Ley 22/1992 de 30 de julio sobre medidas urgentes de fomento del empleo y protección contra el desempleo (sindicalmente popularizada como el "decretazo" y que llevó a la huelga general de media jornada del 28 de mayo de 1992) haya introducido algunas limitaciones a esta alternancia de empleo y paro.

En cualquier caso, la situación es muy grave. Nos parece necesario que tanto el gobierno como la patronal y los sindicatos hagan un esfuerzo por articular una política de concertación social. Y que tal esfuerzo redunde en beneficio de los que carecen de empleo o lo tienen inseguro e inestable. Negar la gravedad de la crisis o negar que su superación ha de beneficiar sobre todo a los más castigados por la misma, además de un ejercicio intelectualmente pobre, supone validar éticamente las leyes del mercado como "inexorables" y aceptar que el precio del progreso para unos es la situación de exclusión social para otros, para aquellos que no son capaces de "engancharse" al carro del crecimiento.

Ahora bien, la historia de cada país es diversa y los "tiempos históricos" también, de forma que en épocas de expansión económica era posible alcanzar un tipo de acuerdos que satisficieran los intereses de todas las partes (ya fueran bipartitos o tripartitos con presencia gubernamental), en especial en materia económica, mientras que en el momento actual y de cara al futuro inmediato la apuesta debe ser por un pacto, o pactos, que sienten las bases para el desarrollo efectivo de una política social solidaria. ¿Qué queremos decir con ello? Esencialmente lo siguiente:

A) Apuestas por políticas de reducción/reorganización de la jornada de trabajo, y plantearse seriamente si ello es posible sin ningún tipo de reducción salarial, o por el contrario si sería necesaria una política solidaria de atenuación, congelación o incluso reducción de los salarios por encima de un determinado nivel salarial. Porque una cosa nos parece clara: solidaridad quiere decir, y cualquier pacto debería tomarlo en consideración, que las cesiones o contrapartidas de unos en beneficio de otros, deben ser proporcionales a las posibilidades económicas de cada colectivo. Sabemos que hay aquí un amplio campo para el debate y la polémica, pero nos parece necesario plantearlo con toda claridad.

B) En segundo lugar, políticas que apuesten por el fortalecimiento de los sistemas de protección social, a pesar de que en este momento, en nuestro país, parece ser que uno de los problemas más graves del sector público es el desmesurado coste de la protección social. Parece inevitable que se produzca un cierto proceso de privatización de algunos aspectos de la protección social. Esta política de protección social la entendemos, desde la perspectiva de incentivar las políticas activas de empleo, entre las cuales es fundamental apostar decididamente por las medidas de formación, combinadas con la garantía de subsidio mientras la persona se encuentre en situación de desempleo y de que se siga luchando de forma eficaz contra el fraude. Apostar por la formación significa también utilizar al 100% los fondos que ella requiere para las finalidades para las que se solicitan y no para cubrir otros gastos internos de forma más o menos encubierta. La formación no debe transformarse en una coartada para financiar solapadamente el funcionamiento de los sindicatos y las organizaciones empresariales.

C) Ultimo, y no menos importante, medidas de apoyo hacia la figura de los empresarios, aquellos colectivos que tratan de poner en práctica proyectos

innovadores, no desde la lógica de la mera y exclusiva obtención de beneficios económicos, sino desde la perspectiva de realización de un servicio a la colectividad. Pensamos, a título de ejemplo, que debería apostarse plenamente por concentrar una parte importante de las ayudas y subvenciones económicas para la generación de empleo en las empresas que acogen temporalmente o de forma estable a colectivos especialmente desfavorecidos en el mercado de trabajo y les facilitan una preparación, orientación y formación que permiten después a una amplia mayoría de los mismos incorporarse en condiciones aceptables al mercado "regular" de trabajo. Desde esta lógica, el movimiento sindical debe valorar en qué casos puede ser aceptable la "flexibilidad de entrada" en el mercado de trabajo, es decir, la utilización de modalidades contractuales de duración determinada dirigidas a estos colectivos; y no, repetimos, desde la lógica de la inseguridad del trabajo y de la reducción de costes salariales. En otras palabras, habría que plantearlo como una vía jurídica correcta que articula la inserción de estos colectivos en el mercado de trabajo (jóvenes provenientes del fracaso escolar; mujeres viudas, separadas o divorciadas, con hijos a su cargo y sin recursos económicos; personas con minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales; mayores de 45 años, edad que parece la "frontera" para la obtención de un empleo regular, etc). Todas estas empresas de inserción, no se olvide, estarían realizando actividades que tienen una lógica económica pero que al mismo tiempo la combinan con la búsqueda de una rentabilidad social, que redundaría en interés de toda la colectividad. Otro elemento de flexibilidad laboral que parece inevitable es una mayor disciplina en la aceptación de cierta movilidad laboral.

4. En torno al pacto social

El pacto social entra dentro de la lógica del sistema. Si los sindicatos no acceden a él pueden ser acusados de insolidarios. Y así sería si su negativa se debiera meramente al empeño de mantener el poder adquisitivo o el nivel salarial de los empleados estables. Ellos tienen su cuota de responsabilidad en la extensión actual del desempleo en la medida en que se aferren a un planteamiento reivindicativo economicista en la negociación anual de los convenios. El problema de fondo es si pueden ponerse en una perspectiva no corporativista real, más allá de los llamamientos a "toda la clase obrera" y a

“los más desfavorecidos de la sociedad” . Se trata de un peligro real, o de algo más que un peligro.

Pero el problema del pacto social es que se exige a los sindicatos ponerse en esa perspectiva sin que las demás partes de la negociación -gobierno y patronal- se pongan realmente en ella. Muchos de los políticos y los administradores no se ven afectados por la crisis y las exigencias de solidaridad. Muchos empresarios miden la creación de empleo por una lógica exclusivamente económica de beneficios. ¿Se le puede pedir al trabajo otra lógica, de reparto y solidaridad, si de ella se excluyen las otras partes? ¿Cómo es compatible la solidaridad con la normativa legal sobre el pluriempleo y las horas extraordinarias? ¿Cómo es compatible con la corrupción, el fraude, la ineficiencia en la administración pública o en la empresa? ¿Cómo se puede pedir solidaridad a los trabajadores cuando se generalizan los contratos blindados para los altos cargos de empresas públicas y privadas?

Parece ser que hay acuerdo en que el objetivo de un pacto social ha de ser la creación de empleo. Al menos esa es la perspectiva clara de los sindicatos. Pues bien, no hay ninguna garantía de que tal creación de empleo se vaya a producir. Dentro de la lógica del sistema, el abaratamiento de los costos de producción, la competitividad y los beneficios empresariales pueden atender prioridades como el cambio tecnológico que no sólo no tienen por qué suponer creación de empleo sino que pueden seguir destruyéndolo. La misma reforma de la administración no se orienta a la extensión del número de funcionarios sino a la modernización, a la eficacia y, presumiblemente, a su reducción. Dentro del sistema, a la solidaridad no le queda otro camino que la moderación salarial y el reparto del trabajo existente (trabajadores), la inversión en formación y en protección social (Estado y empresarios) y la buena gestión, democratización de las empresas, contribución tributaria y respeto a las leyes laborales (empresas).

5. Perspectivas de futuro

Sin lugar a dudas en el futuro próximo el sindicato va a seguir siendo una institución imprescindible en nuestras sociedades. Más aún, si cabe, va a ser más necesario que nunca acudir a criterios y mecanismos de solidaridad, y no sólo de eficiencia y rentabilidad económica, para afrontar el problema del desempleo.

En la consideración de los sindicatos como instituciones solidarias está, pensamos, el futuro de los mismos. Pero para conseguirlo es necesario que sea visto por todos como tal, es decir, como una institución que defiende los intereses de los más desprotegidos, y en los que realmente estos últimos se sientan representados y defendidos. Y recalamos esto último porque una de las lacras que parece arrastrar el sindicalismo actual es la falta de una real, verdadera y auténtica representatividad, en especial de los sectores sociales más desfavorecidos: desempleados, trabajadores con contratos temporales, inmigrantes, mujeres, etc.

Para conseguir este objetivo irrenunciable, deben abandonarse ciertas prácticas que en numerosas ocasiones llevan a que el sindicato sea visto "desde fuera" muchas veces como un fin en sí mismo: una institución burocrática, corporativa, que se preocupa esencialmente por su pervivencia ...a cualquier precio. En otras palabras, el sindicalismo debe ser un ejemplo de altruismo, de organización que trabaja fundamentalmente por y para los demás, centrándose principalmente en la defensa y representación de los sectores más desprotegidos de la sociedad. A tales efectos, es evidente que la independencia, en todos los sentidos pero sobre todo en el plano económico, se convierte en un condición básica. Por ello se considera fundamental una revisión de los criterios en virtud de los cuales se distribuyen las ayudas a las instituciones sindicales por parte del Estado (problemas que, por otra parte, están latentes en otras instituciones que cumplen otras importantes funciones sociales: confesiones religiosas, organizaciones de consumidores y usuarios, partidos políticos, etc...).

Por otro lado, consideramos que el sindicalismo del futuro más inmediato debe incorporar a sus prácticas cotidianas los nuevos valores que transmite una juventud que ahora se incorpora al mercado de trabajo y que no ha conocido la época del pleno empleo, así como los de las mujeres que cada vez con más fuerza se hacen presentes en el mundo del trabajo. El examen de las experiencias europeas demuestra que estas acomodaciones se están efectuando a ritmos muy diversos, y que todavía subsisten "hábitos masculinos" que dificultan la plena incorporación de los valores de los jóvenes y las mujeres al acervo sindical. A título de ejemplo, de nada serviría que se elaboraran ampulosos pactos sobre reducción de la jornada de trabajo si ello no va acompañado -tanto en el ámbito jurídico como en el social- de un reparto de las responsabilidades familiares y de la apuesta efectiva por una solidaridad

entre sexos que permita que todos los trabajadores, jóvenes y adultos, participen activamente en el mundo del trabajo.

Sin pretensión de exhaustividad, nos parece conveniente apuntar que el sindicalismo debe utilizar los medios de presión de que dispone, y fundamentalmente la huelga, como punto de unión entre todos los afectados, no como posible punto de confrontación entre trabajadores y usuarios o ciudadanos (que, por otra parte, son también trabajadores en la mayor parte de ocasiones). Son los sindicatos más responsables y que practican las políticas de solidaridad los que deben evitar todo uso corporativista indeseado del conflicto, puesto que lo que puede ser positivo para un colectivo reducido del mundo laboral posiblemente acabará siendo perjudicial para un colectivo superior, hasta el punto de afectar paradójicamente a la consideración social del movimiento sindical.

No está de más volver a reafirmar la necesidad histórica del sujeto sindical como elemento de cohesión y articulación social. Lo que está cambiando a lo largo de los años, y en este breve comentario hemos tratado de ponerlo de relieve, son las formas de actuación y algunos contenidos; pero lo que no ha cambiado a nuestro entender es la necesidad de que existan organizaciones colectivas que, además de otras actuaciones, defiendan los intereses de los más desfavorecidos, y que desde una óptica solidaria sigan apostando por la superación de todas aquellas injusticias existentes en nuestra sociedad. Los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes, las personas que carecen de trabajo, todos ellos poseen unos intereses laborales y sociales que deben ser tenidos en cuenta en todas sus actuaciones por el movimiento sindical si de verdad quiere afrontar con perspectivas de éxito su futuro inmediato.

Si el desempleo no parece una situación coyuntural de nuestras sociedades, la cohesión social y la articulación solidaria de la sociedad tienen que pasar por reivindicaciones que tengan como punto de mira otros objetivos distintos del pleno empleo, del empleo estable y del crecimiento indefinido: en definitiva, de la perpetuación del modelo. La reivindicación de un cambio de modelo no puede hoy provenir de quienes están instalados en el sistema productivo y en el administrativo y tienden a considerar al resto como una carga social. ¿Podrán ser los sindicatos quienes vehiculen esa reivindicación? ¿Y podrán hacerlo sabiendo que tal reivindicación entra en contradicción con el sector prioritario en que se apoyan? Por supuesto, tampoco va a llegar desde los

poseedores del capital. En general no puede provenir del poder (político, administrativo, empresarial, laboral). Pero, paradójicamente, tampoco podrá tener éxito si no cuenta con alguna cuota de poder.

6. Una última consideración

Cabría afirmar, como síntesis final de estas reflexiones, que nos encontramos como entre dos posturas. La primera, más utópica, no acepta la lógica del sistema (el crecimiento económico está cada vez menos ligado a la aspiración al pleno empleo y, dada la crisis actual, es impensable mantener el nivel alcanzado de protección social y menos generalizarla), sino que propugna un cambio de modelo de articulación del sistema productivo y distributivo (no ligado a un crecimiento indefinido sino a una racionalización de la utilización de los recursos y a una extensión del bienestar no consumista a toda la población). La segunda, más posibilista o pragmática, intenta reducir el número y la gravedad de las consecuencias de la crisis, recortando las aspiraciones de crecimiento salarial y los niveles de protección social en favor de la extensión de los empleos.

Quizás la tensión entre esas dos posiciones sea el único camino por el que sea posible avanzar por el momento, dejando de lado planteamientos o demasiado ingenuos o burdamente pragmáticos.