
Un nuevo sindicato en una sociedad que cambia*

El sindicalismo debe ser capaz de afrontar el reto del futuro. No puede quedarse instalado acríticamente en la realidad actual y a la defensiva, ya que ello le llevaría a una pérdida creciente de influencia en la sociedad. El sindicato, pues, debe ser capaz de conectar con toda la realidad social y con un importante número de trabajadores que, potencialmente, podrían incorporarse al mismo.

Eduardo ROJO TORRECILLA**

I. Introducción

El sindicalismo se debate hoy en la incertidumbre de saber, y tratar de definir, cuál será su futuro en años venideros, y cómo le afectarán los cambios tecnológicos, las nuevas estructuras productivas, la segmentación y disgregación del mercado de trabajo, la aparición de un colectivo cada vez más importante de "no-trabajadores" y la recomposición de la clase trabajadora. No deja de ser significativa y gratificante en este terreno una reflexión general realizada recientemente (1), en clave ita-

* El presente artículo fue presentado como Comunicación a las Jornadas sobre "Panorama del momento regulador de las relaciones de trabajo en España y en Italia", celebradas en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid los días 14, 15 y 16 de octubre de 1987. Es fruto de una reflexión que vengo desarrollando desde hace varios años en distintos ámbitos; en el universitario, a través de la realización de Seminarios monográficos sobre "Presente, pasado y futuro del sindicalismo"; en el sindical, en el marco de la Escuela de Formación Sindical de Comisiones Obreras del Baix Llobregat y en la Universidad Sindical de la Unión Sindical Obrera; en el social, en el seno del Centro de Estudios "Cristianismo y Justicia" de Barcelona. Por todo ello, algunas de las ideas aquí expuestas podrán encontrarse en documentos sindicales y en publicaciones ya elaboradas junto con Juan García-Nieto, compañero permanente de reflexión. En cualquier caso, la responsabilidad del presente texto, así como sus posibles aciertos y errores, corresponde exclusivamente a quien esto suscribe. (Nota del autor).

** Profesor de Derecho del Trabajo y de la S.S. de la Universidad de Barcelona. Miembro del Área Social del Centro "Cristianismo y Justicia".

(1) S. ANTONIAZZI: *Repensar el sindicalismo*. Ed. Lavoro, Roma, 1985. (Traducción española, Ed. Hoac, Madrid, 1986).

Eduardo Rojo Torrecilla

liana pero plenamente válida a mi parecer para España, sobre la necesidad de "repensar" el sindicalismo, de buscar nuevos valores y de dar nuevos enfoques a los ya clásicos del movimiento obrero, a partir de una realidad cada vez más diversificada. Sólo si el sindicalismo produce "su cultura" y no queda a merced ideológica de la cultura consumista y alienante de las fuerzas conservadoras, estará en condiciones de influir en la sociedad; es decir, el sindicato debe representar al trabajador no sólo en cuanto que tal, sino como persona que tiene su vida más allá del trabajo, es decir, como "persona global" (2).

II. El sindicalismo y sus funciones, referencias históricas y de presente

El análisis histórico del papel jugado por el sindicalismo español en los últimos veinte años en la vida pública de nuestro país puede realizarse a través de su división en tres grandes fases:

a) La primera sería la de las grandes luchas obreras y la de reorganización y/o nueva configuración del sindicalismo clandestino, tratando de luchar y derribar el sistema político dictatorial. Particularmente sugestivo resulta el análisis de este período a partir de las aportaciones de los sujetos directamente implicados en el proceso de lucha (3) en las que queda meridianamente claro que el cambio político y sindical no se hubiera producido sin la destacada participación de los sindicatos clandestinos, y que el nuevo marco de relaciones laborales surgido a partir de la transición política no fue una concesión graciosa de los gobiernos y la patronal, sino una obtención lograda por el movimiento obrero a partir del binomio negociación-presión.

b) En una segunda fase, el sindicalismo —primero clandestino, después tolerado, y finalmente legal— contribuyó decisivamente al proceso de transición pacífica en España y a la consolidación del sistema democrático, como ha subrayado la propia Organización Internacional del Trabajo (4).

La institucionalización del sindicato y su reconocimiento como pieza básica del sistema democrático en el Título Preliminar de la Constitución de 1978, en posición de complementariedad y no de subordinación a los

(2) J. GARCIA-NIETO y E. ROJO: *El futuro del sindicalismo*. Cuaderno n.º 10 de "Noticias Obreras", Madrid, 1986.

(3) Vid. M. GUINDAL y R. SERRANO: *La otra transición. Nicolás Redondo: el sindicalismo socialista*. Ed. Unión, Madrid, 1986.

(4) *Situación sindical y relaciones laborales en España*. Ginebra, 1985.

Un nuevo sindicato en una sociedad que cambia

partidos políticos como representantes de la soberanía popular, es otro rasgo destacado de este período. A partir de ahí, los sindicatos tienen hoy posibilidades de pronunciarse sobre temáticas de mucho más largo alcance que en sus orígenes; tienen "un auténtico poder sindical" (5), que se manifiesta en su relación con las fuerzas políticas, su fuerza actual y la utilización de las medidas de presión.

c) La última fase que se inicia a partir de la década de los ochenta estará caracterizada por la proliferación de acuerdos o pactos —y no sólo a nivel interconfederal— entre las fuerzas sociales, con la participación destacada del Gobierno en algunos casos. Ello influirá poderosamente en el nuevo marco de relaciones laborales y sindicales que se irá diseñando a partir de la aprobación parlamentaria en marzo de 1980 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; esta política neocorporativista tiene sus "claroscuros" porque no va acompañada del desarrollo sindical, pariente pobre de la democracia en donde se ha primado el desarrollo político y a las fuerzas políticas. Ello contribuirá a que, tras un período inicial de relativo auge del sindicato, la falta de medios para cubrir las demandas y necesidades de sus afiliados y el desarrollo de la crisis económica provocaran un reflujo sindical que se manifestará en un descenso de afiliación hasta 1985, aproximadamente, cuando parece ya que se produce una cierta estabilización.

Algunas aportaciones doctrinales (6), son relevantes para "aprehender" los rasgos básicos del problema:

— El sindicalismo español tiene más audiencia que presencia, como se demuestra en los conflictos laborales. La baja tasa de afiliación, por otra parte, es consustancial al bajo grado de asociacionismo existente en general en nuestro país.

— El crecimiento del desempleo y la incesante precarización de las relaciones de trabajo debilitan al movimiento sindical, al que le es difícil llegar a los jóvenes sin trabajo, los trabajadores en paro, los "colectivos precarios"; por distintas razones, derivadas de su propia idiosincrasia, le es difícil llegar a los técnicos de elevado nivel profesional y cultural, y a los trabajadores de los servicios que poseen sus propias sensibilidades sindicales.

(5) J. A. SAGARDOY y D. LEON: *El poder sindical en España*. Ed. Planeta, Barcelona, 1982.

(6) Vid. J. M. ZUFIAUR: *El sindicalismo español en la transición y la crisis*. "Papeles de Economía Española" n.º 22/1985, págs. 202 a 234.

Eduardo Rojo Torrecilla

— La carencia de estructuras de formación, elaboración y debate, desde donde poder influir a través de lo que puede denominarse "cultura sindical propia", aun cuando la aparición de recientes publicaciones sindicales (7) parecen marcar un punto de inflexión en tal carencia. Es notorio, de otra parte, la dificultad de batallar cotidianamente con los múltiples problemas del presente, lo que hace difícil a los sindicatos poder reflexionar sobre las grandes líneas del futuro.

— El sindicalismo español se encuentra dividido por motivos ideológicos, lo que agrava más el dato de la baja tasa de afiliación.

— Existen aún actitudes sindicales muy reticentes por parte de un buen número de empresarios españoles con respecto al hecho sindical. El reforzamiento de los derechos sindicales, a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, puede hacer cambiar esta línea de conducta. De otra parte, como subraya el estudio citado de la OIT, sería necesario establecer procedimientos eficaces de conciliación, mediación y arbitraje voluntarios para hallar soluciones negociadas a los conflictos colectivos de trabajo.

III. La problemática actual del movimiento sindical

El movimiento sindical se encuentra en la actualidad enfrentado a una serie de problemas importantes, entre los que yo destacaría los siguientes:

1. El alto número de trabajadores desempleados en España, más de 2.850.000, que supone un porcentaje superior al 20% de la población activa.

2. Aparición y progresiva consolidación de un mercado de trabajo fuertemente disgregado, en el cual comienzan a notarse cada vez con más fuerza señales preocupantes de insolidaridad entre los propios trabajadores. En este sentido, cobra creciente importancia la economía subterránea, que va conformando una sociedad dual donde la diferenciación entre mercado primario (empleo estable, condiciones económicas y sociolaborales favorables, elevada cualificación profesional) y mercado secundario (empleo precario, condiciones económicas y sociolaborales desfavorables, baja cualificación profesional) se hace cada vez más acu-

(7) Vid. "Claridad", de la Unión General de Trabajadores, y "El Proyecto", de la Unión Sindical Obrera.

Un nuevo sindicato en una sociedad que cambia

sada; tal economía subterránea distorsiona a la baja la negociación colectiva en la economía "ilegal" y hace del todo punto inexorable un esfuerzo conjunto de las fuerzas sociales y de las instituciones para conseguir que aflore con los menores costes económicos y sociales posibles. Baste un dato para comprender la importancia del tema: en el sector del calzado, el número de pares producidos en 1985 fue de 186 millones, frente a los 135 de 1981, mientras que la población ocupada en el sector pasó de 53.349 trabajadores en 1981 a 31.000 en junio de 1985; ello quiere decir que el incremento del 137% de productividad que se ha operado es prácticamente imposible que haya sido debido única y exclusivamente a la renovación tecnológica, sino que cada vez es mayor el número de trabajadores sumergidos en dicho sector (8).

3. Se están produciendo cambios acelerados en la estructura productiva a nivel internacional y a nivel estatal. Al mismo tiempo, se está operando una reorganización en el interior de la clase trabajadora, o lo que es igual, un cambio acelerado en la composición interna de la misma. Todo ello supone que estamos asistiendo a modificaciones importantes en el modelo de sociedad; ésta verá alterada sustancialmente su estructura productiva con respecto a la de épocas anteriores, con un incremento cada vez más importante de aquellas actividades ubicadas en el sector terciario —no ya sólo las hoy conocidas, sino también nuevas actividades que van a crearse a partir de las demandas de los propios trabajadores-consumidores, y que serán lo que en el lenguaje europeo se denominan actividades socialmente útiles—, así como de aquellas actividades industriales que se orientan a la mejora de la calidad de vida y del medio ambiente, en la perspectiva de avance hacia una sociedad posindustrial.

De otra parte, se va a producir —de hecho, se está produciendo ya— una disminución importante de trabajadores ocupados en el sector secundario, derivado de la crisis que afecta a los sectores productivos tradicionales (textil, metal, etc.) y un aumento elevado en porcentaje del número de trabajadores ocupados en el sector terciario, que ya ocupa en la actualidad a cerca del 50% de la población activa.

A mi parecer, el sindicalismo no puede ni debe aceptar acríticamente una futura estructura productiva y una composición de la clase trabajadora con escasas diferencias con respecto a la actual, cuando ello sería

(8) Dato recogido en la Ponencia de Política Industrial y de Empleo del II Congreso de la Federación de Textil-Piel de Comisiones Obreras, Alicante, junio 1987.

Eduardo Rojo Torrecilla

profundamente erróneo. La potenciación de un sector público eficaz, ordenado y racional —con el consiguiente papel de la empresa pública como puntera en los avances tecnológicos y en la modernización de nuestra economía—, la asimilación de nuevas tecnologías, el desarrollo de nuevos sectores y actividades aún no configurados en el momento presente, son factores que deben hacer reflexionar sobre la necesidad de que los sindicatos los tengan presentes en su punto de mira, no sólo en su teoría, sino también en su práctica sindical, y comiencen a caminar hacia un correcto entendimiento de tal realidad. Los sindicatos, en suma, deben mirar hacia el futuro para tratar de influir sobre el mismo y no aceptar pasivamente aquello que desde foros externos se les imponga.

Es el momento adecuado, a mi entender, para reflexionar seriamente sobre las pautas culturales de los sindicatos, y analizar si realmente representan a todos aquellos trabajadores a quienes quieren y desean representar. Todavía hoy se toma como punto de referencia la clase obrera tradicional y los restantes sectores de asalariados giran a su alrededor. Si se asume como un dato objetivo que en los sectores de actividad terciaria —y las actividades que dentro de los mismos se realicen— se va a integrar cada vez más en el grueso de los trabajadores, se puede observar la escasa presencia sindical en los mismos. También deben tenerse presentes las particularidades de tales sectores, que hacen ciertamente difícil la identificación de sus trabajadores con la "imagen-tipo" del trabajador de la clase obrera tradicional.

Por todo ello, me parece necesario efectuar una profunda reflexión sobre cuál va a ser el futuro de la estructura productiva, el futuro de la clase trabajadora y el futuro del trabajo asalariado, porque de lo que no me cabe duda es de que el mismo no será lo que hoy está representado mayoritariamente en los sindicatos.

Un análisis serio y razonado sobre cuál va a ser la nueva composición de la clase trabajadora debe llevarnos al examen de algunos elementos claves y determinantes para el futuro:

a) Parece claro que un número importante de jóvenes que se incorporan al mundo laboral van a dirigir su camino hacia actividades socialmente útiles integradas en el tercer sector. Difícilmente, dada la mayor formación y cualificación del trabajador como regla de principio, querrán integrarse en actividades que requieren escasas cualificaciones y en sectores donde las relaciones laborales siguen funcionando bajo improntas de signo autoritario. Piénsese, de otra parte, y éste es un dato que los sindicatos deben valorar profundamente, el escaso valor que el trabajo —en

Un nuevo sindicato en una sociedad que cambia

su acepción clásica— tiene para una buena parte de la juventud, y cómo el mismo no se asume con la misma prioridad con que se asumía en épocas anteriores.

b) Debe repararse en la importancia cada vez más creciente que están alcanzando los asalariados del sector público dentro del conjunto de la población asalariada, y que llega a ser en la actualidad de un porcentaje cercano a 25% de la población ocupada. Dentro de los mismos, un alto número cercano al 1.400.000, prestan sus servicios en las Administraciones Públicas, y no descubro nada nuevo si argumento que tales trabajadores tienen sus sensibilidades particulares y es difícil que pueda equiparárseles a lo que se ha dado en llamar clase obrera tradicional.

c) Por fin, nos encontramos con el dato importante de incorporación de la mujer al mundo laboral, como se demuestra a partir de las estadísticas de la EPA, y en menor medida al sindical. Dicha incorporación debe darse desde una perspectiva de igualdad en la actividad laboral y sindical, y no desde postulados paternalistas-machistas que, en definitiva, son encubridores de una moral sindical fuertemente influenciada por los valores culturales de una sociedad que hace de la mujer y su actividad laboral el eje para en el momento oportuno atenuar el número de trabajadores desempleados —a partir de una ideología que propugna el retorno de la mujer al hogar y el “redescubrimiento de los valores que le corresponden propiamente”—. Un sindicato que no se interrogue activamente sobre este punto, y no le dé respuesta satisfactoria, difícilmente va a representar un colectivo cada vez más importante de nuestra sociedad.

d) Las organizaciones sindicales encuentran graves dificultades para representar a los colectivos precarios y los desempleados, en la medida que actúan fundamentalmente a partir del núcleo de trabajadores organizados en las empresas. Se impone un nuevo estilo sindical que tenga presente las necesidades de tales colectivos.

A mi parecer, los principios que han inspirado a las organizaciones sindicales a lo largo de la historia siguen siendo plenamente válidos hoy: igualdad, fraternidad, justicia, solidaridad y participación. Ahora bien, tales principios no pueden defenderse en abstracto, sino en el marco actual de un modelo económico y social que abre profundas grietas en el seno de la propia clase trabajadora. El sindicato no debe seguir representando sólo a los trabajadores ocupados si desea seguir jugando un papel importante en la sociedad, y debe ligar la defensa de reivindicaciones inmediatas y urgentes con nuevas perspectivas de futuro.

Las organizaciones sindicales internacionales son conscientes de que la pobreza y el paro afectan sobremanera a los trabajadores y secto-

Eduardo Rojo Torrecilla

res más marginados de la población; por ello, defienden que toda política económica internacional concertada debe tener en su punto de mira la resolución de tales problemas, potenciando un crecimiento económico equilibrado a partir de una mayor inversión generadora de empleos, al tiempo que se adoptan las medidas necesarias para que todos los trabajadores puedan lograr las capacitaciones necesarias que requieren los mismo, y se reconoce el papel que deben jugar las organizaciones sindicales en la elaboración de políticas sociales y económicas que beneficien al conjunto de la población (9).

La creación de empleo, “una estrategia de cooperación para el crecimiento y el empleo y la reducción significativa del desempleo”, por utilizar una expresión acuñada en foros comunitarios, es un objetivo primordial en el que la mayor parte de las fuerzas económicas y sociales coinciden. Ahora bien, permítaseme una puntualización: que ello no se convierta en una disminución de los derechos laborales de los trabajadores, bajo el pretendido sofisma de que sería un requisito necesario para salir de la crisis. Ello no dejaría de ser una coartada —y ya ha ocurrido así de hecho a lo largo de la historia— para hacer retroceder al movimiento obrero y sindical en su lucha cotidiana por lograr una sociedad más justa (10).

e) Hace falta un sindicato que recupere la imaginación, un sindicato imaginativo que trate de descubrir o aportar ideas sobre qué tipo de actividades socialmente útiles se van a poder desarrollar en el futuro. Es muy claro que si el sindicato no se plantea tal debate, los cambios sociales y tecnológicos le adelantarán, y quedará como un mero convidado de piedra de la nueva realidad socioeconómica. Además, un sindicato imaginativo debe llevar a la opinión pública este debate y debe tratar de dar respuestas, o de abrir camino a estos problemas.

Partiendo de esta realidad que acabo de exponer, y en la línea de lo ya expuesto en párrafos anteriores, pienso que los sindicatos deben revisar su lenguaje sindical y su concreción en la práctica. Seguir utilizando

(9) Vid. CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS (CES): *La alternativa sindical. Empleo para todos*. Declaración de la Conferencia sobre el Empleo, Strasbourg, 1984; CONFEDERACION INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL): *Declaración sobre el pleno empleo y un fin a la pobreza*. “Boletín Económico y Social” n.º 4/1983, págs. 7 a 9.

(10) J. M. GALIANA: *Orden económico y ordenamiento laboral (consideraciones sobre la flexibilización del mercado de trabajo)*. Universidad de Murcia, 1984; E. ROJO: *La flexibilidad laboral y su incidencia sobre el empleo. Reflexiones y propuestas*. IV Coloquio de Relaciones Laborales, Jaca, septiembre 1987.

Un nuevo sindicato en una sociedad que cambia

como pauta de conducta y punto de referencia únicamente expresiones como "clase obrera" y "cultura de fábrica", y el referirse en el lenguaje sindical sólo a los trabajadores que con tales expresiones —y su contenido de fondo— se sienten identificados, llevaría a la pérdida de incidencia entre el conjunto de la población trabajadora, combinada con un descenso en la afiliación, en razón de un dato objetivo cual es el que aquellos sectores donde están mayoritariamente representados los sindicatos que van a ver reducido el número de trabajadores ocupados en los próximos años. Ello significaría que los sindicatos representarían, lisa y llanamente, a un número cada vez más limitado de trabajadores, y que paulatinamente dejarían de ser una fuerza social importante por no arraigar en los sectores novedosos.

Entiendo que la cultura tradicional sobre la cual han estado actuando los sindicatos, que podía ser válida en épocas anteriores a partir de una realidad productiva sustancialmente distinta a la actual, debe revisarse en gran parte; el sindicato encuentra hoy graves dificultades para insertarse entre los trabajadores que poseen elevados niveles de cualificación profesional —directivos, técnicos, mandos intermedios— y que van adquiriendo un papel predominante, no sólo cualitativa sino también cuantitativamente, dentro de la estructura productiva. Tales dificultades se deben en parte a su espíritu individualista y poco solidario con respecto al resto de sus compañeros, así como al hecho de que no ven motivos para afiliarse a un sindicato en época de crisis, donde en numerosas ocasiones se deben negociar los efectos de la misma y no el reparto de beneficios. Ahora bien, también es cierto que muchos de estos trabajadores no se identifican con los sindicatos por la identificación mimética que se hace de los mismos con determinadas fuerzas políticas; tal identificación no puede negarse que tiene una cierta repercusión negativa a la hora de la afiliación y debe llevar a reafirmar, a mi entender, la defensa de la autonomía del sindicato como principio básico y fundamental del mismo y de su actuación.

De otra parte, el lenguaje y práctica sindical se corresponde en demasiadas ocasiones con la visión de un trabajador poco cualificado, con unos planteamientos excesivamente "obreristas" —y, evidentemente, utiliza esta palabra con unas connotaciones negativas—, lo que dificulta a muchos trabajadores afiliarse a los sindicatos, aunque se tenga simpatía por los mismos. Es necesario unir a todos los trabajadores en la búsqueda de un modelo sindical que sea válido para todos ellos y, esto sólo se conseguirá a partir de una práctica sindical muy apegada a los problemas concretos de todos los colectivos, que tenga una visión correcta de la realidad y unas perspectivas adecuadas de futuro.

Eduardo Rojo Torrecilla

El sindicalismo debe ser capaz de afrontar el reto del futuro. No puede quedarse instalado acríticamente en la realidad actual y a la defensiva, ya que ello le llevaría a una pérdida creciente de influencia en la sociedad. El sindicato, pues, debe ser capaz de conectar con la realidad social y con un importante número de trabajadores que, potencialmente, podrían incorporarse al mismo.

Toda la reflexión hasta aquí efectuada lleva a subrayar la necesidad de que la dirección de los sindicatos sea un lugar donde tengan cabida todos los sectores productivos, no sólo aquellos que en estos momentos son predominantes, sino también los que tienen claras perspectivas de futuro. El alto grado de conocimiento de la realidad y de formación de los dirigentes debe ser el elemento motor y catalizador para llevar al sindicato a una expansión acelerada y para conseguir una presencia más importante en la sociedad. Un conocimiento profundo de las realidades económicas y sociales por parte de los cuadros y dirigentes —pero no sólo por ellos, sino también por todos los afiliados— se hace necesario para que cumplan correctamente las importantes funciones que deben desempeñar.

IV. Por un nuevo modelo de crecimiento y un concepto de trabajo diferente

Las tareas sindicales frente a las mutaciones que se han ido analizando van, pues, más allá de las reivindicaciones tradicionales cotidianas. La tarea del sindicato con visión de los cambios que se van a producir y consolidar en las próximas décadas exige estrategias y prácticas inéditas en la actividad sindical. El sindicato debe ir hacia una acción sindical "global"; es decir, cualquier intervención suya en el ámbito de las relaciones de producción en la empresa, o cualquier propuesta de lucha contra el paro, deben ir articuladas a propuestas más amplias, macrosociales y macroeconómicas, como es la del tipo de crecimiento económico, la del reparto del trabajo, la de una política de solidaridad mucho más ambiciosa que los tímidos intentos hasta ahora practicados.

Desde sus comienzos, el sindicalismo ha criticado aquel tipo de crecimiento económico y social que genere desigualdades, así como desequilibrios nacionales e internacionales, aquel tipo de crecimiento en el que la producción rentable económicamente es más importante que la infraestructura social y colectiva, y en el que los servicios sociales son considerados como poco rentables y de poca utilidad. En tal sentido, los

Un nuevo sindicato en una sociedad que cambia

sindicatos deben pronunciarse en favor de aquellos modelos o tipos de desarrollo que den prioridad a las necesidades esenciales y básicas — algo a lo que, espontáneamente, no se responde por las leyes del mercado.

La reducción de la jornada laboral y el reparto del trabajo deben constituir un objetivo prioritario para los sindicatos; una reducción de jornada drástica, que conllevaría otro reto o desafío que se relaciona con el reparto de la renta disponible, que se haría no en función de las horas trabajadas, sino de la riqueza social producida, lo que conllevaría un cambio de alcance en los conceptos de paro y trabajo.

Hasta ahora, el no-trabajo o paro ha sido considerado por el sistema, y por la propia cultura sindical tradicional, como algo negativo. Al sindicato con visión de futuro le corresponde proponer una visión radicalmente distinta, afirmando que el progreso tecnológico permite referirse al no-trabajo como tiempo “liberado” por las nuevas tecnologías, tiempo que deberá emplearse en algo positivo y creativo y, desde luego, financiado. Ahora bien, todo ello supone unos nuevos valores culturales que deberán ir precedidos por ofertas educativas muy diferentes de las que se han ofrecido hasta ahora.

V. A modo de recapitulación. Propuestas para una nueva acción sindical

¿Cuáles son los retos y desafíos para los sindicatos en la sociedad del futuro, impregnada de cambios tecnológicos, unos ya presentes y otros que se anuncian como irreversibles? Hay que examinar qué respuestas deben dar los mismos y qué valores deben propugnar frente a los ataques neoliberales que ponen frontalmente en tela de juicio el Estado del Bienestar y el propio papel de los sindicatos en una sociedad democrática, al afirmar que son factores retardatarios del progreso social — aunque yo me preguntaría: progreso social ¿para quién? ¿Acaso para los 17 millones de desempleados en los países comunitarios?

1. Es necesario el control del cambio tecnológico y la introducción negociada del mismo, de forma que quede garantizado, como ha subrayado la OIT, (11), como mínimo el derecho a la información y la consulta

(11) *La negociación colectiva ante la recesión en países industrializados con economía de mercado*. Ginebra, 1984. (Traducción del MTSS, 1986).

Eduardo Rojo Torrecilla

previa a los directamente afectados. Es decir, la negociación entre las fuerzas sociales, de cara a modular los efectos del cambio, parece evidente. A mi parecer, y en la línea preconizada por el máximo foro internacional en materia sociolaboral, los sindicatos deben participar en la creación, determinación y control de las nuevas tecnologías, para que su incidencia en el mundo laboral y sobre la reestructuración productiva sea positiva y generadora de nuevos empleos. Debe actuarse, pues, en la fase del proceso de acumulación, y no sólo en el proceso de redistribución de la riqueza.

2. Debe lucharse por lograr mayores dosis de democratización en las empresas y en la sociedad, en la búsqueda de un trabajo que no sea alienante sino enriquecedor y creativo, y de un reconocimiento institucional de los sindicatos que les permita una influencia directa en las decisiones que afectan en mayor medida a los intereses de los trabajadores. La política de participación y control de la programación como medio de realización de la democracia económica es enfatizada por la doctrina (12), al tiempo que se subraya el papel político autónomo propio del sindicato, que rompe la clásica división de tareas entre éste (momento táctico-económico) y el partido político (momento estratégico-político).

La democratización del trabajo, a través de diversas y variadas fórmulas, y teniendo siempre presente las circunstancias concretas de cada país, no interesa sólo a los trabajadores, sino que beneficia al buen funcionamiento de las complejas sociedades industriales actuales. Esta democratización, como una pieza más de la democratización de la actividad económica, se apoya en la elevación de los niveles educativos y la "conciencia de indivisibilidad de la democracia"; es decir, el ciudadano-trabajador no puede dejar sus derechos constitucionales a la puerta de la empresa (13).

3. Se trata de potenciar un modelo de negociación que tenga presente la importancia que en ocasiones pueden tener los acuerdos globales con el Gobierno o con las organizaciones patronales (14), pero que salvaguarde y extienda las formas descentralizadas de contratación,

(12) J. P. LANDA: *Sindicalismo y crisis económica*. Servicio Ed. de la Universidad del País Vasco, 1983.

(13) Vid. J. F. TEZANOS (ed.): *La democratización del trabajo*. Ed. Sistema, Madrid, 1987.

(14) Sobre el tema, vid. J. P. LANDA: *Concertación social y sindicatos en España: un balance provisional*. "Revista de Trabajo" n.º 86/1987, págs. 131 a 151; A. BAYLOS: *La institucionalización de la acción sindical como elemento de mediación frente a la crisis*. REDT n.º 21/1985., págs. 27 a 45.

Un nuevo sindicato en una sociedad que cambia

“que son las únicas en garantizar una directa participación en las condiciones de vida y de trabajo, y en donde pueden ser reconstruidas, y no impuestas, relaciones de solidaridad entre todos los trabajadores” (15). Ello requerirá un importante esfuerzo para dotar a los cuadros y militantes del sindicato “de aquellos conocimientos profesionales y culturales que son hoy necesarios para enfrentarse con los nuevos grandes problemas de la negociación colectiva, en la época de la revolución informática y la desocupación de masas” (16).

4. Deben defenderse unos nuevos valores culturales, en línea con lo expuesto en la explicación anterior, que se planteen como objetivo básico la reducción de las cada vez más lacerantes desigualdades sociales; que reformen radicalmente la clásica división del trabajo entre hombre y mujer, y que potencien —permítaseme la redundancia— una nueva oferta cultural que llene de contenido creativo el mayor tiempo libre de que se disponga a partir de la reducción de la jornada laboral y de la vida profesional.

5. Los sindicatos cuentan hoy con una militancia más pragmática y menos ideologizada que en épocas anteriores, que demanda la resolución de los problemas concretos y cotidianos, al tiempo que reivindica una mayor participación en la toma de decisiones y una mayor vida democrática de los mismos; así lo atestiguan análisis sociológicos de los delegados asistentes a los últimos congresos estatales; hay, pues, que abordar críticamente cómo dar respuesta a las rigideces de las estructuras sindicales —hijas, por otra parte, de una sociedad muy distinta a la actual— y cómo potenciar al máximo la creatividad e integración de los miembros del sindicato.

6. ¿Cómo dar respuesta a la disgregación del mercado de trabajo? El proceso de crisis económica, con sus secuelas de reconversiones industriales, incremento de la precarización laboral y pérdida de derechos sociales, hace necesario analizar en profundidad el cambio de largo alcance que se está generando en el modelo de relaciones laborales. ¿Debe el sindicato mantener una cultura rígida de defensa de lo existente, por decirlo con palabras de Vittorio Foa, o debe formular una cultura que, sin abdicar de sus orígenes, mire hacia el futuro y trate de influir en el mismo, de diseñarlo y construirlo? La búsqueda de una política con-

(15) B. TRENTIN: *La contrattazione collettiva. Tendenze e prospettive negli anni '80*. “Nouva Rassegna Sindacale (CGIL)”, n.º 30, 3-8-87. Inserto.

(16) *Ibid.*

Eduardo Rojo Torrecilla

certada a nivel internacional que garantice el mayor grado de ocupación posible con el más elevado nivel de cualificación deviene necesariamente; junto a ella, y como manifiesta la OIT (17), se impone la búsqueda de políticas de empleo que incentiven la generación de éste con un alto contenido social, con una expansión cuantitativa y cualitativamente relevante de los sectores vinculados al tiempo libre, la educación y las actividades sociales y culturales, así como un pleno apoyo a la denominada "economía social" como modelo empresarial más participativo y solidario.

7. Ultimo, pero no menos importante, en las reflexiones sindicales de futuro, debería ser cómo luchar por un nuevo orden económico internacional más justo; la búsqueda de una alternativa al armamentismo que implica que en el país más poderoso de la tierra, los Estados Unidos de Norteamérica, el 60% del presupuesto de investigación vaya dedicado a proyectos vinculados al sector de la defensa, como se ha encargado de recordar recientemente la Conferencia Episcopal Estadounidense (18); cómo conseguir una política ecológica adecuada; por fin, y al tiempo que se garantizan las prestaciones sociales, cómo luchar por una política de reorganización de los servicios públicos, que los convierta en un auténtico servicio para todos los ciudadanos, pero muy en particular para los colectivos más desfavorecidos y que tienen mayor necesidad de los mismos.

(17) Vid. nota n.º 11.

(18) *Justicia económica para todos*. Traducción de Ed. PPC, Madrid, 1987.