

Principales cambios en las relaciones laborales en España durante los años 60*

(Notas en torno a su interpretación)

Por Angel SERRANO MARTINEZ-ESTELLEZ**

Dentro del contexto de cambios y transformaciones que se suceden en España a partir de los últimos años de la década de los cincuenta, se encuentran con una significación y referencia especial y como clara exigencia de aquellos planteamientos más generales, los acaecidos en la política laboral y, por ende, en la estructura de las relaciones laborales de esos últimos años.

* El presente trabajo reproduce mi intervención en la conferencia que, junto con Alfonso Carlos Comín, desarrollamos bajo el título de «Conflictualidad en la España de los últimos años», dentro del ciclo «La empresa y su entorno», organizado por AISEC, el 7 de diciembre de 1974, en Madrid. He querido mantener exactamente el texto de la conferencia; esta es la razón del peculiar estilo de estas páginas, así como de la inexistencia de material estadístico, documental y bibliográfico (notas a pie de página, etcétera). En este sentido, remito al lector a los siguientes trabajos, que, en colaboración con otros profesores universitarios, hemos realizado en los últimos años y de los que este trabajo es una apretada y esquemática síntesis de sus conclusiones fundamentales:

- I. Cruz y A. Serrano: «Algunos problemas de economía laboral española durante 1971», capítulo II de la obra dirigida por J. L. García Delgado, Santiago Roldán y Juan Muñoz: **La economía española 1971**. Madrid, 1972, págs. 113 a 209.
- A. Serrano e I. Cruz: «Economía laboral española: Negociación colectiva y visión global 1972», capítulo II de la obra dirigida por J. L. García Delgado, Santiago Roldán y Juan Muñoz: **La economía española 1972**. Madrid, 1973, págs. 91 a 253.
- Juan Muñoz, Santiago Roldán, J. L. García Delgado y Angel Serrano: **La economía española 1973**, capítulo II: «Economía laboral española: Seguridad Social Agraria y visión global de 1973». Madrid, 1974, páginas 103 a 303.
- Juan Muñoz, Santiago Roldán, J. L. García Delgado y Angel Serrano: **La economía española 1974**, capítulo II: «Economía laboral española: La conflictualidad en los años sesenta y visión global 1974». Madrid, Edicusa (en prensa).

Por último, quiero agradecer aquí las observaciones de José Luis Malo de Molina y del Seminario de Relaciones Industriales de ICADE, con los que preparo actualmente un trabajo más extenso sobre este mismo tema.

** Profesor de Estructura Económica en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Complutense y en el ICADE de Madrid.

En el terreno laboral, y ante la necesidad de impulsar el desarrollo de la productividad que favoreciese los procesos de acumulación, se hacía necesaria la introducción de mecanismos más coherentes con los «nueva fase» que se iniciaba. En la fase anterior la mentalidad empresarial española, por las condiciones del sistema productivo y por el bloqueo económico—que impidió la entrada a través del plan Marshall del «American Way of Industrial Life»—, había estado ajena a la necesidad de incluir las nuevas fórmulas sobre «relaciones humanas», incentivos y demás medios para el incremento de la productividad. Por otra parte, el aparato jurídico-político existente se encargaba de hacer innecesaria—a corto plazo—su introducción. Esta situación empezó a cambiar a partir de la ayuda americana de 1951, siendo culminación del proceso la Ley de Convenios Colectivos de 1958. Culminación de un proceso de descomposición, de abandono de una vía nacionalista y autárquica que se hacía inviable, y primer instrumento por el que se inicia la nueva fase del proceso de industrialización de la formación social española, basada—fundamentalmente—en la apertura al exterior—al capital extranjero—y en una acumulación de capital, ahora generada—básicamente—a través de la instauración de mecanismos de apropiación de la plusvalía relativa. La negociación colectiva, al igual que otros instrumentos posteriormente instaurados o modificados, cumplían funciones fundamentales para conseguir ambas condiciones.

NUEVOS OBJETIVOS AL FINAL DE LOS AÑOS 50

Los objetivos de esta nueva fase—única vía posible de continuidad del sistema—exigieron, por tanto, la revisión de la política laboral existente en el periodo anterior para adecuarla a estos nuevos planteamientos. En el campo de las relaciones industriales, aquellos objetivos se concretaban en los siguientes aspectos:

a) **Introducción de los métodos de organización científica del trabajo** que solucionasen, de la forma más rentable posible, la contradicción dialéctica existente entre los necesarios cambios tecnológicos que se iban a introducir y la estructura de la mano de obra. La situación de la clase trabajadora en aquellos momentos permitiría fácilmente la introducción de los «collective agreement», con grandes ventajas—cambio negociado, flexibilización de plantillas, control, asimilación del cambio, etc., etc.—para la racionalización de la producción. Posteriormente, en 1972, una conocida fuente patronal—Acción Social Patronal—afirmaba claramente que «... los procesos de racionalización del trabajo y de mecanización de la producción... son los que han originado el rápido crecimiento de la economía española en la década de los 60..., siendo los convenios colectivos los que, con cierta eficacia relativa, han desempeñado el papel de control y mantenimiento de esos elevados rendimientos.»

b) Favorecer al máximo los **incrementos de productividad**—necesarios para la competitividad del sistema industrial—relacionados con los incrementos salariales, de tal forma que éstos—a pesar de los bajos niveles de partida—fuesen absorbidos por los primeros.

c) Permitir a través de dichos incrementos salariales—claramente vigilados y controlados por otros instrumentos instaurados—la **extensión del consumo**, tan necesario para el tipo de desarrollo que se iniciaba.

d) Abrir **mínimos cauces legales** a las presiones reivindicativas de la clase trabajadora—presiones que habían resurgido, pese a las dificultades jurídico-políticas, a partir de 1951—en orden a evitar, de una manera más real, la manifestación del conflicto y, asegurar, al mismo tiempo, la continuidad de la producción.

e) Estas bases introducían los factores necesarios que, en materia laboral, exigía el desarrollo de una **política de planificación indicativa**.

f) Merece también especial mención—aunque con menos importancia que las causas anteriores—la necesidad, que se planteaba, también a este nivel, de realizar determinados cambios formales de tipo institucional en orden a favorecer la conexión con el exterior.

En definitiva, los objetivos planteados por determinadas fracciones del bloque dominante de la formación social española que conllevaban una revisión de la política laboral, podían sintetizarse en las siguientes afirmaciones de la O.I.T.: «... se trató de una modernización tendente a dar mayor flexibilidad y realismo a la fijación de los salarios..., provocando al mismo tiempo un proceso en el cual los empresarios... se verían obligados a racionalizar sus métodos de producción y mejorar los rendimientos.»

LA CONFLICTIVIDAD LABORAL, FACTOR DETERMINANTE

Ahora bien; en cualquier caso este conjunto de razones que, desde una perspectiva estrictamente patronal, presionaban al cambio, no hubiesen producido por sí solas la introducción de nuevos mecanismos en el sistema de relaciones laborales. Para ello, fue un factor fundamental la reaparición, a partir de los años 1951-56—en pleno resquebrajamiento e inviabilidad del sistema anterior—, de un alto y generalizado nivel conflictual en la clase obrera, quizás con una gran dosis de espontaneidad y con bajo nivel de conciencia—consecuencia de las dificultades en el nivel organizativo—, pero que exigía las medidas necesarias para su futuro control e institucionalización. Sin embargo, esta revisión de la política laboral e implantación de nuevos mecanismos en orden a la obtención de dichos objetivos, se produjo sin **cambios básicos** en el aparato ideológico-político—que no se transformó paralelamente—, provocando continuas contradicciones y materializándose, por otra parte, en instrumentos o mecanismos que tendrán que adaptarse al marco específico de las instituciones laborales españolas (estructura vertical del sindicalismo como instrumento del Estado y con funciones de control, desconocimiento del derecho de huelga, inexistencia del derecho de reunión y asociación, dirigismo estatal, etc., etc.).

El resultado de estas adaptaciones fue la desvirtuación de aquellos instrumentos que se decía instaurar. Por ello, aunque las nuevas instituciones, desde el punto de vista jurídico, mostraban una acusada similitud con las legislaciones europeas occidentales, sin embargo, su significado y utilización práctica eran muy diferentes, pues las reglas del juego y su contexto ideológico-político eran claramente dispares. Los instrumentos instaurados en este contexto se nos aparecerán como mecanismos «sui generis» de la formación social española de estos últimos años, arrastrando las contradicciones específicas de dicha formación social. De esta forma, se produce una mixtificación de los términos y conceptos que, en algunas ocasiones—especialmente evidentes—, se hace incluso explícita. Así, con ocasión de

la promulgación de la Ley de Cogestión de 1962, se afirmaba en su preámbulo: «... las normas que ahora se dictan **no pretenden implantar** en el mundo laboral español un régimen efectivo de cogestión... que en España y en la coyuntura actual podría alcanzar consecuencias desfavorables...». En otros casos, dicha desvirtuación no se explicita, pero el análisis de su estructura y condicionamientos nos la demuestra claramente. En este sentido, el profesor Jané Solá, después de estudiar el contenido y funcionamiento de la contratación colectiva en España, afirmaba que, en nuestro sistema de relaciones industriales, no se puede hablar de Contratación Colectiva, ya que «lo que existe es una **cierta relación colectiva** que, aunque dé lugar a una aparente pacto o convenio, no tiene nada que ver con aquella».

Ahora bien; en cualquier caso, toda esta serie de mecanismos, parcialmente desvirtuados, que se instauran a lo largo de los últimos años, supusieron, en primer lugar y desde la perspectiva del propio sistema capitalista, una racionalización del sistema de relaciones industriales respecto a la situación anterior y, en segundo lugar, posibilitaron el renacer del movimiento obrero organizado. Ambos factores han coincidido, aunque con perspectivas diferentes, en impulsar un movimiento irreversible hacia la instauración definitiva de los mecanismos e instrumentos laborales—hoy día desvirtuados—, y esto es así porque las contradicciones del propio sistema de relaciones industriales se han agudizado fuertemente y, por tanto, se han explicitado. Las soluciones mixtificadoras son, ahora, cada vez más difíciles, **máxime** cuando, en determinados aspectos de las relaciones laborales, estamos asistiendo a un **desbordamiento práctico de los marcos legales**. El propio sistema contradictorio ha favorecido, en muchas ocasiones, el incremento conflictual y su progresiva politización. En definitiva, la correlación de fuerzas ha cambiado sustancialmente y exige un cambio efectivo del nivel institucional y del marco ideológico-político del sistema de relaciones industriales, cambio que empieza también a ser demandado por determinados sectores del empresariado; aunque, bien es verdad que estos mismos sectores no dudan en utilizar, en sus prácticas concretas, los instrumentos represivos que el actual aparato ideológico-político les proporciona ya que, como afirman Sellier y Tiano, «se conocerían mal las preocupaciones de los empleadores—entre las que la autoridad ocupa el primer lugar—si se ignorase su preferencia por la decisión unilateral de los salarios y la hostilidad a todo régimen contractual». Palabras, éstas, que podrían aplicarse a otros aspectos de las prácticas empresariales.

LOS NUEVOS Y CONCRETOS MECANISMOS

Pasando a un nivel más concreto de análisis, la política de revisión del sistema de relaciones industriales que estamos analizando se ha concretado, a lo largo de los últimos años, en la modificación o instauración de los siguientes mecanismos:

1.—**Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958**, que supone la superación de la etapa rígida de las Reglamentaciones de trabajo. Se inserta en un marco condicionante: control continuo del Estado, estructura sindical vertical y falta de medios de presión de la clase obrera. **Condicionamientos internos o estructurales** que aceleraron su carácter contradictorio y transformaron su significado y contenido. Junto a estos condicionamientos estruc-

turales aparecen otro tipo de **condicionantes de carácter coyuntural**, que proceden de la necesaria introducción de nuestro sistema de negociación en el marco de la política salarial del periodo. El nombre de «condicionantes coyunturales» puede inducir a error. Pretendemos con ello distinguirlos de los anteriores, es decir, de los provenientes de la propia estructura de la negociación colectiva española y del marco institucional donde se insertó; ahora nos referimos a condicionantes exteriores que se superponen a la contratación para vigilar y dirigir su principal contenido: la fijación de remuneraciones. Así, a través del **S.M.I.G.** se orientaron los niveles salariales, con gran influencia en la determinación del salario inicial del convenio (S.I.C.), mientras que por la **política de rentas** se dirigió la evolución general, marcando los incrementos salariales y sirviendo de freno a las reivindicaciones, para mantener el equilibrio de fuerzas.

Sin embargo, a pesar de estos condicionantes, es evidente que la implantación de esos «específicos» cauces de negociación de las condiciones de trabajo entre patronos y obreros ha colaborado en la progresiva manifestación de la conflictividad latente que ha cristalizado en el resurgimiento del movimiento obrero. Así, pues, la introducción de la contratación colectiva—al mismo tiempo que ha cumplido con otros objetivos para la continuidad y crecimiento del propio sistema capitalista—no sólo ha servido para la obtención de unas mejores condiciones de trabajo de la clase obrera, sino que a través de su utilización estratégica ha servido de instrumento para la manifestación del conflicto y, por tanto, ha favorecido el nivel de conciencia y el proceso de organización autónoma de la propia clase. Por ello, uno de los datos más relevantes del periodo es, sin duda, la reaparición del movimiento obrero en la escena política del país y el aumento—cuantitativo y cualitativo—de la conflictividad en las relaciones industriales. De esta forma, los conflictos de fábrica se han generalizado, posibilitando el paso a niveles superiores como los que se están registrando a partir del año 1972. Este incremento de la conflictividad ha traído como consecuencia el **desbordamiento** o «**quiebra**» del sistema de contratación colectiva y la necesaria instauración de un nuevo ordenamiento en diciembre de 1973.

La **nueva ley de contratación colectiva** intenta ser la respuesta al agotamiento y quiebra de la legislación anterior; por ello, interesa analizar, brevemente, el carácter de esta respuesta. Lo primero que se constata es que, mientras la crisis se ha venido produciendo principalmente por el lado de la conflictividad, la respuesta se ha situado aparentemente en el terreno exclusivo de la contratación. Por otra parte, se tiende a la continuidad del sistema pero intentando subsanar aquellos aspectos más claramente desbordados. Ahora bien, en la medida en que se orienta a la continuación del sistema interior, tenderá a reproducir—aunque desde perspectivas parcialmente diferentes—las mismas contradicciones que han determinado el agotamiento de la legislación de 1958.

Sistematizando las principales transformaciones, podríamos señalar tres bases fundamentales sobre las que parece asentarse la nueva legislación:

a) Dentro de un mayor realismo en cuanto al reconocimiento de la existencia de los conflictos laborales—reconocimiento que viene determinado por la misma fuerza de la realidad—, el nuevo marco legal se sitúa, sin embargo, más en el terreno de impedir y dificultar la manifestación del conflicto que en ensayar unos cauces para su integración. Integrar el conflicto, dado el grado de desarrollo de la conflictividad, supondría toda una perspectiva de ruptura, de un reconocimiento más amplio de las libertades sindicales

y de un cambio profundo en las estructuras sindicales; perspectiva que afrontase de lleno la remoción de los condicionamientos estructurales de las relaciones laborales en la formación social española.

b) El segundo aspecto esencial se encuentra en la búsqueda de una mayor estabilidad de las cláusulas pactadas. Estabilidad duramente erosionada por la misma generalización del conflicto y por la inoperancia de una regulación—de la negociación colectiva—en crisis. La importancia de este objetivo va íntimamente ligada a la naturaleza de la contratación colectiva. Sin la garantía de un período de paz social, que permita la previsión y planificación de los costes de utilización de la fuerza de trabajo, la contratación colectiva no tiene su razón de ser en la sociedad capitalista. Así, si la ley de 1958 se situada ante la necesidad de flexibilizar las condiciones de contratación y remuneración de la mano de obra de cara a la modernización y desarrollo de la economía, la ley de 1973 se sitúa frente a la necesidad de estabilizar dichas condiciones ante el ascenso de la conflictividad y de la nueva situación inflacionista.

c) Por último, frente a la contradicción más agudizada, proveniente de la politización del conflicto, la nueva ley aborda los intentos de transformación más profunda en la línea del distanciamiento del Estado del mismo proceso de negociación en una perspectiva no exenta de nuevas contradicciones. Especial relevancia adquiere el nuevo papel asignado a la Organización Sindical, que se verá así sometida a unas tensiones muy superiores.

Por todo ello—y siguiendo al Instituto de Estudios Laborales de Barcelona—, parece que los principales objetivos perseguidos a corto plazo con la nueva legislación son los siguientes:

- Incrementar la duración de los convenios.
- Disminuir el tiempo de negociación.
- Disminuir las negociaciones a nivel de empresa.
- Potenciar la presencia de la Organización Sindical en un nuevo intento de recuperar el tiempo perdido.

2.—**Modificaciones en el marco legal de la conflictividad.** En estrecha conexión con el movimiento de la contratación colectiva se han producido—durante el período analizado—**modificaciones en el marco legal de la conflictividad.** Conviene recordar que, en la época anterior, el Fuero del Trabajo, las leyes de Seguridad del Estado, de 24 de marzo de 1941 y 22 de marzo de 1943, y el artículo 222 del C. P. de 12 de diciembre de 1944 declaraban la huelga como delito de sedición. A partir de 1958, con la Ley de Convenios Colectivos, y especialmente a partir de la recuperación económica de 1961, se inicia un incremento de la conflictividad, que exige la aprobación del Decreto de 20 de septiembre de 1962, donde se admite la existencia del conflicto obrero. Este año marca el momento a partir del cual, si bien no se reconoce el derecho de huelga, se recoge la realidad del hecho conflictivo. Posteriormente, en 1965, se modifica el artículo 222 del C. P., con el intento de discernir entre huelga política y conflicto laboral. Sin embargo, la negación al derecho de huelga—incluso a la laboral si pudiese realizarse esta difícil separación—queda sancionado claramente por los tribunales con motivo del famoso caso de Laminación de Bandas en Frío, de Echévarri, en 1967.

Por último, ante el desbordamiento de los hechos, surge en 1970 el Decreto de 22 de mayo sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje de las relaciones colectivas de trabajo, que viene a sustituir al

desfasado Decreto de 1962. Sin embargo, este nuevo Decreto adolecerá de defectos parecidos a los de su antecesor, resultando ineficaz para el encauzamiento de los conflictos.

En la situación actual, sin existir reconocimiento del derecho de huelga y ante la evidencia de su manifestación en la práctica laboral, la nueva Ley de Convenios Colectivos sigue—como vimos anteriormente—marginando el problema, lo cual agudizará su desfase. La necesidad de una Ley de Conflictos Colectivos se hace cada vez más urgente—desde el propio sistema—, pero su eficacia dependerá de los cambios exigidos en otros aspectos del marco institucional laboral. Por su parte, la clase obrera—y algunos sectores empresariales también lo demandan, aunque sólo sea desde «el parlamento del papel»—reivindica cotidianamente, con sus hechos, la regulación del derecho de huelga. La Organización Sindical se encuentra, así, en una contradicción más radical que nunca.

3.—**El régimen de Salario Mínimo Interprofesional Garantizado.** La política salarial se revisa también con una serie de mecanismos complementarios a los convenios. Así, en 1963, surge el **salario mínimo interprofesional garantizado**, cuya finalidad fundamental no ha sido tampoco la perseguida en otros sistemas occidentales. En España, el S.M.I.G. ha constituido la piedra angular del sistema salarial. Su misión fue orientar los incrementos en los niveles de «salarios base convenidos» y ser el factor básico en la estructura económica de la Seguridad Social. Su repercusión indirecta, a través de aquélla, en los costes del factor trabajo fue uno de los condicionantes fundamentales del S.M.I.G., que explican claramente su irregular evolución y significado en el caso español.

Por otra parte, a través de su orientación e incidencia indirecta en la negociación colectiva, su misión era crear y favorecer un sistema salarial en el que las retribuciones por concepto de salario base fuesen bajas. Posteriormente, los incentivos, horas extraordinarias, primas y gratificaciones se encargaron—en la medida que era necesario—de elevarlos, creándose un sistema que posibilitó la contención y el incentivo.

Esta función del S.M.I.G. empieza a cambiar a partir de 1973, pues, liberado—en parte—de su función recaudadora de la Seguridad Social por la aplicación de la Ley de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora de la Seguridad Social, de 21 de junio de 1972, puede empezar a cumplir otras funciones para el sistema, similares a las obtenidas en otros países de economía de mercado.

En el mismo terreno de la política salarial, merecen destacarse los **Decretos de ordenación del salario**. Su evolución ha sido paralela a la de otros mecanismos ya descritos. Así, el Decreto de ordenación del salario de 1960 va a permitir la proliferación de todo tipo de retribuciones paralelas y complementarias al salario base, dentro del contexto de un sistema salarial incentivante, donde las horas extraordinarias y los «fleclos salariales» ocupaban los ejes fundamentales del sistema. La proliferación de fleclos salariales produjo el conocido fenómeno de la «clandestinidad de los salarios españoles». Este sistema también ha evolucionado, culminando con el nuevo Decreto de ordenación del salario, de 1973, a través del cual se pretende ordenar mínimamente el marasmo del sistema salarial.

Por último, un instrumento también importante en esta materia ha sido la **política de rentas**, institucionalizada—básicamente—a través del I Plan de

Desarrollo, por la ley de 28 de diciembre de 1963. En la práctica, la política de rentas se materializó en los constantes topes al incremento salarial y en los periodos de congelación y de libertad vigilada. De esta forma, así como es indudable que los contratos colectivos favorecieron la subida de salarios y, sobre todo, de la productividad respecto a la etapa anterior, tampoco se puede negar que la política de rentas sirvió para limitar unas subidas salariales que ya se consideraban «excesivas» y a las que se les atribuía el intrínseco proceso inflacionista de la economía española. Su evolución concreta ha servido para explicar, claramente, el carácter ideológico de su regla de oro—salarios-productividad—, así como su función como política de control salarial.

En este sentido, contratación y política de rentas se han interrelacionado, adquiriendo así la forma particular que exigía el «coherente» sistema de relaciones laborales español.

El resultado de esta política durante ese primer periodo es claro: los «sueldos y salarios» pasan de suponer el 49,8 por 100 de la Renta Nacional, en 1964, a representar tan sólo el 50,9 por 100 en 1971. Porcentajes que corregidos con el incremento de la población asalariada total, es decir, lo que se llama el «coeficiente de sueldos y salarios», nos daría una evolución negativa (0,7854 en 1964 y 0,7824 en 1971).

De esta forma, la posibilidad de modificar la distribución existente se confiaba únicamente a la Seguridad Social, a través de la redistribución de sus ingresos; organismo que durante la década de los 60—aunque ha favorecido la distribución inicial—ha cumplido, básicamente, una función de acumulación de capital.

4.—La evolución de los mecanismos de la Seguridad Social.—Los mecanismos de la Seguridad Social tienen también una evolución paralela. La Ley de Bases de 1963 supuso el fin de los seguros privados y el inicio de la racionalización del sistema. Su función principal no era exclusivamente el asistencial, como demuestra el bajo nivel de las pensiones y prestaciones, ni tampoco el redistributivo; su papel básico, cubierto a través de la generación de amplios superávits—que llegan a suponer en 1970, 20.000 millones de pesetas—, era el de acumulación y financiación de determinadas actividades necesarias, pero no rentables para la iniciativa privada. Este papel principal empieza a cambiar a raíz de 1971 y culmina con la Ley de perfeccionamiento de la Seguridad Social de 1972. El aumento de las pensiones y prestaciones y el intento de asimilación efectiva del sector agrario van a terminar con una política acumulativa que, más acorde con la situación económica alcanzada en la década de los años 70, ponga las bases para que este mecanismo cumpla funciones de impulso de la demanda efectiva.

5.—Adaptaciones en las instituciones laborales.—Otro aspecto importante, fruto del cambio en la correlación de fuerzas, han sido los significativos cambios—muchos de ellos formales—que se han producido en el nivel institucional y en los textos programáticos de carácter laboral. Así, en 1967, con la aparición de la Ley Orgánica del Estado, términos como «sindicato vertical» o «instrumento al servicio del Estado» eran suprimidos del Fuero del Trabajo. Este proceso culminará con la aprobación de la nueva Ley Sindical de 1970, que no aportó cambios sustanciales en los Sindicatos Oficiales, quedando sin resolver muchos de los problemas planteados en la realidad laboral—representatividad, autonomía, unidad, etc., etc.—. Sin embargo, en el terreno del cambio institucional, lo más destacable ha sido, sin duda,

las adaptaciones en las estructuras y, sobre todo, en la misma práctica de la Organización Sindical. Adaptaciones en estricta consonancia con los cambios que la nueva Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1973 ha introducido. El distanciamiento del estado de la entraña misma de la negociación en aras a evitar la creciente politización del conflicto y el desgaste institucional que le proporciona sus constantes intervenciones, se hace a costa del nuevo papel asignado a la Organización Sindical, que sume, ahora, muchos de los temas que en la anterior legislación le correspondía al Estado.

En esta línea se pretende buscar una mayor **autonomía** en las relaciones laborales, pero esta pretendida autonomía se hace dentro del carácter continuista de la nueva ley, esto es, sin la remoción de los condicionamientos estructurales que caracterizan al sindicalismo español y que han estado impulsando sus peculiares contradicciones. Y en esta medida nos encontramos con que las nuevas situaciones que se crean tienden a reproducir, bajo nuevas formas de manifestación, las mismas contradicciones y problemas que han determinado el agotamiento y la crisis de la contratación colectiva con la ley de 1958.

A partir de la nueva ordenación, la Organización Sindical se ve obligada a asumir unas tareas contradictorias. Por un lado, suple, parcialmente, al Estado en sus tareas intervencionistas y de control armonizador y, por otro, tiende a adquirir un carácter reivindicativo.

La llamada «sindicalización de los Convenios» refuerza el papel y la presencia de la Organización Sindical en toda la dinámica de la contratación, desde su iniciación—a instancia de parte en el seno de la Organización Sindical—hasta la homologación del convenio en el Ministerio de Trabajo. Este reforzamiento se manifiesta, especialmente, en el papel de la Organización Sindical en los nuevos sistemas de arbitraje implantados en la nueva ley, que tienden a sustituir, de alguna manera, la rígida intervención estatal y en los que la Organización Sindical adquiere el principal protagonismo en un sistema que sigue negando el libre juego de las tensiones que determinaría el punto de equilibrio entre las fuerzas en presencia. Así, la Organización Sindical se constituye en un nuevo árbitro intervencionista por el que, a través de mecanismos, sin duda más flexibles y mixtificados, le corresponde tomar decisiones, en caso de falta de acuerdo entre las partes, que se sitúan en el terreno de las decisiones administrativas y de cierto carácter impositivo.

Por otro lado, la misma tendencia a la sustitución o evitación de las intervenciones exteriores y autoritarias dentro del proceso negociador, a través de la puesta en marcha de estos mecanismos de arbitraje, compromete a la Organización Sindical en una dinámica reivindicativa. Sin introducir esta dinámica reivindicativa que le permita—a la Organización Sindical—al menos un remozamiento de fachada para canalizar las reivindicaciones más sentidas y unánimes de los trabajadores, intentando recuperar un cierto carácter representativo, las reformas preconizadas podrían quedar reducidas a un mero traspaso de funciones entre Ministerios, del Ministerio de Trabajo al de Relaciones Sindicales. Esto significa que un sindicalismo que fundamentalmente ha cubierto tareas de control sobre el movimiento obrero tiene que ir adoptando estructuras y prácticas del sindicalismo de conciliación, sin poder abandonar totalmente aquella función.

Estas dos características del cambio institucional de la C. N. S. aparecen en sí mismas como contradictorias, y están motivando un desplazamiento de

gran parte de las contradicciones de todo el sistema de relaciones laborales al interior de la misma Organización Sindical. Es decir, están configurando o van a configurar en el futuro el que sea la propia Organización Sindical la instancia principal de manifestación de las contradicciones pendientes, adquiriendo, éstas, nuevas y quizás más radicalizadas formas de expresión.

Ahora bien, podríamos preguntarnos: ¿Cuáles van a ser los principales ejes de manifestación y agudización de esta situación contradictoria?

— Conforme avanza la dinámica reivindicativa se pondrán progresivamente en tela de juicio—cada vez en mayor medida—las actuales estructuras representativas, entendiendo por tales tanto la regulación actual de las libertades sindicales, como el carácter de las reivindicaciones que se asumen desde la C. N. S., como, por fin, el carácter electivo de todos los cargos sindicales y sus correspondientes garantías. A este nivel y en la medida en que la nueva ley da mayor importancia a los convenios de ámbito superior—importancia tal que incluso les convierte en elementos instructivos y condicionantes de los pactos de ámbito inferior—hace que la representatividad a nivel de empresa, cuando existe, resulte claramente insuficiente. Esta situación exigirá medios de control y de intervención de los trabajadores a un nivel superior al que habitualmente se ejercía; es decir, superior al de la empresa. Y, en esa medida, introducirá una dinámica de exigencia de electividad y de representatividad en los sucesivos escalones jerárquicos de la C. N. S., entrando en progresivo conflicto con la línea de mando.

— Todo ello pasa por el acentuamiento del carácter horizontal del sindicato y su ruptura, progresiva, en la práctica, con el carácter vertical e interclasista, en la perspectiva de un sindicato de trabajadores autónomo y representativo.

— Por último, punto nuclear de estas tensiones, se refieren al carácter gubernamental de la C. N. S. Porque ¿es posible un sindicato con pretensiones de canalizar las reivindicaciones de los trabajadores frente a la patronal y también frente al Gobierno, cuando su cúspide está constituida por un miembro del Consejo de Ministros? El actual carácter gubernamental de la C. N. S. no sólo limita sus posibilidades de actuación en la perspectiva del sindicalismo de conciliación, sino que a la vez le confiere un carácter político bien determinado.

Así, la Organización Sindical Española se constituye en un nudo de tensiones, situación esta que sólo puede ser caracterizada como profundamente contradictoria y de la que, sin embargo, no es posible predecir una evolución en un sentido determinado; lo que parece claro es que tal evolución no es posible sin rupturas de importancia. O bien el avance hacia un sindicalismo de conciliación rompe con los condicionamientos estructurales e ideologías que siguen configurando a la C. N. S., o bien tales intentos de apertura quedan reducidos, como tantas veces ha ocurrido, a cambios accidentales, que en nada resuelven los problemas planteados, prolongándose así una situación de crisis y de inestabilidad. Que sea en un sentido o en otro depende, en gran medida, de la evolución de la conflictividad, de su incidencia en los aspectos institucionales y de otros elementos que caracterizan la evolución sociopolítica de la formación social española.

En este sentido, cabe señalar cómo las próximas elecciones sindicales de 1975—en las que, según palabras del propio Ministro de Relaciones

Sindicales, se procederá a un relevo de la totalidad de los cargos electivos en la C. N. S.—constituirán, sin duda, un hito de enorme trascendencia en esta evolución, porque en ella entrarán en juego, en función del grado de libertad sindical permitido en las elecciones, nuevas presiones democratizadoras y de cambio en la práctica de la C. N. S.

CONCLUSION

Estos cinco puntos nos parece que resumen los cambios y transformaciones más importantes, así como los condicionamientos y limitaciones de los mismos, ocurridos en la última fase de evolución del sistema de relaciones laborales en España. Existen otros cambios secundarios que, por lo limitado del espacio, no vamos a entrar en ellos, tales como el cambio de nombre de las Reglamentaciones por Ordenanzas, las reformas en los reglamentos de empresa, la mal llamada Ley de Cogestión de 1962, el impulso de la formación profesional, etc. Todos estos cambios secundarios tienen una estrecha conexión con las líneas principales que hemos desarrollado anteriormente.

La situación actual, como hemos también observado, es problemática. Es evidente la aparición de nuevas transformaciones, a partir de los últimos tres años, en las funciones de los mecanismos instaurados, pero la cuestión se plantea actualmente, y de forma más radical, a un nivel superior, el institucional: a nivel ideológico-político. Las contradicciones son cada vez más fuertes y más difíciles de resolver con cambios formales; la organización, conciencia y conflictividad del movimiento obrero ha sido en los últimos años progresivamente creciente, provocando un claro cambio en la correlación de fuerzas; la propia continuidad del sistema—a juicio de los portavoces más clarividentes de determinadas fracciones del bloque dominante—también lo exige. La nueva Ley Orgánica del Trabajo—actualmente en preparación—y la evolución del sindicalismo oficial, en el próximo año, pueden ofrecer datos importantes para poder dar una previsión de futuro.

Madrid, diciembre 1974.