

Gaceta Sindical

Reflexión y Debate

25 años de sindicalismo
SINDICATO Y SOCIEDAD

Jorge Aragón
Julián Ariza
José Babiano
Salvador Bangueses
Antonio Baylos
Marcelino Camacho
José María Fidalgo
Emilio Gabaglio
Miguel Angel García
Antonio Gutiérrez
Enrique Lillo
Paloma López
Héctor Maravall
Angel Martín
Ubaldo Martínez
Juan Moreno
Teresa Pérez del Río

1

octubre 2001

confederación sindical de comisiones obreras





Gaceta Sindical

REFLEXIÓN Y DEBATE



confederación sindical de comisiones obreras

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid

Realización: Paralelo Edición
Relatores, 1. 28012 Madrid

Imagen de cubierta: *El sembrador*. Vincent Van Gogh

Secretario de Organización y Comunicación: Rodolfo Benito Valenciano

Coordinadora Departamento de Comunicación: Adela Crespo

Consejo de Coordinación de Gaceta Sindical: Jorge Aragón, Julián Ariza, José Babiano, Javier Doz,
Salce Elvira, Javier Fernández, Miguel Angel García,
Luis Felipe García-Calvo, Manuel Morales.

Colaboración técnica: María Martí Sabaté, Enrique Arce

ISBN: 84-87851-59-2

Depósito Legal: M-42536-2001

© Madrid, octubre 2001

ÍNDICE

Marcelino Camacho	13
<i>Intervención inaugural en la Asamblea de Barcelona</i>	
José María Fidalgo	19
<i>Sindicato y Sociedad</i>	
José Babiano	29
<i>Origen y ascenso de las Comisiones Obreras bajo el franquismo</i>	
Julián Ariza.....	49
<i>Memoria sindical del antifranquismo</i>	
Antonio Gutiérrez	61
<i>Comisiones Obreras y la transición democrática: una contribución infravalorada</i>	
Teresa Pérez del Río	83
<i>Derechos sociales, laborales y sindicales y política de género</i>	
Ángel Martín y Enrique Lillo	97
<i>El sindicato en la empresa</i>	
Héctor Maravall	113
<i>La aportación de CC.OO. al desarrollo de las políticas de bienestar social</i>	
Jorge Aragón.....	145
<i>Acción sindical y desarrollo económico</i>	
Ubaldo Martínez Veiga.....	169
<i>Las Comisiones Obreras y los procesos migratorios</i>	
Paloma López.....	185
<i>Las dimensiones de la inmigración y el modelo de sociedad</i>	
Antonio Baylos.....	197
<i>Comisiones Obreras y la huelga: modos de empleo</i>	

Salvador Bangueses	211
<i>La autonomía: una característica del nuevo sindicalismo</i>	
Juan Moreno	219
<i>En torno a la inserción de CC.OO. en el sindicalismo internacional</i>	
Emilio Gabaglio	237
<i>Los trabajadores y el futuro de la Unión Europea</i>	
Bibliografía.....	243
Actualidad. Miguel Ángel García	247
<i>Modelo de financiación autonómico. Algunas soluciones</i>	

AUTORES

Jorge Aragón

Economista. Director de la Fundación 1º de Mayo

Julián Ariza

Presidente de la Fundación 1º de Mayo

José Babiano

Historiador. Director del Archivo de Historia del Trabajo. Fundación 1º de Mayo

Salvador Bangueses

Secretario de Estudios de la Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO.

Antonio Baylos

Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha

Marcelino Camacho

Secretario general de CC.OO. hasta 1987

José María Fidalgo

Secretario general de CC.OO.

Emilio Gabaglio

Secretario general de la Confederación Europea de Sindicatos

Miguel Ángel García

Economista. Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

Antonio Gutiérrez

Secretario general de CC.OO. (1987-2000)

Enrique Lillo

Abogado laboralista. Gabinete Interfederal de CC.OO.

Paloma López

Secretaria de Política Social de la Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO.

Héctor Maravall

Adjunto de la Secretaría de Política Institucional de CC.OO. Ex-director general del IMSERSO

Ángel Martín

Abogado laboralista. Gabinete Interfederal de CC.OO.

Ubaldo Martínez Veiga

Profesor de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid

Juan Moreno

Responsable de la Oficina en Bruselas de CC.OO.

Teresa Pérez del Río

Profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Cádiz

PRESENTACIÓN

Con la edición de este primer número de «*Gaceta Sindical, Revista de Debate y Reflexión*», pretendemos ir cumpliendo el programa y los objetivos que nos hemos fijado en materia de comunicación.

Ciertamente, la irrupción de las nuevas tecnologías de la comunicación y su íntima combinación con el desarrollo tecnológico, nos obliga a promover nuevas reflexiones y nos enfrenta a nuevos retos. Ello exige que organizaciones como CC.OO. actualicen de manera constante y permanente sus conocimientos, sus herramientas y saberes, y todo ello para hacer en mejores condiciones lo mismo de siempre: cumplir nuestro compromiso con los trabajadores y trabajadoras, reforzando CC.OO., un sindicato que defiende sus intereses; que sigue proponiendo un proyecto solidario y que se enfrenta a los cambios con decisión, combinando compromiso, lucha e innovación. Y para mejor cumplir estos objetivos, siendo importante la tecnología, sigue siendo insustituible la inteligencia y el saber de las personas y de los colectivos.

El conocimiento no se expande ni comparte de manera espontánea, hay que seguir impulsando su difusión, en cualquier formato, socializando el conocimiento. Su acceso es básico y primordial, pero además es necesario convertirlo en cultura personal y corporativa, implicándose activamente en su utilización, no siendo receptores pasivos. El conocimiento así gestionado se convierte en una herramienta de futuro al servicio de la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores.

Es necesario un reciclaje constante, son muchos y muy rápidos los cambios que se producen. Es pues necesario un trabajo permanente con relación a los nuevos fenómenos y los viejos problemas, a la luz de las nuevas y viejas respuestas; impulsar el estudio y la observación de manera constante, y actualizar todo ello con la ilusión por mejorar y conseguir que en cada momento CC.OO. disponga de todos los medios, culturas e instrumentos necesarios para ser útil a los trabajadores, para seguir siendo sujeto de cambio; para ser en el siglo XXI una referencia no sólo ética, sino también práctica y efectiva en la defensa de los intereses de los trabajadores; en la empresa y fuera de ella; en relación al salario directo y también al diferido.

Gaceta Sindical quiere contribuir con este espacio de reflexión y debate a que CC.OO. aborde, en las mejores condiciones, los cambios que en el terreno económico, social, laboral y cultural se están produciendo:

- Cambios producto de la creciente internacionalización y segmentación de la actividad económica.

- Cambios producto del surgimiento de la sociedad de la información y las nuevas condiciones laborales que ella impone y universaliza. Cambios que debemos regular mediante iniciativas que como sindicato hemos de impulsar.

- Cambios tecnológicos; nuevos modelos de organización y desagregación del trabajo; un nuevo modelo de relaciones laborales que se intenta extender más desregulado y que incrementa la vulnerabilidad del trabajo y con ello de los derechos.

- Cambios producto del surgimiento de la sociedad de la información y la comunicación, de las nuevas formas de organización del trabajo que se constituyen en factor de presión contra las formas clásicas de organización de los trabajadores y para los que el sindicalismo debe encontrar respuestas en el ámbito nacional, sin olvidar que es tanto más necesario buscarlas cada vez con más firmeza a través de la CES y de la CIOSL, en el ámbito internacional.

El sindicalismo está obligado a desarrollar un nuevo marco en el que la empresa tradicional, estable, localizada e integrada, está siendo sustituida.

Las nuevas tecnologías, las nuevas regulaciones y tipologías productivas, las nuevas realidades económicas, producen cambios drásticos y rápidos en la organización de los trabajadores, y en relación a ellos hay que hacer compatible la reflexión y la propuesta, y hacerlo sin prisa pero con urgencia.

En la sociedad de la información, y esa ha de ser nuestra apuesta, la información, el conocimiento, la socialización del conocimiento, han de extenderse y entenderse como factor de vertebración de la sociedad y de organización de los trabajadores.

Mañana como ayer, y como siempre, el futuro es de las organizaciones que pongan los medios adecuados a su tiempo al servicio del conocimiento y del saber colectivo.

Esta revista es el marco para ser incluso «atrevidos» en la reflexión, y refinadamente útiles en la prospección de respuestas y alternativas.

RODOLFO BENITO VALENCIANO

Secretario Confederal de Organización y Comunicación de CC.OO.

Nueva etapa de Gaceta Sindical

Aniversario de la Asamblea de Barcelona

GACETA SINDICAL inicia, con este volumen, una nueva etapa. Su distinto formato apunta más a su perfil de publicación teórica, a su vocación casi de «libro de consulta» que al de revista informativa; función ésta, la informativa, que cumplen las dos variantes, *Gaceta Sindical* digital y *Gaceta Sindical* tabloide, de tan elevado y merecido prestigio en el periodismo laboral.

Ha cambiado la forma, pero las ideas –como no podía ser de otra manera– permanecen. No nos referimos a las ideas sindicales o políticas, sociales, muchas de las cuales son tan de hoy como de ayer. Nos referimos a la idea motriz, que desde siempre animó GACETA SINDICAL, puesta especialmente de relieve a lo largo de los años con la publicación de sus antiguos monográficos: la idea de reflexión, de pluralidad, de debate, más allá de verdades –tan inexistentes en el terreno de lo social– y, por supuesto, de dogmas.

El subtítulo nuevo de revista de «Reflexión y debate» sustituye al antiguo de «Reflexiones». Ambos son una muestra de un mismo estilo: todas las libertades presuponen una, la libertad de pensar. Esta es una de las pocas premisas de GACETA SINDICAL. Añadamos que en la exposición o defensa de sus ideas G.S. intentará seguir, como siempre, alejada de aquel «ideologismo», contra el que tan certeramente nos vacunó Manuel Sacristán en sus impagables Notas sobre Lukács*.

En el interior de este número, y líneas más abajo en este mismo prólogo, se trata la autonomía del sindicato, consolidada en los últimos años hasta ser realidad de la acción sindical diaria lo que antes era casi sólo un principio estatutario. Ciertos aspectos de la teoría y la reflexión sindicales se producen, sin embargo, todavía de un modo más o menos impreciso dentro del campo vagamente denominado de izquierdas, y en general en relación con los partidos. Quizá estas páginas puedan contribuir a profundizar y delimitar ese espacio de reflexión autónoma del sindicato, en consonancia con su ya bien demostrada práctica independiente.

Motiva este número la celebración que hace Comisiones Obreras del 25 aniversario de la Asamblea de Barcelona. Con la Asamblea de Barcelona, el 11 de julio de 1976, que se efectuó aún en la clandestinidad, finaliza una época de lucha contra la dictadura en defensa de la libertad y de la democracia, presupuestos básicos en la defensa de los trabajadores, y se inicia, aún sin reconocimiento legal, otra etapa en la que la misma defensa de las reivindicaciones y derechos de los trabajadores implicaban, asimismo, el desarrollo de la democracia y el asentamiento definitivo de la libertad.

CC.OO., 25 años después

El aniversario de la Asamblea de Barcelona, 25 años después, es buen momento para reflexionar sobre lo que la acción de las Comisiones Obreras ha significado en la conformación de la sociedad de hoy. «Sindicato y sociedad», como reza el lema de este número de G.S., forma parte de ese intento de esclarecer la aportación de CC.OO. al fortalecimiento, desarrollo y creación o implantación de bienes sociales que caracterizan una sociedad democrática como la actual, obvio es decir que insatisfactoria en tantos y tantos aspectos desde el punto de vista de la equidad y la justicia, pero superior sin duda a aquella de 1976, en que todavía asfixiaban a España los rescoldos de la dictadura.

La aportación y la participación de CC.OO. en estos 25 años, posiblemente, como se dice en el interior de este número, no haya sido suficientemente valorada. Sin embargo, desde los Pactos de la Moncloa y el sacrificio que hicieron los trabajadores en pro de la estabilidad democrática, a los Acuerdos sobre Seguridad Social de los últimos años, en términos de concertación, y desde las huelgas de 1985 a las de 1988 y 1994, como serios correctivos a políticas antiobreras, la sociedad de hoy no sería explicable sin la aportación de los sindicatos.

Pero, aunque en estas páginas los Acuerdos y las grandes movilizaciones son los que, lógicamente, más se comentan y recuerdan, no son sólo éstos los que han marcado e influido en el desarrollo de nuestra democracia. La acción sindical diaria, de la que bien podría predicarse aquella «epicidad de lo real» de la que hablaba Magris, es inseparable de los mejores logros y realizaciones que se han dado dentro del sistema. El convenio colectivo, garante del empleo digno, es por esta razón soporte fundamental de la ciudadanía, como con detalle y cierta innovación teórica se dice en las páginas que siguen.

En 1976 quedaron constituidas las Comisiones Obreras con rasgos: sindicato de clase, democrático, independiente, pluralista y unitario, sociopolítico y de nuevo tipo, que des-

pués reafirmaría el primer Congreso, en 1978, y que perduran hasta hoy. Así como una teoría científica no cambia por más que se formule en dos lenguajes distintos, así las Comisiones Obreras de 1976 siguen siendo las mismas de 2001, por más que el lenguaje de hoy sea bien distinto del de 1976. Aquellas palabras con las que Marcelino Camacho inauguraba la Asamblea de Barcelona -que en homenaje, bien que pequeño, al primer secretario general de CC.OO. abren este volumen- están hoy llenas del mismo significado que entonces, tanto en su racionalidad como en su carga emotiva.

De 1976 a 2001 han sucedido cambios trascendentales en el planeta. La caída de los regímenes comunistas y el ablandamiento de las socialdemocracias, entre otros. Son evidentes sus consecuencias, desde el final de la guerra fría hasta las nuevas y distintas perspectivas del movimiento obrero internacional. Y un fenómeno, la globalización, se ha instalado en el mundo, imponiéndose de un modo preeminente a realidades vivas hasta ayer y ahora en trance de desaparecer. Fenómeno que, si por un lado, es la expansión de la civilización consecuencia del afán de dominio, ínsito en la cultura de la burguesía, que decía Marx. Por otro, como se señala en las páginas que siguen, puede ser, mediante la extensión de la asalarización y la empleabilidad, pórtico para los derechos ciudadanos -para los derechos humanos en muchos casos- de millones de personas en todo el mundo. A la altura del 2001, a los sindicatos se les abre aquí una tarea, determinante -por más que la expresión resulte retórica- para el futuro de la humanidad; tarea en la que además nadie podrá sustituirles.

Autonomía sindical

En los últimos años, y en relación con los acontecimientos citados, se produce un fortalecimiento de la autonomía sindical, que, además de en el terreno de los principios en que siempre había figurado, pasa a constituir un elemento básico y práctico de la acción sindical.

Evidentemente la autonomía sindical no se explica sólo por los hechos mencionados. En España, el nacimiento de las Comisiones Obreras es espontáneo, «autónomo», respecto de los partidos políticos. Su relación con el Partido Comunista se realiza en primer lugar a modo de «encuentro». En los años 50 y 60, Comisiones Obreras y PC se encuentran prácticamente solos en la lucha contra la dictadura. Sus militantes, poco a poco comunes a ambas organizaciones, se encuentran no sólo en el tajo y en la fábrica, también en las cárceles, las comisarías y los tribunales. A pesar de los evidentes vínculos entre Comisiones y PC, la independencia del sindicato, debido a aquel origen «autónomo», siempre, con mayor o menor énfasis, se mantuvo. Anotemos, siquiera sea al margen, que aunque el

papel y relación del PC con CC.OO. fue fundamental, militantes y dirigentes de prácticamente todos los partidos de izquierda que se habían significado en la lucha contra la dictadura participaron y militaron en CC.OO. Justo es citar al MC, LCR, ORT, PSP, PT, Partido Carlista.

Más tarde, la UGT, por sus propias razones, eleva también las cotas de su independencia respecto del Partido Socialista. Y es la autonomía de los sindicatos la que explica acontecimientos importantes de los últimos años. Entre ellos, la convocatoria de cuatro huelgas generales, cuando el Partido Socialista realiza desde el gobierno una política lesiva para los trabajadores: en 1985, convocada por CC.OO. frente a una reforma de la Seguridad Social que disminuyó la cuantía de las pensiones y dejó a numerosos trabajadores fuera del sistema; en 1988, 1992 y 1994, convocadas unitariamente por CC.OO. y UGT; la primera, cuando so pretexto de favorecer el trabajo de los jóvenes, el gobierno pretendió introducir un contrato de trabajo sin ninguno de los derechos legalmente reconocidos a los trabajadores, el justamente llamado «contrato basura»; en 1992, cuando el «decretazo» endureció las condiciones para percibir las prestaciones de desempleo y dejó sin subsidio a miles de trabajadores, y en 1994, frente a una reforma laboral que elevó la desregulación y llevó a límites insoportables la precariedad y la inestabilidad en el empleo, ya iniciadas en 1984.

La autonomía del sindicato no se limita a algo funcional: ruptura o independencia de direcciones políticas ajenas al propio sindicato. La autonomía, como se viene ejercitando en los últimos tiempos, da a la acción sindical una dimensión profunda, que puede calificarse de «política» en el sentido más riguroso del término. Ya no se habla de «práctica política» y «práctica sindical», como se decía en el antiguo discurso socialista, escindiendo al individuo en tanto que ciudadano o trabajador. La mediación de los sindicatos en el conflicto social tiene un evidente alcance político: condiciones de trabajo, pensiones, subsidio de desempleo, sanidad..., que son objetivos de la acción sindical, son en uno u otro grado objetivos políticos, con reflejo muchas de las veces en los Presupuestos Generales del Estado. Como en tantas ocasiones han repetido Gutiérrez y Fidalgo, sindicato apartidario no significa apolítico. El sindicato sociopolítico, que definía Camacho en sus «Charlas desde la prisión», cobra con la autonomía todo su sentido.

Esta autonomía informa el quehacer diario del sindicato. Citamos, sin embargo, algunos ejemplos, cuya obiedad no disminuye su pertinencia. Los Acuerdos sobre pensiones de 1996 y de 2001; los Acuerdos, importantes por tantos conceptos –entre otros porque por vez primera los agentes sociales, sindicatos y patronal, autogobiernan las relaciones laborales–, sobre Estabilidad en el Empleo, Negociación colectiva y Cobertura de vacíos de abril de 1997, en cuya consecución tan destacado y crucial papel jugó Antonio Gutié-

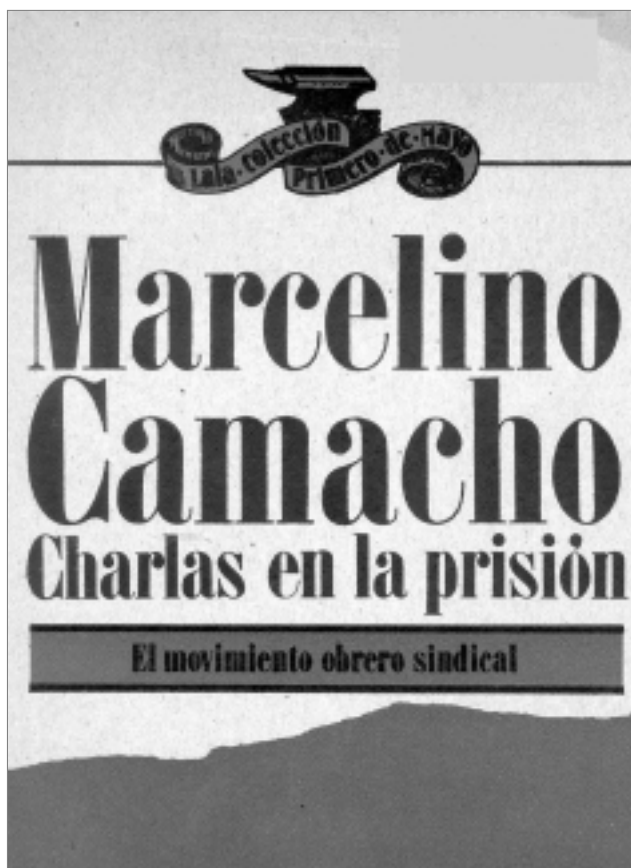
rez Y mucho más recientemente el acuerdo que ha puesto final al conflicto de Sintel; Acuerdo éste en el que aparecen claros los dos pilares del sindicalismo de hoy: la capacidad de movilización por unas reivindicaciones justas, que simbolizaba, con el Comité de Empresa y el campamento de la Esperanza, Adolfo Jiménez, y la fuerza institucional del sindicato y su capacidad de negociación tan eficazmente llevada a término por José María Fidalgo e Ignacio Fernández Toxo. Justo es citar el solidario apoyo material de todas las organizaciones del sindicato, imprescindible para tan larga lucha, y en especial el apoyo de la Unión Sindical de Madrid de CC.OO., dirigida por Francisco Javier López.

Aunque todavía no falta quien analiza la acción de los sindicatos, sobre todo en sus grandes decisiones, «sub especie partidaria» –aún hoy se habla del «referente político» con una evidente añoranza de la relación con el partido–, todos estos ejemplos y los más que pudieran aducirse muestran al sindicato movido únicamente por su lógica y su reflexión interna, al margen de las opiniones y aun en contra de los intereses de los partidos. Que luego algunos partidos compartan o se solidaricen con la acción de los sindicatos es cosa distinta.

Estas son algunas de las cuestiones que afectan al sindicalismo. En el interior de este número, profesores, sindicalistas y expertos abordan desde distintas perspectivas estas y otras materias: derechos sindicales, políticas de género, sindicalismo en la empresa, migraciones, solidaridad internacional... Temas permanentes sobre los que la reflexión y el debate tendrán que volver una y otra vez. Como en ocasiones anteriores, recordamos que de las ideas y opiniones contenidas en este volumen son únicamente responsables sus autores.

M.M.

* SACRISTÁN, M: Notas sobre el uso de las nociones de razón e irracionalidad en Georg Lukács. Revista «Materiales». Enero-Febrero 1977.



Sin el heroísmo de viejos militantes obreros y de las nuevas promociones de éstos, que se jugaban la vida o largos años de prisión, no habríamos llegado al nuevo movimiento obrero sindical organizado de Comisiones. Decenas de miles de despedidos y encarcelados -además de los que perdieron la vida en el empeño- ha sido el tributo que nos ha tocado pagar a Comisiones Obreras, no hay que olvidar que más del noventa y cinco por ciento del total de procesos por cuestiones sindicales de estos últimos quince años son miembros de Comisiones Obreras.

Intervención inaugural en la Asamblea de Barcelona

Sean nuestras primeras palabras un recuerdo–homenaje a los trabajadores asesinados, encarcelados y represaliados por el fascismo, por su lucha por la libertad sindical, las libertades democráticas y nacionales, por sus derechos e intereses de clase.

Para nosotros, la larga noche de la dictadura no ha terminado.

Esta Asamblea General de Delegados de Comisiones Obreras ha tenido que ser reducida a la cuarta parte y tiene que hacerse todavía en la clandestinidad; después de habérsenos prohibido, por partida doble, hacer la Asamblea de 2.000 delegados en la «Ciudad de los Muchachos» de Madrid, los días 27, 28 y 29 de junio.

De todas formas, por el momento en que se hace y por lo que vamos a discutir, esta Asamblea pasará a la historia.

En el momento en que estamos a punto de cerrar un capítulo de la historia más negra del Estado español y cuando, después de 40 años de fascismo y de represión, estamos conquistando la libertad.

Es justo reconocer que, a pesar de esa brutal represión y de la disolución de las organizaciones obreras, los trabajadores no nos resignamos.

Tampoco los sindicatos fascistas, los verticales, confundieron o pusieron de rodillas a los obreros. La clase obrera de nuestros pueblos jamás se sometió, ni se doblegó. A diferencia de otros países donde no llegó a haber un movimiento obrero de masas en la oposición, bajo la dominación fascista, en nuestro país, en los seis primeros meses de este año, casi

ocho millones de trabajadores se han puesto en pie reclamando su derecho a la vida, al trabajo, a la libertad.

Hoy podemos afirmar que los principales protagonistas de la Unidad y de la lucha y, por tanto de los cambios que se avecinan, hemos sido los trabajadores.

Es cierto que lo que se ha llamado «milagro económico español» no ha sido otra cosa que el resultado de la explotación más despiadada que ha

conocido nuestra clase y nuestra historia. Es verdad que esta primera gran acumulación capitalista de la historia del Estado español se ha hecho sobre la base de jornadas de trabajo de 12, 14 y 16 horas, del famoso pluriempleo, pero también es verdad que nuestra lucha jamás ha cesado.

Con esa «gran acumulación» capitalista como base de partida se entra a finales de la década de 1950 en el neocapitalismo económico, en el capitalismo monopolista del Estado. Esta nueva etapa del crecimiento capitalista para seguir desarrollando la explotación de los trabajadores, exigiendo nuevas formas, aumento de la productividad, con una mayor intensidad del esfuerzo físico o psíquico. Con este objetivo entró en vigor la Ley de Convenios

Colectivos de 1958, al mismo tiempo que se ponía fin a la autarquía económica.

Así, si hasta entonces los salarios máximos se fijaban a través de Ordenanzas por el Gobierno, a partir de esa Ley había que negociarlos entre empresarios y trabajadores. Como consecuencia aparecía la necesidad de establecer una nueva correlación de fuerzas de clase, de establecer un nuevo equilibrio para negociar desde posiciones de fuerza, ya que toda negociación entre clases antagónicas conduce a la sumisión del más

■ _____
*Los trabajadores, aun
viviendo en una sociedad
enferma infectada de fascismo,
como cuerpo vivo en la
sociedad no podíamos morir
como clase sin que pereciera
aquella y por ello como una
necesidad histórica crearon su
antivirus, su anticuerpo:
las Comisiones Obreras.*

débil al más fuerte si no se hace desde posiciones fuertes. De esta necesidad histórica parte el nacimiento primero y el desarrollo después de las Comisiones Obreras.

Nacimiento de las Comisiones Obreras

No podemos comprender el porqué de las Comisiones Obreras más que viéndolas como la culminación de un proceso histórico. Sin el heroísmo de viejos militantes obreros y de las nuevas promociones de éstos, que se jugaban la vida o largos años de prisión, no habríamos llegado al nuevo movimiento obrero sindical organizado de Comisiones. Decenas de miles de despedidos y encarcelados –además de los que perdieron la vida en el empeño– ha sido el tributo que nos ha tocado pagar a Comisiones Obreras, no hay que olvidar que más del noventa y cinco por ciento del total de procesados por cuestiones sindicales de estos últimos quince años son miembros de Comisiones Obreras. La clase obrera ha hecho su camino en condiciones extremadamente duras y es precisamente en las virtudes y defectos de ese pasado glorioso en el que se ha formado el fermento del nuevo movimiento obrero organizado de las Comisiones Obreras.

En efecto, indefensos los trabajadores ante los capitalistas por la atomización de los reducidísimos miembros de cada una de las numerosas siglas clandestinas existentes, que no tenían contacto real con las amplias masas de trabajadores; con unos sindicatos oficiales (la CNS) al servicio de los explotadores; los trabajadores de los pueblos del Estado español no tenían otra alternativa que generar sus propias formas de autodefensa primero, y de ofensiva después, o perecer como clase consciente, capaz no sólo de ESTAR, sino de SER en la sociedad.

Los trabajadores, aun viviendo en una sociedad enferma infectada de fascismo, como cuerpo vivo en la sociedad no podíamos morir como clase sin que pereciera aquélla y por ello como una necesidad histórica crearon su antivirus, su anticuerpo: las Comisiones Obreras.

Así, espontáneamente primero, conscientemente después, creamos los embriones del nuevo movimiento obrero, como una necesidad para defendernos en las nuevas condiciones, iniciando a partir de entonces un nuevo equilibrio en defensa de nuestros intereses de clase, inmediatos y mediatos. En este proceso podríamos distinguir tres fases: la espontánea, en la que las Comisiones nacen y mueren con cada problema concreto; la consciente, en la que pasan a ser permanentes, se sitúan en la perspectiva de la clase, extienden y generalizan sus experiencias, se coordinan a nivel del Estado, pasando por la creación de las Comisiones nacionales de Cataluña, Euzkadi y Galicia. Y crean el Secretariado como instrumento de la Coordinación General del Estado, y una tercera fase que se inicia a comienzos de 1976, en la que Comisiones Obreras se aproxima por su forma y por su fondo al Sindicato de nuevo tipo, unitario en la libertad, concebido como un movimiento obrero fuertemente organizado, de carácter sociopolítico, de masas y de clase, democrático e independiente.

Como otros compañeros se van a extender sobre esto y sobre el Congreso Sindical Constituyente, permitidme que no me extienda.

La primera fase, defensiva todavía, se caracteriza por un grado de organización muy débil e inestable y se sitúa cronológicamente –con ligeras diferencias, según los lugares– entre 1956 y 1963, aproximadamente.

En la segunda fase, la defensiva, se está transformando en contraataque, el grado de organización es más amplio, alcanza a todo el Estado, aunque todavía es insuficiente, si bien, por supuesto, es de lejos superior a todas las demás tendencias sindicales existentes fuera de Comisiones Obreras.

La tercera fase, en la que hemos entrado, se caracteriza por una ofensiva generalizada de la clase obrera de las fuerzas democráticas cuando estamos a punto de conquistar la libertad. Pero también el Régimen y la



derecha maniobran. Cuando no puedan impedir el final de la dictadura, tratarán de salvar lo esencial de ésta, para ello intentan dividir a las fuerzas obreras y democráticas y si también esto les resultara imposible tratarían de contener a las fuerzas más conscientes, a las Comisiones Obreras, para que el vacío, el terreno lo ocuparan fuerzas que, desde el punto de vista de clase, les resultaran menos molestas.

En estas circunstancias, desarrollar al máximo la organización de Comisiones sin descuidar las asambleas, base del movimiento, es vital para que la influencia decisiva de Comisiones Obreras sea la que pase a ser la que ocupe el terreno que le corresponde. Es un hecho ya indiscutible históricamente adquirido, y cualquiera que sea la opinión que de Comisiones se pueda tener, que han sido éstas las principales protagonistas, cuando no únicas, de las principales luchas obreras de los últimos 15 años. Hemos sacado a la clase obrera del reflujó de la derrota y la hemos puesto en pie, lo que la está permitiendo dar su peso y talla en la actual coyuntura histórica.

De todos es conocida nuestra alternativa sindical hacia la unidad, que pasa, además de los acuerdos necesarios por arriba con las otras tendencias cristalizadas, por la Convocatoria de un Congreso Sindical Constituyente, después de conquistadas las libertades, en el que los trabajadores tuvieran siempre la última palabra. Nosotros nos comprometemos a respetar la voluntad soberana de los trabajadores, cualquiera que sea. Nuestra propuesta sería la de ir a una Confederación, Federación o Unión, que creara un sindicato de nuevo tipo, unitario en la libertad, como movimiento sindical organizado, de carácter sociopolítico, de clase, democrático e independiente de todos los Estados y de todos los partidos. Se respetarían las tendencias o corrientes en su seno, las direcciones se elegirían por representación proporcional y las grandes decisiones se tomarían por mayorías cualificadas de dos tercios o tres cuartos de los miembros de una dirección dada, muchas veces sobre la base de un compromiso.

De todas formas, sería ingenuo creer que nuestros amigos por un lado, por unas razones, y nuestros enemigos de clase por otro lado, y por otras

razones, van a aceptar fácilmente la convocatoria de este Congreso Sindical Constituyente en la libertad. De ahí que lo más urgente en este momento histórico es la de concentrar al máximo nuestros esfuerzos en el elemento organizativo de Comisiones Obreras y estructurarnos en un proceso hacia ese sindicato de clase de nuevo tipo. Desde este momento debemos considerar la posibilidad de ir a un Congreso de Comisiones Obreras, en un plazo relativamente breve; e incluso, sin dejar de llamarnos Comisiones Obreras, deberíamos pensar en ver cómo agregamos alguna palabra que permita a los técnicos y profesionales próximos a Comisiones verse comprometidos con nuestro sindicato hasta en el nombre.

Hagamos de esta Asamblea de Comisiones Obreras, la asamblea del salto organizativo. De la transformación en cuanto al fondo esencial en ese Sindicato obrero unitario de nuevo tipo.

Estamos seguros y somos conscientes de que sin unidad sindical en la libertad, no hay emancipación de nuestra clase; y de que sin las Comisiones Obreras más fuertes y más organizadas no habrá unidad sindical.

¡Viva las Comisiones Obreras en su tercera fase organizativa!

¡Viva la libertad sindical, las libertades democráticas y nacionales!

¡Viva el Socialismo!

BARCELONA, IGLESIA DE SANT MEDIR, 11 DE JULIO DE 1976

JOSÉ MARÍA FIDALGO VELLILLA

Sindicato y sociedad



Dufy. Carteles en Trouville

Hoy somos herederos consecuentes de los que se organizaron y consiguieron estos objetivos, cuando decimos que nuestro futuro como sindicato está vinculado a la senda que nos trazaron: convertir reivindicaciones y conquistas laborales en reivindicaciones y logros de interés general.

Estamos bastante habituados, al menos en nuestro país, a ver cómo se ponen en solfa determinadas instituciones o políticas, cada vez que se afronta la necesidad o posibilidad de su reforma. Así ocurre, por ejemplo, cuando se aborda una reforma de algunas modalidades del contrato de trabajo, alguna faceta del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social o el modelo de relaciones laborales que se conoce como «negociación colectiva». Estas instituciones, del llamado Estado Social, son, paradójicamente, objetos de reforma por la importancia de su durabilidad y no por su predicada obsolescencia. De hecho, tienen una prolongada historia en nuestro viejo continente y, como hemos dicho muchas veces, han sido pilares de cohesión y de estabilidad.

Surge el derecho del trabajo por un proceso de diferenciación jurídica, ya que ni el derecho romano ni el civil daban al Estado capitalista de corte liberal técnicas jurídicas para regular los conflictos entre trabajo y capital cuando se generalizaba el trabajo libre y, sin embargo, prestado en una organización productiva cuyo gobierno se atribuye al empresario.

Con la misma función estabilizadora y pacificadora, tanto en el ámbito económico como en el social, surgen los sistemas de Seguridad Social (prolongación de la capacidad de consumo más allá de la relación asalariada y seguridad de las personas) que se convierten en un paquete de derechos subjetivos de ciudadanía, cuyo disfrute en unos casos sigue anclado en la relación laboral (cotizaciones sociales) y en otros en la mera pertenencia a una comunidad política (impuestos generales).

El sistema de relaciones laborales, basado en la práctica de la negociación colectiva, se compone de bases jurídicas e institucionales para armar la reglamentación del conflicto capital/trabajo y dar racionalidad positiva a la conjunción del esfuerzo del trabajador por mejorar su situación y de la empresa por ganar cuota de mercado.

Cada vez que se aborda una reforma, aunque nimia, de alguno de estos capítulos del ordenamiento jurídico se predica con virulencia su rigidez, su obsolescencia y su inoperatividad, como causas del desastre de la economía, nada evidente por otra parte, y de la generación de una sociedad sin impulso, rehén y dependiente del sector público y de la política. Ni una ni otra cosa son verificables. Nuestra economía ha dado un gran salto y mantiene tasas de crecimiento superiores a la media de las de las economías de nuestro entorno y nuestra sociedad –incluyendo trabajadores y empresarios– ha dado pruebas de suficiente dinamismo y capacidad de transformar el país, eso sí, desde que el sistema político democrático les ha permitido jugar libremente con sus aptitudes y capacidades. Porque para optimizar capacidades hay un ingrediente básico e inexcusable: la libertad.

Ha sido la libertad, la democracia formal, y no otra, la semilla del progreso en nuestro

país y en cualquier otro. De ahí nació el derecho del Trabajo, la Seguridad Social y la libertad de asociación sindical. Entendiendo las razones de quienes quieren forzar, en cualquier cambio, la mano del legislador a su favor (contratación individualizada frente a contratación colectiva o gestión privada en vez de pública del ahorro forzoso que compone la base financiera de la Seguridad Social) hay que decir sin sonrojo ni miedo a errar que los legisladores democráticos producen en general cambios funcionales a la estabilidad, precisamente por su calidad de electos y elegibles por una sociedad abierta, no estamental, con voto universal.

Es en estas sociedades democráticas y abiertas donde los trabajadores se han convertido en ciudadanos. No sólo donde han mejorado sus condiciones de trabajo, sino donde se han convertido en ciudadanos. Fue en la sociedad aun estamental donde la organización de los trabajadores instituyó asociaciones obreras para negociar colectivamente sus condiciones de empleo. Obtienen una respuesta que contradice el espíritu liberal del «laissez faire», basado en el abstencionismo del Estado por la reconocida «igualdad entre las personas»: la reglamentación de condiciones de trabajo y la inclusión de mínimos de protección social. La presión del movimiento obrero organizado es la que, en los Estados democráticos modernos, promueve la constitucionalización de estos derechos sociales (contrato de trabajo, Seguridad Social, negociación colectiva) y convierte formalmente a los trabajadores en ciudadanos. Hoy somos herederos consecuentes de los que se organizaron y consiguieron estos objetivos, cuando decimos que nuestro futuro como sindicato está vinculado a la senda que nos trazaron: convertir reivindicaciones y conquistas laborales en reivindicaciones y logros de interés general.

Los mismos que cíclicamente predicán la rigidez, la inutilidad e incluso la peligrosidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, predicán la obsolescencia del movimiento sindical. Ellos saben, como nosotros, que es la existencia de un sindicalismo vigoroso la que generó estas instituciones y es hoy su mejor garante. Son los que piden que retroceda el Estado y avance la sociedad. ¿De qué sociedad hablan? ¿En nombre de qué intereses? Son intereses evidentes, la apropiación oligopólica de una gran parte del producto social. Su «sociedad» no es tan evidente ni tan visible. Por lo tanto ellos la saben no viable. Sin embargo «nuestra» sociedad, la que proyectamos, sí es viable. Y ellos lo comparten.

Admitamos que hay intereses, como los que ellos evidencian. Y que, como tantas veces se dice, son legítimos. Son legítimos también los que no son de ellos, los que pretenden, sin atentar contra la estabilidad ni contra la seguridad garantizadas por la constitución democrática, otro destino, algo diferente, del producto social. Admitamos (y nosotros lo creemos porque lo hemos ejercitado) que una sociedad civil fuertemente organizada es un buen

instrumento, un buen campo de juego para progresar. Para legitimarse como representantes de intereses de parte en este campo de juego es preciso demostrar que lo que se defiende proyecta un futuro mejor, de más estabilidad y de más seguridad. ¿Quién tiene mejor aval de legitimidad para jugar esta partida –y particularmente en España– que el sindicalismo confederal, el llamado «sociopolítico»?

Las sociedades abiertas suponen un riesgo para los que añoran privilegios estamentales. Pero son una oportunidad para las personas. La aspiración a la democracia contiene una aspiración a la igualdad (pero no sólo de los burgueses con los representantes del régimen aristocrático) de las personas. La democracia en el capitalismo relaciona derechos con expectativas económicas, pero de todas las personas. Quizás por esta línea de razonamiento se entienda mejor por qué los sindicatos han expandido los derechos de ciudadanía modernos, desde el contrato de trabajo hasta la universalización de la enseñanza. Quizás se entienda también por qué con su misma acción los sindicatos han producido no «obreros mejor pagados» sino ciudadanos que no se sienten estigmatizados por ser asalariados y que no ven en «su clase» un estamento rígido y cerrado donde sus hijos prolongarán una existencia gris y lastimosa. Por eso entendemos que el movimiento sindical ha militado (cuando ha sido libre) en el bando democrático y no en el autoritario. Que no se nos incluya en la lista de «los enemigos de la Sociedad Abierta», que Karl Popper describió hace tantos años. No estamos entre los enemigos de la sociedad abierta. Hemos contribuido a crearla.

La historia de CC.OO. es una historia limpia y clara en defensa de la democracia y de los trabajadores. Surge como respuesta a la dictadura, y practica la democracia desde sus orígenes. Nunca ha traicionado, para hacer valer legítimos intereses de parte, a la democracia ni a los intereses generales. Ha antepuesto, dándose el adjetivo fundacional de «socio-político», en las grandes fechas reivindicativas (huelgas generales), las reivindicaciones de cohesión (Seguridad Social, cobertura al desempleo, derecho del trabajo) a reivindicaciones tildadas de corporativas. Ha antepuesto el empleo estable y con derechos a la mejora salarial inmediata. Ha estado a favor de estabilizar estos derechos en el futuro sacrificando a veces ventajas inmediatas y quizás efímeras. Que lo ha hecho por inteligencia y no por oportunismo lo demuestra la perseverancia. En este sentido la historia de CC.OO. –ahora celebramos el XXV aniversario de la Asamblea de Barcelona– avala las tesis arriba expuestas. Lejos de ser un quiste o un cáncer es percibida CC.OO. por la sociedad democrática y abierta como un puntal de estabilidad y un aval de progreso. Esto nos satisface pero nos marca una senda de futuro que nos obligará a estar muy atentos a los cambios, muy activos en nuestra capacidad reivindicativa y muy inteligentes a la hora de representar nuestro papel.

Los trabajadores de antaño han cambiado. En gran parte por nuestra propia acción. Ha cambiado, como tantas veces hemos dicho, la empresa. Y ha cambiado la relación económica entre empresas, entre empresas y ciudadanos, entre países y entre Estado, empresas y ciudadanos. La fluidez de la circulación del capital presiona sobre las condiciones de trabajo de forma brutal, presiona sobre los Estados–nación y abre espacios económicos transnacionales donde se demanda ya la realización de espacios políticos también transnacionales. La mayor seguridad para los trabajadores es su empleabilidad que es una mezcla de cualificación, polivalencia y adaptabilidad. ¿Cuál va a ser en esta etapa el papel de sus sindicatos? ¿Cómo van a defender sus derechos en este nuevo contexto donde las fronteras se diluyen, donde lo nacional sólo aparece como un recurso (a veces sangriento) nostálgico y resistencial?

Diría que, en primer lugar, la respuesta debe basarse en descubrir en los cambios no sólo riesgos, sino oportunidades o ventajas. Y, en segundo lugar, actuar autónomamente, reforzar nuestra acción colectiva.

La globalización, hemos dicho, para ser un factor de progreso debe ser no sólo una globalización de las relaciones económicas, sino de los derechos. Como hijos de esa globalización, hoy los trabajadores disponen de más información que nunca. También, aunque sea una obviedad, de más experiencia. La respuesta institucional a la globalización se está dando de forma desigual, lógicamente, dependiendo de la situación social y económica de cada ámbito, pero apoyando la llamada «empleabilidad». En el tercer mundo ofreciendo empleabilidad barata y gente sin derechos lista para ser explotada, reinventando las condiciones de la revolución industrial y quizás poniendo en marcha el reloj de un proceso histórico que prefigura el que comentamos más arriba: la larga marcha de trabajadores a ciudadanos. En el mundo desarrollado las instituciones fomentan la empleabilidad (que para ellas es tanto como evitar la «fuga del capital») con cualificación, polivalencia y adaptabilidad (que para ellas es tanto como «contención de coste laborales»). Los sindicatos tenemos, por otra parte, una larga experiencia, no siempre satisfactoria –pero por nuestra propia responsabilidad– en organización o coordinación internacional. Y ahora, estamos observando, la escasa incidencia de esas nuestras Internacionales Sindicales en el debate sobre la globalización y sus efectos. ¿Tan difícil nos resulta movernos fuera de la referencia del viejo Estado–nación, cuando en nuestros albores los Estados–nación eran aún una creación con poco recorrido y contenido? ¿Tenemos la tentación, los sindicatos de los países que se consideran desarrollados de responder sólo con resistencia? ¿No vemos que la llamada globalización abre paso a una era de expansión de la salarización sin precedentes, en otras latitudes, y que la intercomunicación es un factor no sólo de conocimiento sino de proximidad?

¿No están creados los instrumentos sindicales internacionales para poder ver todo el planeta con una sola mirada solidaria y actuar coordinadamente? ¿No somos capaces de ver posibles sinergias o conjunción de intereses para que la dignificación y cualificación del trabajo sean indisolubles entre unos y otros estados, empresas y nuestras organizaciones?

Pero todo ello requiere esfuerzo. Es el esfuerzo que siempre requiere la acción autónoma. Como fue la de nuestros ancestros, los que viajaban en «tercera» y camuflados a las reuniones de las Internacionales y que coordinaban luchas por una jornada justa, un salario digno y un seguro de vejez y de accidente de trabajo en todo el planeta. Este esfuerzo es también autónomo. No bastará, como no bastó, esforzarse en que otros hicieran. Esto no es un cambio de tono en esta reflexión, ni siquiera un llamamiento a la militancia sindical, siempre conveniente, es una indicación de que, tal como dije, descubrir en los cambios las oportunidades y actuar colectivamente de forma autónoma es la receta sindical básica desde nuestros orígenes. ¿Alguien tiene otra?

Creo que le falta al movimiento sindical, en estos momentos, no experiencia ni capacidad de análisis, sino consciencia de su mismo poder y de su centralidad en este aparente ovillo. El trabajo, el capital humano, es la principal riqueza del mundo desarrollado. Del tercer mundo, esquilado, lo que le quede, si algo queda, de las materias primas. Si el movimiento sindical como representante de esa riqueza y, al tiempo, de la mayoría social asalariada del planeta ejerce bien su función de representación de intereses será no sólo un poder fáctico cuantitativo, sino cualitativo, un prescriptor social, en un mundo donde la sociedad civil organizada por intereses será central en el diseño del futuro. Ya lo es el mundo de la empresa. Hoy las empresas articulan tanto o más la sociedad que los representantes políticos. Lo ha sido –lo hemos contado– el movimiento sindical y está siendo llamado a serlo de nuevo. La sociedad abierta no es sociedad desarticulada. No mueren los intereses.

Cuando en nuestro país el gobierno convoca a sindicatos y empresarios para hablar de poner algo de orden en la inmigración masiva y descontrolada –otro fenómeno vinculado a la globalización–, lo hace no porque abomine de la explotación, del trabajo ilegal o de la economía sumergida, que sin duda abominará, sino por los riesgos de deslegitimación política que conlleva la extensión de esta lacra como «competencia desleal», «caída de la recaudación de Hacienda y Seguridad Social» o «marginación, inseguridad y conflicto». Somos un regulador reconocido y un prescriptor de opinión. Cuando el gobierno intenta pactar reformas laborales o de políticas sociales con el sindicato será porque reconoce la dificultad de autonomizar la política de la sociedad civil. Nuestro único error estará en no saber valorar el porqué de esta atribución de responsabilidades. Nuestro delito estaría en querer representar a los trabajadores sin asumir responsabilidades. Eso sería una impostura.

La asunción de la propia responsabilidad como agente de representación de intereses y mediante ello como estabilizador social es retribuido por las sociedades democráticas y abiertas. Lo contrario es rechazado y se busca la sustitución del agente de representación. La retribución positiva convierte al representante de intereses particulares en representante de intereses generales. No sólo lo escriben en las Constituciones, se les representa como tales. Este papel que hoy juega merecidamente (y no sé si del todo conscientemente) CC.OO. es central para dirimir el futuro. Porque no sólo determina cambios legislativos sino que reviste al sindicato de legitimidad para exigir a otros representantes de intereses estar a la altura de las circunstancias. Y esto parece absolutamente necesario y, en particular, en un ámbito como el de nuestro país.

Veinticinco años de democracia son pocos años. Pero han servido para que, en términos sociales y económicos, España haya atravesado la etapa posiblemente menos conflictiva y más útil de toda su difícil historia. La política ha sido determinante. La libertad ha permitido a una sociedad harta de imposiciones e injusticias desarrollar sus capacidades y el resultado, con sus dolorosas sombras indudables pero con sus palmarias evidencias, es positivo. Sin embargo en estos momentos de globalización económica, de integración económica y política continental, la crisis de la política con sus esquemas tradicionales para seguir liderando el progreso es evidente. De hecho, en países donde la política democrática ha sustituido a regímenes autoritarios, sin una sociedad civil consciente y organizada, el resultado es negativo. Son momentos de fuerte acción e intervención de la sociedad civil. En ese campo de juego se dirime, a mi entender, el futuro en gran parte. Y también el futuro de la política. La invasiva penetración cultural de estándares individualistas, el culto al éxito individual, son bombardeos duros, pero pasajeros. No deben proyectar sobre nosotros otra duda que no sea la de nuestra propia actuación. La sociedad percibe claramente la interdependencia de personas, de instituciones y de intereses, así como la necesidad de estabilidad que no se resignará al desgobierno ni al gobierno de unos pocos y a la pasividad de casi todos. La sociedad es inteligente. No sólo cuando nos aplaude.

Es por lo tanto hora de representar nuestros intereses sin timidez, demandando en cada momento la correcta representación de los intereses que se contraponen a los nuestros. La correcta representación debe pasar por el baremo de su confluencia con el interés general. No se puede representar el privilegio sin ser deslegitimado. Y uno no puede ser deslegitimado si lo que representa y defiende interesa a la mayoría, hasta dejar sin argumentos a la contraparte. Por ejemplo ¿cómo demostrar que en un país libre la individualización de las relaciones de trabajo es más útil para predecir, planificar y trabajar que un convenio colectivo bien ajustado? O ¿cómo demostrar que se garantiza lo mismo el futuro con un ahorro

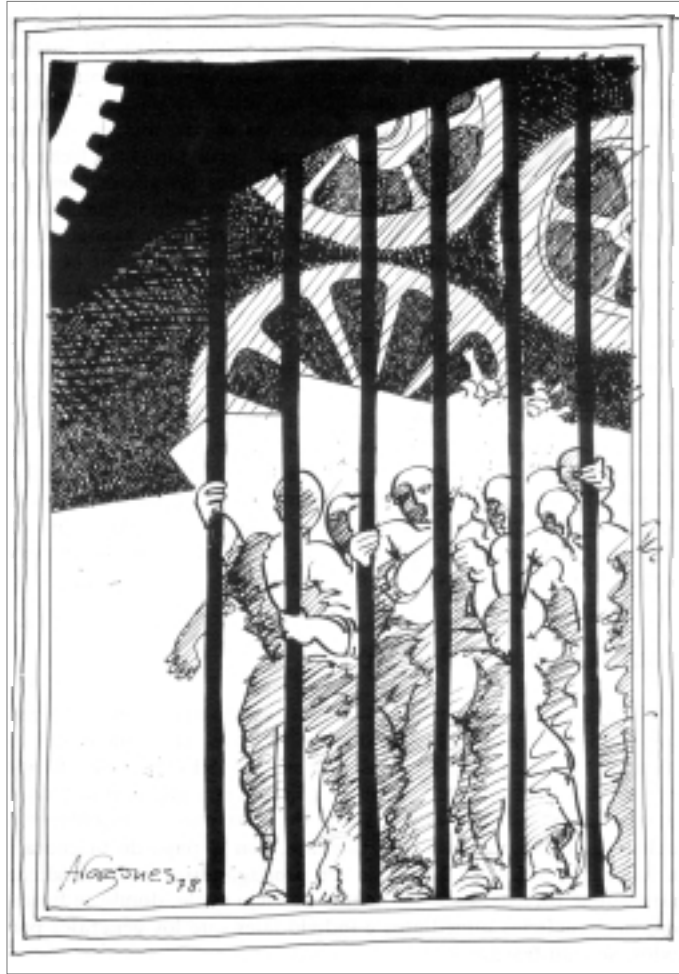
individual reglado que con uno opcional, siempre que lo reglado no sea tan gravoso para quien lo sufre que ahogue su posibilidad de existencia presente? O ¿cómo demostrar que la sociedad debe asumir los costes en seguridad general de la existencia de una franja de marginalidad en beneficio sólo de la defiscalización de los más protegidos? Si hoy nuestra posición es sólida es porque nuestra propuesta se sostiene sólidamente. No es por otra causa.

Desde esta legitimidad es desde la que reclamamos a otras instancias de la sociedad civil que no deserten de su responsabilidad. A las asociaciones patronales habrá que demandarles con firmeza y constancia que lideren con nosotros un proceso de asunción madura por representantes de trabajo y capital para pilotar juntos las actuaciones ante los nuevos escenarios en beneficio de toda la sociedad. ¿Cómo debatir sobre competencia con el actual estado de la formación de precios y de la balanza de pagos a pesar de la moderación salarial? ¿Favorece esta actitud empresarial la moderación salarial? Así no se puede pedir a ningún gobierno, por muy próximo que se le sienta, que deje actuar a la sociedad y que haga retroceder al Estado. Si somos suficientemente claros y contundentes, legitimaremos nuestro discurso y nuestra actuación si ésta es coherente con el discurso.

Estas reflexiones sobre sindicato y sociedad van en la línea de activar nuestras energías para actuar de forma decidida y ganar espacio y hegemonía social. Estoy firmemente convencido de que entroncan con nuestros orígenes, los de CC.OO. y los del sindicalismo. Nacimos para actuar y así cambiar las cosas todos los días. No para apoyar a otros para que las cambiaran de golpe y para siempre. Venimos de una tradición luchadora y laica. Hemos atravesado muchos climas y escenarios. Pero nunca hemos renunciado a nuestra propia capacidad, nunca hemos resignado esta capacidad de acción e influencia en otros. A esto le hemos llamado autonomía sindical. Desde el principio, nos hemos considerado sociedad civil. No frente a la política. Pero sabiendo que no todo lo hace la política porque hay cosas que se ventilan en otro ámbito. El momento parece idóneo para persistir en esa línea. Y la historia antigua y reciente nos demuestra que no parece haber otras. Será sólo cuestión de no hacer de nuestra natural fatiga la raíz de un discurso justificador de la inacción sino de actuar con seriedad y de transmitir a los que nos sigan cuál es el camino, sus servidumbres, y sus frutos seguros.

JOSÉ BABIANO

**Origen y ascenso de las Comisiones Obreras
bajo el franquismo**



Aragones. 1978

Nueva y también más numerosa era la resultante clase obrera industrial, dado que los procesos en curso significaron una proletarización de la mano de obra, como se deduce del incremento de la tasa de asalarización de la población activa en esos años que osciló, según la propia EPA, del 59,2 por ciento en 1964 hasta el 70 por ciento en 1975.

Decía el historiador James Cronin (1992) que las fases alcistas de los ciclos económicos largos daban lugar a profundas remodelaciones de la clase trabajadora. Estas remodelaciones proceden de la emergencia de sectores, tecnologías y métodos de organización del trabajo nuevos y suponen la aparición de nuevas comunidades –en cuya gestación suelen mediar procesos migratorios–, relaciones sociales y culturas obreras también nuevas. Debemos añadir que las culturas obreras incluyen estilos de militancia, formas de acción colectiva y modelos organizativos.

A partir de este esquema de Cronin puede comprenderse muy bien el origen y desarrollo de Comisiones Obreras durante la dictadura franquista. Porque, en efecto, las Comisiones Obreras aparecen en el contexto del crecimiento de la economía española que tiene lugar a partir del comienzo de los años cincuenta. Este crecimiento se basó en un rápido proceso de industrialización que se acelerará durante los años sesenta, así como en una mayor integración internacional de la propia economía. La industrialización de los años cincuenta y sesenta tuvo un carácter territorial desigual, de manera que la nueva industria se localizó sobre todo en la cornisa cantábrica (especialmente en Euskadi), Cataluña y el arco mediterráneo, además de en Madrid. Desde el punto de vista sectorial también emergieron nuevos enclaves, como la química y los diversos subsectores metalúrgicos, tales como la siderurgia, el automóvil, los bienes de equipo o la construcción de aparatos de uso doméstico.

La demanda de mano de obra necesaria para estas nuevas industrias se satisfizo mediante la expulsión de fuerza de trabajo en la agricultura, en donde se estaba produciendo un paralelo proceso de capitalización. De este modo, si en 1950 la agricultura y la pesca absorbían el 50,5 por ciento de la población activa española, en 1970 sólo representaban el 22,8 por ciento. Mientras tanto, la industria manufacturera y la construcción habían crecido desde el 24,8 por ciento hasta el 36,5 por ciento. La redistribución de la mano de obra también afectó a los servicios, pero de manera que sólo el comercio creció 6,3 puntos en términos relativos. Mientras tanto, los transportes y las comunicaciones, así como el resto de los servicios, en 1970 apenas representaban un punto más de lo que significaban dentro del conjunto de la población activa, no ya veinte años atrás, sino en 1930. Es decir, lo verdaderamente nuevo era el crecimiento de la manufactura y subsidiariamente de la construcción, como ocurre en los procesos de urbanización asociados al crecimiento industrial (Carreras, 1989).

Nueva y también más numerosa era la resultante clase obrera industrial, dado que los procesos en curso significaron una proletarización de la mano de obra, como se deduce del incremento de la tasa de asalarización de la población activa en esos años que osciló, según

la propia EPA, del 59,2 por ciento en 1964 hasta el 70 por ciento en 1975. Si decimos que esta clase obrera industrial era radicalmente nueva es porque procedía en gran parte de la expulsión de fuerza de trabajo de la agricultura. Se trataba de campesinos recientemente emigrados. Los datos en este sentido resultan espectaculares. Así, durante los años cincuenta y sesenta, mientras las zonas industriales incrementaron su población de manera radical (Madrid en algo más de 1 millón, Cataluña en casi 1,2 millones, el País Vasco en unos 408.000 y Valencia en 379.000), las zonas agrícolas experimentaron un proceso inverso (Andalucía perdió más de 1,4 millones de habitantes, las dos Castillas más de 1,5, Extremadura 553.000 y Galicia 456.000). Se ha calculado que sólo en los años sesenta cambiaron de residencia en España más de 5 millones de personas. Este proceso se completó con una emigración exterior cifrada en más de 2 millones de individuos que el mercado de trabajo español no pudo absorber, a pesar de la pujanza económica y que se dirigieron principalmente a Alemania, Francia y Suiza (Ródenas, 1994).

De este modo comenzó a reconfigurarse la clase trabajadora, en la medida en que se fue ampliando progresivamente mediante la incorporación de una nueva mano de obra procedente de la emigración rural. Por esta razón carecía tanto de cualificación como de experiencia industrial. Pero además, por razones generacionales –puesto que la mayoría de estos nuevos trabajadores industriales habían emigrado en edades jóvenes para acceder al mercado laboral–, se habían socializado políticamente en el contexto de la dictadura franquista. En este sentido, en general, también eran ajenos a la experiencia sindical de los años treinta, por lo que, en el contexto de una severa represión, la continuidad de UGT y CNT se vio muy afectada. De hecho, con las últimas acciones de resistencia de los años cuarenta (huelgas en 1945 y 1946 en Cataluña y de 1947 en Vizcaya), el sindicalismo anterior a la Guerra Civil agotó definitivamente su ciclo vital.

Volviendo a la reconfiguración de la clase trabajadora, debe añadirse que el proceso industrial se vertebró sobre la base de grandes compañías, incluidas las del sector público agrupadas en el INI, en las que tenía lugar una gran concentración de fuerza de trabajo. Estas grandes compañías industriales comenzaron en los años cincuenta un proceso de reorganización productiva que culminaría en la década siguiente y cuya referencia principal era el paradigma tayloriano. Quiere decirse que en ellas se introdujeron la división del trabajo, la medición de los tiempos y movimientos productivos, la producción en cadena y los perfiles profesionales rígidos. Este conjunto de dispositivos y el uso de máquinas herramientas especializadas constituían una respuesta para solventar los problemas derivados no sólo del crecimiento productivo sino también del hecho de que una gran masa de la población laboral careciese de cualificación y de tradición industrial. La reorganización

productiva implicó una reorganización social en la medida en que supuso una nueva experiencia y produjo nuevos mecanismos de relación a partir del vínculo del trabajo (Babiano, 1995).

Sería sobre todo en las grandes compañías y en las zonas industriales del país donde a partir de 1952 y 1953 comenzaron a emerger comisiones de trabajadores que expresaban reivindicaciones elementales sobre sus salarios y condiciones laborales (la dotación de ropa de trabajo o el simple arreglo de unos cristales rotos por los que entraba frío en el taller, por ejemplo). A veces lo que se reclamaba no era sino el cumplimiento de algunas garantías establecidas en la propia legislación franquista y que los propios patronos escamoteaban. En general, el marco de su actuación se reducía al ámbito del taller o como máximo del centro de trabajo, si exceptuamos la Comisión Provincial del Metal que se configuró momentáneamente en la primavera de 1956 con ocasión de la huelga del sector en Vizcaya. Además, una vez hecha la gestión para la que se constituían e independientemente de los resultados obtenidos, estas comisiones solían disolverse.

En estos años, más que en una comisión formalmente elegida en asamblea, debemos pensar en un grupo compuesto por aquellos trabajadores que, con la aquiescencia de sus compañeros, estaban dispuestos a correr el riesgo de desafiar al patrón subiendo a las oficinas a plantear sus quejas o de presentarse en los locales del sindicato vertical para hacer llegar sus reclamaciones a los burócratas.

De manera sistemática, entre los trabajadores que configuraban la comisión había militantes. En su mayoría se trataba de militantes jóvenes del Partido Comunista, cuya militancia no estaba fundamentalmente ligada a la Guerra Civil o a la experiencia guerrillera clausurada a comienzos de los años cincuenta. También participaban militantes de las organizaciones de la Acción Católica (la HOAC y la JOC), cuyo compromiso cristiano les llevaba a implicarse en los problemas del mundo del trabajo (Babiano, 1995b).

Por otro lado, las elecciones convocadas por los sindicatos verticales para jurados de empresa, que tendrían lugar por primera vez en 1953 y 1954, brindaron la ocasión para tratar de organizar candidaturas alternativas a las presentadas por las empresas y los burócratas de la Organización Sindical. El proceso de constitución de estas candidaturas alternativas sirvió también para agrupar comisiones de trabajadores. De hecho, en las elecciones sindicales de los años sesenta, celebradas en 1960, 1963 y 1966, estos procesos se extenderían, de manera que, sobre todo en 1966, muchos enlaces y jurados fueron hombres y mujeres de Comisiones Obreras. Así, el aparato institucional de la dictadura ofreció una oportunidad para actuar de una manera legal desde los puestos obtenidos en las elecciones.

Paralelamente, en 1958, el régimen aprobó una ley de convenios colectivos. Si hasta

entonces, los salarios los decretaba el gobierno, a partir de ese momento entraron en el ámbito de la negociación, aunque dentro de los cauces del sindicato vertical y bajo la tutela estricta del Ministerio de Trabajo. A pesar de ello, la negociación colectiva iba a suponer un nuevo recurso para la movilización, sistemáticamente aprovechado por las Comisiones Obreras.

Por otra parte, al iniciarse la década de los años sesenta, a la cabeza de la Organización Sindical se hallaba José Solís Ruiz. Solís imprimió a su gestión un aire populista y trató de reclutar cuadros para el sindicalismo vertical entre la nueva generación de trabajadores que despertaba al activismo. Fracasaría en este intento porque, a pesar del populismo, las reglas de juego de la dictadura permanecieron invariables en el ámbito de las relaciones laborales (Balfour, 1989). Aún así, a lo largo de este período, gracias a los cargos de enlaces y vocales jurados conquistados, las Comisiones pudieron desenvolverse con cierta permisividad. Fue precisamente en los años centrales de la década de 1960 cuando las Comisiones Obreras superaron el marco del taller y empezaron a coordinarse sectorial y territorialmente.

De este modo, entre 1962 y 1966, van a aparecer comisiones de rama y territorio a lo largo del país. En Madrid, en septiembre de 1964 durante las negociaciones del convenio colectivo provincial del metal se constituyó la comisión de enlaces y jurados del sector. Durante los dos años siguientes irían apareciendo comisiones provinciales en otras ramas, como construcción, transportes, químicas y banca, aunque con un peso menor en las empresas. En 1966 se constituyó la Comisión Inter-ramas. En Barcelona, se constituyó la Comisión Obrera en una reunión celebrada por 300 trabajadores del metal, la construcción, la química, las artes gráficas, el textil y la madera, en noviembre de 1964. Durante esos años centrales de la década de 1960 sería la Coordinadora Local de Barcelona el organismo más importante de las Comisiones en Cataluña. En Vizcaya, a raíz de la represión desencadenada en la huelga de los metalúrgicos de 1962, conectada con la huelga minera de ese mismo año, se creó una Comisión Obrera Provincial. Cuatro años más tarde se establecería también una Comisión provincial en Guipúzcoa, aunque bastante menos poderosa, debido tanto a la estructura industrial de la provincia, con empresas más pequeñas, como a su menor incidencia en los centros de trabajo.

En junio de 1966 se organizó la Comisión Obrera de Asturias en una asamblea de 400 mineros con el objetivo de preparar las candidaturas para las elecciones sindicales de ese año. Dado que la huelga minera de 1962 había sido organizada por una red informal de militantes respetados en sus pozos, los antecedentes más inmediatos de la Comisión Provincial habían sido la comisión de mineros represaliados en la misma huelga, una comisión provincial de silicóticos y una tercera comisión de pensionistas de la minería, que en los tres

casos habían emprendido movilizaciones y gestiones para tratar de resolver sus problemas específicos. En Andalucía, los metalúrgicos sevillanos siguieron un camino similar a los de Madrid, a partir de los puestos conquistados en las elecciones sindicales de 1963. Luego, en 1965 constituyeron la Comisión Inter-ramas de la provincia. En Málaga y Granada serían, de nuevo, las elecciones sindicales de 1966 las que darían lugar al surgimiento de comisiones provinciales. A raíz de ese mismo acontecimiento electoral se registró una mayor coordinación entre las comisiones de las empresas industriales gallegas, sobre todo de Vigo y Ferrol. A finales de ese mismo año de 1966, en una reunión en la sede de la institución cultural valenciana Lo Rat Penat, en la que venían encontrándose enlaces y vocales jurados, se decidió dotar de estabilidad a las Comisiones del País Valenciano, por citar un último caso.

Salvo en Asturias, donde eran hegemónicos los mineros, así como en Granada o Mallorca, donde las Comisiones estaban arraigadas sobre todo en la construcción, los metalúrgicos eran la espina dorsal del movimiento. Un movimiento que, además de vertebrarse en torno a la negociación colectiva y a las elecciones sindicales, resultó enormemente creativo desde el punto de vista de las formas de acción colectiva. Así, aunque las huelgas fueron a partir de 1962 más numerosas y con mayor número de participantes, aparecieron al mismo tiempo formas de movilización muy diversas: escritos con miles de firmas dirigidos a las autoridades civiles y eclesiásticas; concentraciones ante las sedes de los sindicatos verticales, marchas desde las factorías al centro de las ciudades; boicot a la realización de horas extras; minutos de silencio; ritmo lento en la producción; etcétera.

Además, las asambleas de carácter abierto comenzaron a jugar en estos años un papel importante como instrumento de legitimación de la protesta y de vínculo organizativo de sectores amplios de trabajadores. Por supuesto estas asambleas eran reuniones muy variadas desde el punto de vista formal. No pocas veces se celebraron de manera perfectamente legal y autorizada en las dependencias de los sindicatos oficiales, incluso en presencia de algún jerarca de la propia Organización Sindical. También los locales parroquiales fueron escenario de este tipo de reuniones más o menos masivas. Pero otras veces, la asamblea se improvisaba en el autobús de la empresa durante el trayecto a la fábrica o consistía en una arenga breve en el patio o en los comedores de la compañía a la hora del bocadillo. Del mismo modo, cuando la presión represiva era más fuerte, se celebraban reuniones sin autorización alguna en descampados, aunque lógicamente con un menor número de asistentes. En fin, la asamblea, si bien a veces no fuese lo que hoy entendemos como tal, marcó culturalmente el sindicalismo de Comisiones Obreras. Se convirtió en una señal de identidad (Ruiz, 1993).

Desde el punto de vista de las reivindicaciones expresadas, aunque las demandas salariales y la negociación del rendimiento en los períodos de negociación colectiva constituyeron la base de las primeras plataformas en estos años, las protestas se politizaron muy pronto porque el conflicto laboral fue siempre concebido por las autoridades franquistas como un problema de orden público. De este modo, en un plazo muy breve la experiencia permitió conectar las reclamaciones de salario con demandas de orden democrático y antidictatorial. Así, un conflicto con ocasión de la negociación de un convenio o por la mejora de los sueldos, al producirse un despido o la detención momentánea de algunos militantes (hasta 1967 no comenzarían los procesos con penas de cárcel largas) se convertía en una protesta de solidaridad con los despedidos o detenidos. Del mismo modo, la prohibición de las asambleas en los locales del sindicato vertical o la misma inoperancia de su burocracia para solventar los problemas más inmediatos de los trabajadores, hicieron que en las plataformas se reclamase la libertad de reunión y de libre expresión, así como el derecho a crear verdaderos sindicatos independientes del gobierno y de cualquier partido. Es evidente que estas exigencias, esenciales para el desarrollo de la actividad sindical, resultaban incompatibles con la dictadura.

Ahora bien aunque estas reivindicaciones de orden democrático, y en consecuencia abiertamente políticas, estaban siendo sugeridas en diversas movilizaciones por decenas de miles de trabajadores a lo largo del país, la codificación expresa de un programa democrático más general correspondió a reuniones más restringidas y de carácter más militante. Porque de hecho, los efectivos regularmente organizados en las Comisiones eran incomparablemente menores que el volumen de trabajadores que éstas eran capaces de movilizar.

Así, las Comisiones Obreras de Madrid elaboraron entre 1966 y 1967 tres documentos de carácter programático que serían asumidos posteriormente por la Reunión General y la Coordinadora General. Estos documentos son «Ante el futuro del sindicalismo» redactado el 31 de enero de 1966, «¿Qué son las Comisiones Obreras?», aprobado en junio de ese mismo año y el «Proyecto que las Comisiones Obreras proponen a los trabajadores ante la nueva ley sindical», que se elaboró en una asamblea en el barrio de Orcasitas, en mayo de 1967. Por el número de sus signatarios, este último texto se conoce como Documento de los 500 y pretendía ser una alternativa al proyecto de nueva Ley Sindical que el gobierno franquista estaba preparando para su aprobación. De estas tres declaraciones puede entresacarse, como decimos, las líneas programáticas de Comisiones Obreras en esos años centrales de la década de 1960. Así, en primer lugar se expresaba el repudio a los sindicatos oficiales, a los que no se consideraba idóneos para desarrollar la lucha de los trabajadores por sus reivindicaciones dentro de una sociedad que las Comisiones caracterizan como clasista.

Este rechazo llevaba a exigir, junto a los derechos de reunión, expresión y huelga, el derecho de asociación obrera, para a continuación pronunciarse por un sindicalismo independiente del Estado y de los partidos políticos. Un sindicalismo que además se definía como unitario, por lo que las Comisiones plantearán, ya en 1966, la necesidad de una Central Sindical Única, constituida a partir de un proceso asambleario en las empresas y en el que participarían las organizaciones obreras en ellas presentes.

Sin embargo, en este contexto, las Comisiones Obreras no se definirán a sí mismas como un sindicato, sino como un movimiento independiente de la clase obrera, que albergaba en su seno a trabajadores de distintas creencias políticas y religiosas y que tomaba sus decisiones democráticamente, mediante mecanismos asamblearios. Las Comisiones se decantaban a su vez por la actuación en la legalidad, rechazando, todo intento de impulsarlas a la clandestinidad. Al mismo tiempo, centrarán sus propios objetivos tanto en la lucha por la mejora de las condiciones laborales como en el combate por la conquista de las libertades democráticas, especialmente los derechos y libertades sindicales. Esencialmente, estas fueron las líneas programáticas que asumiría la Asamblea o Reunión General, reunida por primera vez en junio de 1967 y en la que había delegados de Galicia, Asturias, Santander, Euskadi, Zaragoza, Cataluña, Andalucía, País Valenciano, Murcia, Guadalajara y Madrid. En diciembre de ese mismo año, en una coyuntura de recesión económica que estaba afectando a las condiciones de los trabajadores, se reuniría la Segunda Reunión General de Comisiones Obreras. En ella se hacía un balance optimista de la jornada de lucha que había tenido lugar el 27 de octubre de ese mismo año y se insistía en la necesidad de una serie de reformas (agraria, fiscal, educativa, crediticia) y en la nacionalización de la banca. Además se reclamó la amnistía para los presos políticos y se proclamó la solidaridad con los ya numerosos miembros de las Comisiones encarcelados. Finalmente, se diseñó una perspectiva de acciones parciales hasta confluir en una movilización general (Zamora Antón & Ibáñez, 1987). Sin embargo, esa perspectiva quedaría aplazada, debido a la contracción de las movilizaciones y a los efectos de la represión. Al margen de las decisiones de las Reuniones Generales, las Comisiones Obreras se posicionarán pronto por las libertades nacionales. En Cataluña, apoyarán las convocatorias del 11 de septiembre. En Euskadi, en marzo de 1967, la Comisión Obrera de Guipúzcoa publica una declaración en la que incluye entre sus objetivos la liberación nacional del pueblo vasco (Ibarra Güell & García Marroquín, 1993).

La extensión y coordinación de las Comisiones Obreras entre 1962 y 1967 coincidió, no por casualidad, con el ascenso de la actividad huelguística en el país. Las Comisiones y el proceso de huelgas y otras movilizaciones se retroalimentaron mutuamente. En el

ámbito huelguístico, el propio Ministerio de Trabajo admitió la existencia de 2.243 conflictos laborales entre 1963 y 1967. Más de la mitad de esos conflictos se concentraron en cinco provincias industriales: Barcelona, Vizcaya, Guipúzcoa, Asturias y Madrid. En 1966 y 1967, correspondía a esas mismas provincias más del 95 por ciento de los trabajadores implicados en conflicto. Mientras tanto, desde el punto de vista sectorial, las huelgas estuvieron también muy concentradas, pues entre 1963 y 1967 más de la mitad de los conflictos tuvieron lugar en el metal y en la minería del carbón. Muy lejos, en relación a estas dos ramas, destacaban por su conflictividad el textil y la industria química, siempre según los datos oficiales de que se dispone para esta época (Molinero & Ysàs, 1998).

Será, por tanto, en esta geografía y en estos sectores donde discurran algunos de los conflictos más destacados de esos años. En la primavera de 1962 tuvo lugar la oleada huelguística más importante desde la Guerra Civil y la que marcó el comienzo ascendente de la conflictividad laboral hasta los primeros años de la transición política. Esa oleada tuvo su epicentro en la cuenca asturiana del carbón, a raíz del despido de siete picadores en el pozo Nicolasa en abril. Durante ese mes y el siguiente, el conflicto se extendió a la mayor parte de la minería del país, así como al metal vizcaíno y guipuzcoano y a algunas grandes industrias de Barcelona, hasta sumar una cifra de huelguistas que se ha estimado entre 200.000 y 400.000. Luego en agosto, las autoridades tomaron medidas represivas ejemplares en Asturias, deteniendo y deportando a centenares de mineros. Nuevos conflictos en este mismo sector se repetirían en la provincia durante los dos años siguientes (García Piñero, 1990).

Desde finales de 1966 hasta mayo del año siguiente, durante más de cinco meses, tendría lugar el que probablemente sea el conflicto más duro llevado a cabo por los trabajadores vascos durante el franquismo: la huelga de Bandas en Frío de Echevarri, en Basauri. La huelga de Bandas, que se saldaría con 32 despidos, concentra la mayor parte de las características organizativas que encontramos en la conflictividad animada por las Comisiones. Motivado por una reducción de las primas, que constituían una parte importante del salario global, el conflicto se sostuvo gracias a la celebración continua de asambleas y a la edición de hojas informativas que permitieron respectivamente la unidad de la plantilla y la extensión de la solidaridad. Estas asambleas estuvieron animadas por una Comisión Obrera que se había asentado en la fábrica desde 1964. Al mismo tiempo, las elecciones sindicales de 1966 permitieron que el jurado de Bandas estuviese compuesto por vocales combativos, lo que significó un recurso organizativo añadido a lo largo de la huelga (Trabajadores de Laminación de Bandas, 1968).

Pero si la huelga de Bandas sirve para ilustrar en estos años las novedades organizativas

que introducen las Comisiones en el conflicto laboral, otras dos movilizaciones de 1967 concentraron la pluralidad y riqueza de las formas de acción colectiva que también en este periodo van a aparecer. Se trata de las jornadas de lucha del 27 de enero y 27 de octubre de ese año. A pesar de que la segunda convocatoria era de carácter estatal y del balance optimista trazado en la Segunda Coordinadora General de diciembre, al que hemos aludido anteriormente, lo cierto es que el éxito más notable de ambas movilizaciones se registró en Madrid. En efecto, en la capital llegaron a movilizarse en torno a 80.000 trabajadores el 27 de enero y unos 60.000 el 27 de octubre. Una gran mayoría de ellos pertenecían a las grandes fábricas metalúrgicas del sur de la ciudad y del eje del Henares (Perkins, Pegaso, Standard, Isodel, Marconi, Construcciones Aeronáuticas, etcétera). En ambas fechas las formas de movilización fueron muy flexibles y variadas. Fue como si en un solo día se concentrasen los diferentes modos de protesta que se venían ensayando durante los últimos tres años. Esta flexibilidad resultó una fuente de éxito, en la medida en que eludió plantear como única fórmula un día de huelga en todas partes, en un contexto de dificultades represivas. De este modo, al concluir la jornada laboral, se organizaron marchas desde las fábricas hacia cinco puntos distintos del centro de la capital, donde había convocadas concentraciones. A lo largo del día se registraron, según las posibilidades de cada centro de trabajo, paros parciales, ausencia de los comedores y del transporte de las empresas, minutos de silencio a la hora del bocadillo, reducción de las horas extras, ritmo de trabajo lento durante periodos de menos de una hora, recogida de firmas para cartas de protesta ante las autoridades laborales o sindicales, etcétera (Babiano, 1995).

Teniendo en cuenta el éxito en las elecciones sindicales de 1966, el aumento de la actividad huelguística y la misma progresión organizativa de Comisiones Obreras, hacia 1967 la situación parecía inmejorable para el movimiento. Sin embargo, en ese momento aparecieron nuevas dificultades para su desarrollo. Estas dificultades fueron principalmente de orden represivo, aunque también surgieron las controversias internas, el descenso de la movilización y la interrupción de la negociación colectiva en 1968.

En el aspecto represivo, desde comienzos de 1967 la Sala Segunda del Tribunal Supremo dictaría múltiples sentencias que calificaban a las Comisiones Obreras de asociación ilícita, por lo que su actuación quedó dentro del ámbito del Código Penal. Entre estas sentencias pueden citarse la de 16 de febrero de ese año sobre la Comisión Obrera de Vizcaya, la sentencia de 4 de octubre de 1968 sobre la Comisión Obrera Provincial de Guipúzcoa o la sentencia de 15 de octubre del mismo 1968 relativa a las Comisiones Obreras del Barrio del Alto Arenal, de Madrid (De la Villa & Palomeque, 1978). Estas sentencias marcan el fin de la relativa tolerancia con que las Comisiones se venían desarrollando en los últimos cua-

tro o cinco años. Si hasta 1967 la represión había consistido en breves detenciones en comisaría o despidos, a partir de entonces tendrían lugar la desposesión masiva de cargos sindicales y sobre todo numerosas detenciones con los subsiguientes procesamientos, cuyo resultado eran condenas de varios años de cárcel para los cuadros y militantes de las Comisiones. Este nuevo tipo de represión se registrará entre 1967 y 1969 afectando a la práctica totalidad de las zonas industriales en las que se habían desarrollado las Comisiones: Barcelona, Madrid, Asturias, Vizcaya, Sevilla, Valencia, Vigo, Ferrol, etcétera. La presión represiva hizo que a menudo muchos de los dirigentes locales y regionales de mediados de los años sesenta quedaran al margen de la conducción del movimiento a finales de esa misma década, bien porque estaban encarcelados, habían sido despedidos de sus empresas o carecían de la palanca que representaban los cargos de enlace sindical o vocal jurado. Esto obligó a la incorporación de militantes más jóvenes a las direcciones de las Comisiones, lo que explicará en parte la mayor radicalización de los conflictos a partir de 1970.

Justo en este contexto de debilitamiento producido por la represión comenzaron las polémicas internas. El debate principal giraba sobre el diferente balance que se realizaba en torno a la experiencia de mediados de los años sesenta y las consecuencias a extraer. Así, un sector de las Comisiones planteó en primer lugar que para evitar los golpes de la represión, debía operarse un giro hacia la clandestinidad. En segundo lugar, consideraba inadecuado volver a presentarse a futuras convocatorias de elecciones sindicales, argumentando la imposibilidad de ejercer cualquier acción sindical desde los puestos conquistados en el sindicato vertical. Ambas posiciones eran defendidas por los distintos grupos de extrema izquierda que por entonces comienzan a constituirse y que participan en las Comisiones.

Sin embargo, la mayoría de los cuadros que militaban en el Partido Comunista serán partidarios de proseguir con los métodos hasta entonces experimentados: celebración de asambleas lo más abiertas posible, utilización de la negociación colectiva como palanca para la movilización, presentación de candidaturas en las elecciones sindicales para conquistar puestos en la estructura del sindicato vertical y, sobre todo, evitar volver a la clandestinidad. Esta posición quedará fijada en las tres Reuniones Generales que, con representantes de prácticamente todo el territorio español, se reúnen durante el bienio de 1968 y 1969; es decir, en la III Reunión General, de julio de 1968, en la IV, que se celebró en la Semana Santa de 1969, y en la V, que tuvo lugar en noviembre de ese mismo año (Zamora Antón & Ibáñez, 1987).

En las reuniones generales de 1968 y 1969 las Comisiones ratificarán su proyecto esbozado en 1966 de central sindical única. El camino hacia esa nueva central se perfilaría ahora a través de un congreso sindical constituyente organizado, al igual que se decía en 1966, a

partir de asambleas de empresa y de rama que elegirían delegados y apoyándose en la red de cargos sindicales obtenidos en pugna con la burocracia del vertical. Además de esta perspectiva sindical, en las reuniones generales de 1968 y 1969 se perfila una estrategia de huelga general para conquistar las libertades democráticas. Dicha estrategia será definida metafóricamente como una mancha de aceite; es decir, la huelga general no se convocaría a fecha fija, sino que sería el resultado de la extensión de un proceso de huelgas parciales (Zamora Antón & Ibáñez, 1987). Paradójicamente, esta perspectiva de huelga general se definió en una coyuntura en la que había decenas de cuadros sindicales encarcelados, así como un ligero descenso de la actividad huelguística, dado que la media anual de conflictos colectivos, según las propias fuentes oficiales franquistas, fue de 448 en el quinquenio 1963–1967 y de 421 durante 1968–1969. Por añadidura, en los primeros meses de 1969 fue declarado el estado de excepción, aumentando de ese modo las adversidades de orden represivo (Molinero & Ysàs, 1998).

La caída de los niveles de movilización obrera obedecía, por tanto, a la presión policial y penal, así como a la desposesión masiva de cargos sindicales. Sin embargo debe tenerse en cuenta también que el gobierno suspendió la negociación colectiva en 1968 y limitó severamente sus posibilidades al año siguiente, al decretar un tope de las subidas salariales del 5,9 por ciento. Privados del resorte de la discusión de convenios en un caso y limitada la discusión sobre los salarios, que a su vez constituía la espina dorsal de la negociación colectiva, era lógico que se produjese una menor conflictividad.

Al mismo tiempo que el desarrollo de las Comisiones Obreras se encontró con dificultades en su desarrollo desde finales de 1967, tuvo lugar un reajuste en su composición. En primer lugar, la Unión Sindical Obrera, de origen católico y que había jugado un papel importante en la organización del movimiento en el norte del país, se desvinculó de las Comisiones a partir de 1967. Por supuesto, los falangistas críticos que en 1964 y 1965 también habían participado, a esas alturas ya habían abandonado. En segundo lugar, la Juventud Obrera Católica (JOC) sufrió una crisis definitiva a partir de 1967, cuando la jerarquía eclesiástica decidió que sus militantes habían llegado demasiado lejos en su compromiso con el movimiento obrero. Muchos de ellos rompieron con las organizaciones de la Acción Católica y continuaron en Comisiones, pero otros se apartaron del activismo obrero a raíz de la crisis. Mientras tanto, otro grupo católico, las Vanguardias Obreras, que también militaba en Comisiones, se transformó en esos años. Primero se convirtió en Alianza Sindical de Trabajadores y en 1969 en un partido maoísta, la Organización Revolucionaria de Trabajadores, que formaría parte de esa extrema izquierda que pregona un giro hacia la clandestinidad y el abandono de los cargos en el sindicato vertical.

Por añadidura, en un movimiento amplio como eran las Comisiones Obreras, existían diferentes grados de lealtad. Cuando la represión se acentuó, un sector de los enlaces y de otros trabajadores comprometidos que, careciendo de adscripción política, habían dinamizado las Comisiones durante los años anteriores, se retiraron de la escena. Esto hizo a las Comisiones más dependientes, en términos de liderazgo y de soporte de la estructura organizativa, del Partido Comunista y en la medida en que tenían una presencia significativa, de los otros grupos minoritarios de la extrema izquierda surgidos a finales de los años sesenta y a comienzos de los setenta.

Aunque a lo largo de 1969 hubo algunos síntomas de recuperación de las movilizaciones, especialmente con la ruptura del tope salarial del 5,9 por ciento en la negociación de diversos convenios en Cataluña y el País Vasco, sería a partir de 1970 cuando los niveles de conflictividad obrera volverían a intensificarse. Efectivamente, si se toman una vez más los datos del Ministerio de Trabajo, se observa que en 1970 se registraron 1.595 conflictos colectivos. Esta cifra era casi el doble del total de conflictos habidos en 1968 y 1969, que fueron respectivamente 351 y 491. Luego, en 1971, 1972 y 1973 el número de conflictos no llegaría a los niveles de 1970, sin embargo en cada uno de estos tres años hubo siempre más huelgas que en cualquier año de la década de 1960 y además con un carácter creciente (616 en 1971; 853, en 1972 y 931 en 1973). Por fin, en 1974 tuvo lugar un nuevo repunte histórico de la actividad huelguística, cifrada en 2.290 conflictos colectivos. El papel de las Comisiones Obreras volvió a ser central en este ascenso de las movilizaciones y nuevamente la negociación colectiva hizo de detonante en la mayor parte de los conflictos. Sin embargo, la conflictividad obrera presentó en estos primeros años setenta algunas características nuevas en relación a la pasada década. En primer lugar, desde el punto de vista territorial algunas provincias se incorporaron al grupo de las más conflictivas, como Navarra, Álava, Pontevedra (por Vigo) o La Coruña (por Ferrol). Otras serán por primera vez escenario de diversas huelgas, como Valladolid. En segundo lugar, aunque los metalúrgicos continuaron, junto a los mineros, teniendo un peso muy notable en las movilizaciones, las huelgas comenzaron a ser masivas en otras ramas de actividad. Tal fue, sobre todo, el caso de la construcción, además del transporte y de la banca, así como otros sectores de cuello blanco como la enseñanza o la sanidad (Molinero & Ysàs, 1998).

Las movilizaciones de estos primeros años setenta también se caracterizaron por una mayor radicalización. De ese modo, las huelgas y otras movilizaciones tenían un carácter netamente antirrepresivo y de solidaridad. Al mismo tiempo, se extendieron las asambleas de fábrica como órgano de decisión en los conflictos y en algunos casos en los que el jurado carecía de un carácter combativo se forzó la negociación a través de la Comisión Obrera.

Se retomaron, asimismo, los intentos de reunión en los locales del sindicato oficial, toda vez que habían sido prohibidas por la burocracia desde 1967. En los primeros de mayo, a diferencia de los años sesenta, comenzaron a producirse acciones de cierta relevancia, con asambleas en locales parroquiales, conatos de manifestación y acciones de comandos, como en 1973, cuando la Coordinadora General de Comisiones Obreras lanzó un llamamiento de protesta. Igualmente, tuvieron lugar por primera vez varias huelgas generales a escala local e incluso regional, como en Ferrol, en marzo de 1972; en Vigo, en septiembre de ese mismo año; en Ripollet y Cerdanyola, en abril de 1973; en Pamplona, en junio de 1973; en el Bajo Llobregat, en julio y diciembre de 1974; en Euskadi, en diciembre de 1974. En este contexto muchas grandes empresas estuvieron desde 1971 en conflicto casi permanente (Molinero & Ysàs, 1998).

El ascenso de las movilizaciones a lo largo de los primeros años setenta encontró una respuesta mucho más dura que a mediados de la década anterior por parte del régimen. Las fuerzas de la Policía Armada y de la Guardia Civil acabaron con la vida de diversos huelguistas en Granada (1970), Madrid y Barcelona (1971), Ferrol (1972) o San Adrián del Besós (1973). Al mismo tiempo, los despidos de orden represivo se contaron por miles. Las detenciones y procesamientos también fueron cuantiosos y además siempre tenían un carácter de ejemplaridad, cuyo objetivo era tanto escarmentar a aquellos que se movilizaban y sobre todo se organizaban como persuadir a los que tratasen de hacerlo. El proceso contra militantes de Comisiones Obreras más emblemático durante estos años y quizás del conjunto del período franquista fue el Proceso 1.001. El 24 de junio de 1972 fueron detenidos en un convento de los alrededores de Madrid, en Pozuelo de Alarcón, diez dirigentes de las Comisiones Obreras que pretendían celebrar una reunión de la Coordinadora General (Marcelino Camacho, Francisco García Salve, Nicolás Sartorius, Eduardo Sabrido, Francisco Acosta, Fernando Soto, Miguel Ángel Zamora Antón, Pedro Santiesteban, Luis Fernández Costilla y Juan Muñiz Zapico). Pasaron a disposición del Tribunal de Orden Público, un juzgado especial creado en 1963 que procesó y condenó a numerosos militantes de Comisiones y de la oposición política. La acusación principal, por la que se pidieron un total de más de 160 años de cárcel, era precisamente la pertenencia de los encausados a la dirección de Comisiones Obreras. El juicio se celebró a finales de diciembre de 1973, en medio de una gran tensión derivada de la muerte del vicepresidente del gobierno, Carrero Blanco, a manos de ETA (Camacho, 1990).

A pesar de la represión, el aumento de la conflictividad se tradujo en una mejora neta de los salarios, en el progresivo recorte de la jornada laboral y en otras mejoras de las condiciones de trabajo. Sin embargo, el problema principal todavía consistía en la diferencia

existente entre la cada vez más alta participación en las protestas y la limitación de los efectivos organizados regularmente en las Comisiones Obreras. En este punto, hay que recordar que, además de los efectos de la represión, las elecciones sindicales de 1971 no supusieron un resultado similar a las de 1966 en términos de reforzamiento organizativo. La convocatoria había sido retrasada un par de años por la Organización Sindical, que además evitó renovar todos los cargos, por lo que los comicios estaban destinados a elegir solamente el 50 por ciento de los puestos. Junto a esta limitación, las elecciones pusieron sobre el tapete las polémicas sobre la participación y la conquista de puestos sindicales. En la Sexta Reunión General, celebrada en Madrid en agosto de 1970, cristalizaron esas diferencias. En efecto, en el comunicado de la reunión se daban orientaciones de cara a la siguiente convocatoria electoral. Dichas orientaciones iban en la misma dirección que en 1966. Se insistía, además, en hacer un trabajo organizativo y propagandístico previo a los comicios y se aclaraba que, en todo caso, los jurados no podrían nunca desplazar a la Comisión Obrera en la empresa, sino que era más bien una especie de brazo legal de la misma. Pero en el comunicado se advertía también que estas orientaciones no eran compartidas por los delegados de Pamplona en la reunión, puesto que en Navarra los enlaces habían dimitido en bloque y a esas alturas no se sabía si allí las Comisiones presentarían candidaturas o llamarían al boicot (Zamora Antón & Ibáñez, 1987).

Las diferencias en la Reunión General se plasmaron en la falta de unidad de criterio ante las elecciones. Sectores de las Comisiones llamaron a boicotear las elecciones no sólo en Navarra sino en todas aquellas zonas en las que la extrema izquierda tenía algún peso. Estas diferencias sobre el sindicato vertical y sobre la concepción misma de las Comisiones, en el sentido de tener un carácter más orgánico o más asambleario, hicieron que desde 1974 hasta 1976 las Comisiones Obreras vascas estuvieran escindidas en dos organismos. Igualmente, en Cataluña, entre 1970 y 1974, las Comisiones aparecieron en tres frentes distintos (Gabriel, 1989).

La diferencia entre participación en las movilizaciones y efectivos organizados en Comisiones Obreras era producto tanto de las condiciones de represión como fruto de la propia cultura organizativa de las Comisiones que nunca se habían mirado a sí mismas como una organización sindical, sino como un movimiento. De todos modos, a partir de 1975 esas distancias se fueron aminorando, en la medida en que las Comisiones Obreras experimentaron un crecimiento organizativo en el contexto de una movilización obrera sin precedentes desde 1936. Durante el mismo 1975, el Ministerio de Trabajo reconoció la existencia de 3.156 conflictos colectivos. La propia muerte de Franco amplió la estructura de oportunidades políticas y en 1976 se produjeron nada menos que 40.179 conflictos,

con más de dos millones y medio de huelguistas y más de ciento seis millones de horas de trabajo perdidas (Molinero & Ysàs, 1998).

La politización de las movilizaciones fue ahora incomparablemente más amplia, pues aunque muchas huelgas continuaban originándose a raíz de la negociación colectiva, las peticiones de amnistía, derechos y libertades democráticas se generalizaron en las plataformas reivindicativas. Es evidente que las Comisiones jugaban un papel primordial en esta politización y de hecho se vincularon a las plataformas políticas unitarias de la oposición antifranquista que trataban de forzar la ruptura democrática en el ocaso de la dictadura: la Junta Democrática, primero, y Coordinación Democrática, más tarde.

En un contexto de ampliación de las movilizaciones y de gran fluidez política y social, las huelgas generales locales y las convocatorias generales se sucedieron a lo largo del bienio 1975–1976 e incluso se prolongaron en 1977. Así, por ejemplo, en 1975 hubo huelgas generales en Asturias, el Bajo Llobregat y Getafe. En junio de ese mismo año, la Junta Democrática convocó una Jornada de Acción Democrática secundada por Comisiones Obreras. Al comenzar el año siguiente las huelgas en Madrid, donde por primera vez el número de huelguistas fue mayoritario en relación a la población asalariada, y en Cataluña se prolongaron durante el mes de enero y febrero, cuando en Sabadell tuvo lugar una huelga general. En enero de 1976 había también una situación de conflictos generalizados en el País Valenciano, Euskadi (donde se declararon entre ese mes y mayo de 1977 un total de 13 huelgas generales) o Valladolid. En Vitoria, la huelga general iniciada en enero concluyó dos meses más tarde con un saldo de cinco muertos. El 12 de noviembre, la Coordinadora de Organizaciones Sindicales –integrada por Comisiones Obreras, UGT y USO– convocó una huelga general contra la congelación salarial, el paro, los despidos y la reforma sindical del gobierno y por la amnistía laboral y la libertad sindical. En realidad era un desafío al proceso de reforma política iniciado por el gobierno Suárez. Pero a pesar de la extensión de la huelga, en el referéndum convocado por el gobierno el 15 de diciembre para aprobar el proceso de reforma política, el llamamiento de Comisiones y de toda la oposición a la abstención obtuvo un eco minoritario. Ya en abril de 1977, CC.OO. y USO convocaron una jornada de lucha por la defensa del puesto de trabajo y los derechos sindicales.

Desde el punto de vista de la organización de los conflictos habían jugado un papel importante las últimas elecciones sindicales de la dictadura, en 1975. Esta vez no se produjo el nivel de disensión interna dentro de Comisiones Obreras que había tenido lugar en 1971 y junto a la USO impulsaron las Candidaturas Unitarias y Democráticas (CUD). Con una participación muy elevada en todas las zonas industriales del país, las CUD obtuvieron la mayoría de enlaces y jurados de las grandes empresas y conquistaron muchas

Uniones de Trabajadores y Técnicos (UTT) locales y provinciales. Esta vez, Comisiones Obreras quería forzar aún más la situación y utilizar el resultado electoral para que las estructuras democráticas del movimiento obrero se apoderaran de la infraestructura de los sindicatos verticales.

Por otro lado, ante la conflictividad creciente, la fuerza pública continuó empleándose con contundencia, dejando una hilera de muertos en Madrid, Vitoria, Basauri, Hondarribia o Elda. Igualmente, todavía en el Tribunal de Orden Público se pedían largas condenas, como en el caso de los 23 procesados de Comisiones Obreras de Ferrol. En el capítulo de la represión, aparecieron nuevos fenómenos, de manera que las detenciones, aunque por centenares, volvieron a ser de nuevo breves estancias por comisarías y prisiones y, en general, los huelguistas obtuvieron que los despidos y sanciones de las empresas no fuesen definitivos. Pero de manera paralela a la brutalidad policial, entró en escena la criminalidad de extrema derecha, con el doble propósito de amedrentar a aquellos que se movilizaban y de paralizar la iniciativa política del gobierno de Suárez. El asesinato de la ultraderecha que pretendió golpear de forma más directa a Comisiones Obreras fue el perpetrado el 24 de enero de 1977 en el despacho de abogados laboristas de la calle de Atocha, en el que murieron cuatro abogados y un auxiliar del despacho. El entierro de las víctimas congregó a 200.000 personas en Madrid (Babiano, 1995).

Entre tanto, la ola de protesta parecía empujar hacia la unidad. Este fue el caso, como hemos visto, de las elecciones sindicales de 1975 por lo que se refiere a Comisiones Obreras y a USO, puesto que UGT se negó a participar como había hecho en todas las convocatorias durante el franquismo. La unidad también se plasmó en marzo de 1976 entre los organismos de oposición, la Junta y la Plataforma democráticas. En ese contexto, Comisiones Obreras mantuvo su proyecto de Congreso Sindical Constituyente del que emergería una Central Sindical Única, pero fracasó. Por un lado, el proyecto de la socialdemocracia, que en España contaba con una larga y profunda tradición anticomunista, se basaba en impulsar a UGT como alternativa a las Comisiones Obreras, disputando así la influencia del Partido Comunista en el movimiento obrero. Y de hecho, aunque en julio de 1976 Comisiones Obreras, UGT y USO llegaron al acuerdo de constituir la Coordinadora de Organizaciones Sindicales, la vida de este organismo unitario fue bastante efímera, dado que en marzo del año siguiente, UGT lo abandonó. Por otro lado, ante el derrumbamiento evidente de la Organización Sindical franquista, los gobiernos de Arias Navarro y de Suárez maniobraron con el objetivo de marginar a Comisiones Obreras. En 1976 pudo apreciarse con claridad esta política, cuando en abril UGT celebró su congreso en Madrid sin ser molestada por la policía. Mientras tanto, Comisiones Obreras tuvo que posponer su

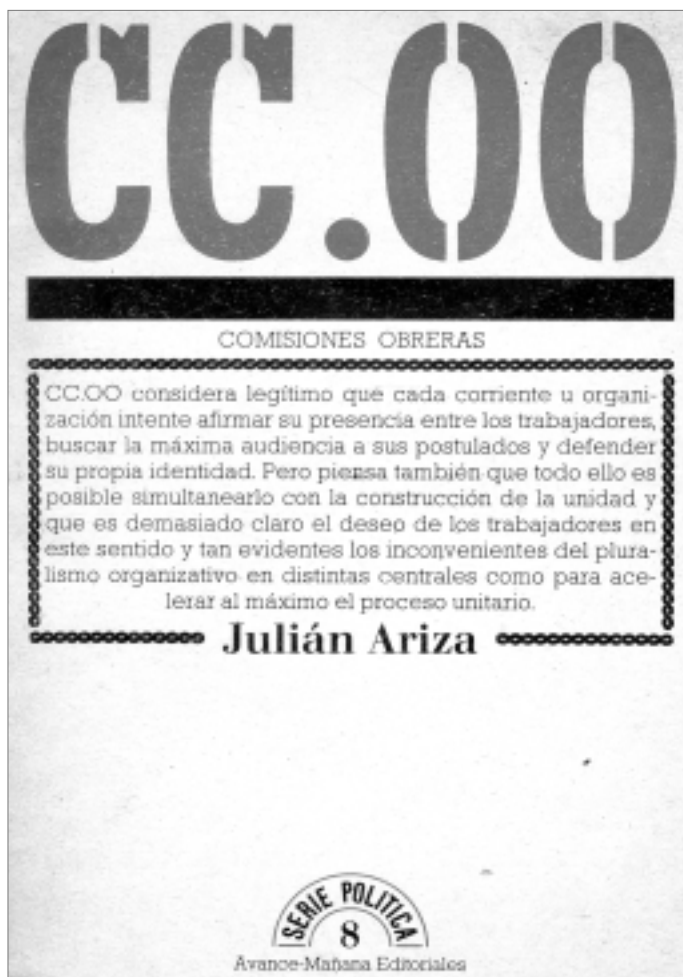
Asamblea General, que tenía previsto reunirse en junio en Madrid, y celebrarla el 11 de julio clandestinamente en Barcelona.

A pesar de la cultura de movimiento, la Asamblea de Barcelona constató que la continuidad de Comisiones Obreras sólo era posible si éstas se articulaban en un sindicato de clase que compitiese en un contexto de pluralidad sindical. Así se decidió dar el salto organizativo y preparar un congreso para ese mismo otoño, que luego no tendría lugar hasta junio de 1978.

La situación organizativa del verano de 1976 fue transitoria. Se lanzó una campaña de venta de un millón de bonos de apoyo a Comisiones entre los trabajadores. Los bonos eran una especie de precarnet, un instrumento intermedio antes de llamar de forma abierta a la afiliación y distribuir carnets. Más tarde, la Coordinadora General del 27 de septiembre resolvió abrir el proceso de afiliación y adoptar la denominación de Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Durante ese otoño y los primeros meses de 1977 se fueron constituyendo los sindicatos de nacionalidad y las uniones regionales, a través de un proceso asambleario. Paralelamente, las coordinadoras generales de rama serían el embrión de las futuras federaciones estatales. En este escenario de asentamiento orgánico y de afiliación creciente llegó la legalización del ya sindicato de Comisiones Obreras, en abril de 1977. Su lucha, durante más de dos décadas, había representado una firme contribución a la restauración de la democracia en España. De este modo, fue la movilización obrera y popular, nucleada en gran parte por las Comisiones Obreras, la que hizo fracasar los intentos continuistas del primer gobierno de la Monarquía, encabezado por Arias Navarro, que sería destituido a finales de junio de 1976 (Babiano & Moscoso, 1992)). Desde este punto de vista, la transición política en España resulta incomprensible sin el papel jugado por el movimiento de los trabajadores y por Comisiones Obreras.

JULIÁN ARIZA RICO

Memoria sindical del antifranquismo



A los reformistas del Régimen, levadura de nuestra actual derecha, y a la socialdemocracia, cuya participación en las acciones de masas antifranquistas fue irrelevante a lo largo de los casi cuarenta años de dictadura, no les ha interesado en ningún momento reconocer que el peso de la lucha por las libertades lo soportamos otros.

El pasado 11 de julio CC.OO. hemos conmemorado el XXV Aniversario de la que al referirnos a nuestra historia llamamos siempre Asamblea de Barcelona. Veinticinco años es poco más del tiempo que media entre dos generaciones. Quiere decirse que la mayoría de nuestros compatriotas vivió lo que era nuestro país antes de aquella Asamblea, esto es, vivió la dictadura franquista. Una parte de ellos apenas tendrá recuerdos de los hechos que caracterizaron aquél régimen político debido a que por entonces eran sólo unos niños. Pero puede afirmarse que aproximadamente la mitad de los ciudadanos de nuestro país ha conocido y está en condiciones de comparar lo que era vivir sin libertades y lo que hoy es hacerlo en democracia.

La desmemoria

He querido comenzar de este modo el recuerdo de lo que fue la lucha de Comisiones Obreras durante la dictadura porque tengo desde hace mucho tiempo la impresión de que existe un afán no sólo por minimizar esa lucha sino, incluso, por que las nuevas generaciones ignoren que ha existido. Y si esto ocurre cuando muchos millones de españoles están todavía en condiciones de decir algo sobre lo que conocieron directamente, imagino lo que podría suceder cuando nuestro sindicato pretendiera, por ejemplo, conmemorar el cincuenta aniversario de aquella Asamblea. Aunque, bien pensado, cualquiera sabe qué ocurrirá a tan largo plazo. A lo mejor habremos conseguido uno de nuestros grandes y originarios objetivos: la unidad sindical orgánica.

Lo sintomático del asunto es que mientras se ha corrido un velo sobre lo que pasó mientras estuvo vivo Francisco Franco, resulta que, por unos u otros motivos, se están celebrando efemérides sobre lo que ocurrió a partir de su muerte. Se ha hablado hasta la saciedad sobre la transición; se ha evocado en fechas recientes el 25 aniversario de la proclamación de Juan Carlos I como Rey; a finales de 1998 se dio gran boato al 20 aniversario de la Constitución. Pero excepción hecha de algunos planos de los amplios capítulos dedicados años atrás por Televisión Española a la memoria de la transición, el decisivo papel que jugaron las movilizaciones obreras en 1976 para abortar de raíz los intentos continuistas del Régimen, ha sido tratado como un aspecto en cierto modo secundario.

Una de las primeras preguntas que aparecen, pues, al evocar nuestro pasado es por qué se ha subvalorado nuestro papel en la historia de la lucha por las libertades y en el advenimiento y consolidación de la democracia. Y a la hora de buscar una respuesta me viene a la memoria una frase que cita a menudo nuestro actual secretario general, José María Fidalgo, de un autor que ha escrito que la lucha de la memoria contra el olvido es una parte muy importante de la lucha del hombre contra el poder. Y añade Fidalgo que el poder tiende a dominar desmemoriando.

Se ha minusvalorado lo hecho por las Comisiones Obreras en aquel periodo de la historia de España por muchas y variadas razones. Voy a referirme sólo a un par de ellas.

En primer lugar se ha pretendido, hasta donde ello ha sido posible, empuqueñecer el papel de los comunistas españoles en la lucha por las libertades y la democracia. Porque para el rampante anticomunismo que desde la derecha hasta la socialdemocracia se ha mantenido a lo largo de casi todo el Siglo XX, tanto dentro como fuera de nuestro país, resultaba ideológica, política y hasta electoralmente muy inconveniente asociar a los comunistas con el más resuelto compromiso por las libertades. Y asocio el anticomunismo con la minimización de Comisiones Obreras porque el rigor histórico exige reconocer que aún habiendo sido siempre Comisiones Obreras un movimiento sociopolítico y, más tarde, un sindicato plural, su vertebración como tal movimiento y el ideario básico que inspiró los contenidos y la estrategia de su acción sindical se debe en primerísimo lugar a los comunistas. Y esto no niega, ni mucho menos, el componente de espontaneidad que se dio en los momentos primigenios de aquel movimiento, allá por la segunda mitad de la década de los 50, ni niega tampoco el evidente fracaso de las experiencias del llamado socialismo real, practicado por los partidos comunistas, sobre todo en los países del Este de Europa.

Una segunda razón tiene que ver con la relación de fuerzas existente al final de la dictadura y la primera fase de la transición. El dictador, como se sabe, murió en la cama ungido por los santos óleos de la Iglesia Católica. Interesa recordar que eso sucedió en noviembre de 1975 y que a CC.OO. nos legalizaron en abril de 1977. De por medio está un periodo esencial de nuestra historia como organización y de la historia de nuestro país. Pues fuimos los principales protagonistas de un movimiento huelguístico que, aparte una serie de reivindicaciones económicas y laborales parcialmente satisfechas, contribuyó a abortar los intentos de perpetuar el franquismo sin Franco, tarea que inicialmente se les encomendó a Arias Navarro y al desde hace bastantes años presidente de la comunidad autónoma de Galicia, el incombustible Manuel Fraga Iribarne, también presidente de honor del Partido Popular.

Que la lucha fue épica pueden ilustrarlo datos como los de que, siendo ilegal el ejercicio de la huelga, hubo en 1976 más de 40.000 conflictos colectivos de trabajo, participaron dos millones y medio de trabajadores en huelgas, que representaron ciento seis millones de horas de trabajo no realizado.

Pero si bien aquellas luchas abortaron las intenciones continuistas, no fueron suficientes para provocar la ruptura democrática que pretendíamos ni, por supuesto, sirvieron para siquiera plantear la formación de un gobierno provisional. En otras palabras, quiénes han ejercido la influencia más determinante en lo transmitido a través de los medios de comunicación, entonces y aún más después, han sido otros. Por eso quiénes conocen aquel perí-

odo por lo que se ha divulgado a través de dichos medios de comunicación tienen la impresión que la figura más decisiva para el establecimiento de la democracia fue la del Rey; que la habilidad y el buen hacer de las personalidades representativas de los reformistas del Régimen y de las fuerzas democráticas fue lo decisivo, y que la clase trabajadora y su principal fuerza, esto es, nosotros, jugamos más que nada un papel de comparsas.

A los reformistas del Régimen, levadura de nuestra actual derecha, y a la socialdemocracia, cuya participación en las acciones de masas antifranquistas fue irrelevante a lo largo de los casi cuarenta años de dictadura, no les ha interesado en ningún momento reconocer que el peso de la lucha por las libertades lo soportamos otros. Y no hace falta decir que, menos aún, les interesa a las fuerzas económicas. A ese conjunto de poderes, por motivos diferentes, les ha venido bien contribuir a la desmemoria. De ahí que por razones de justicia y de reconocimiento a quiénes con su sacrificio contribuyeron a erosionar aquel régimen político y estuvieron en la vanguardia de la lucha por las libertades, es preciso evitar que esa desmemoria siga prosperando. Pero también para ayudar a que los trabajadores, cuya composición como clase se ha modificado sustancialmente, sepan, no obstante, que en tanto que tales e identificándose como colectivo social, han pesado e influido considerablemente en el devenir de la historia de nuestro país; esto es, han pesado e influido como clase en la política, en la sociedad y en la conquista de la democracia. Cuando en los actuales tiempos puede decirse que los trabajadores, como tales, carecen de representación política autónoma, no está de más recordar que no siempre ha sido así y no tiene necesariamente que seguir siendo así en el futuro.

Aprovecho para añadir que una tercera razón por la que se ha procurado empuqueñecer nuestro papel en aquel periodo, tiene que ver con la resistencia no sólo política sino, incluso, intelectual de quienes se niegan a asumir que desde la clase obrera y sus aliados se haya sido capaz de marcar objetivos de gran calado democrático, generar políticas superadoras de la realidad circundante y, además, conseguir con su acción que se abran camino.

El resurgir sindical

Sabido es que en España, desde finales del siglo XIX a través de la UGT y desde los comienzos del XX con la CNT, ha existido una tradición combativa en nuestro movimiento obrero y sindical. También se ha dado una tradición de división y de frecuentes enfrentamientos en su seno. Entre las primeras medidas del fascismo triunfante estuvo la proscripción de los sindicatos y los partidos políticos, la incautación de sus bienes y la

represión brutal y sangrienta de sus dirigentes y militantes. Pero las cosas no se quedaron ahí.

A diferencia de otras dictaduras, como, por ejemplo, las que se extendieron por Latinoamérica desde los años 60, el régimen franquista no sólo suprimió y persiguió el ejercicio de las libertades democráticas sino que se encargó de montar un entramado institucional y legislativo «sustitutorio». Creó la Central Nacional Sindicalista –más conocida como los sindicatos verticales– a la que de forma obligatoria, exclusiva y excluyente estábamos afiliados todos los trabajadores y empresarios. Se asignó a esta Central el papel de «instrumento al servicio del Estado». Por otro lado, en 1942 se promulgó la Ley de Reglamentaciones de Trabajo, donde se señalaba que «la fijación de las condiciones de trabajo es función privativa e indelegable del Estado». Para rematar el cuadro, baste añadir que la huelga era considerada delito de sedición –Artículo 222 del Código Penal–.

Con semejante panorama y aunque, por ejemplo, hubo luchas significativas como la huelga relativamente amplia de 1947 y las movilizaciones en Catalunya en 1951, la verdad es que resultaba poco menos que imposible plantearse algo que se pareciera a una lucha sindical de clase. Quizás por eso comenzaron a surgir comisiones de trabajadores de duración fugaz, cuya función era efectuar alguna petición o reclamación puntual a las direcciones de sus respectivas empresas. Recuerdo que entre 1954 y hasta que fui elegido enlace sindical en 1957, en la empresa donde trabajaba, Cofares, solíamos de tarde en tarde formar una comisión y dirigirnos a don Cecilio –así se llamaba el gerente– para transmitirle uno u otro tipo de demandas.

Interesa subrayar que esta experiencia, repetida en muchas otras empresas, no era más que la expresión de una carencia institucionalizada de mediadores en la relación empresa–trabajador. No valían para ello, obvio es decirlo, los sindicatos verticales y era prácticamente inexistente la presencia de militantes de las organizaciones históricas.

El «vacío» acabado de describir, junto a factores como la progresiva industrialización del país, las migraciones del campo a la ciudad, los cambios generacionales, el fin de la autarquía económica, el advenimiento de los tecnócratas del Opus Dei y, sobre todo, la promulgación de la Ley de Convenios Colectivos, determinaron que aquella inicial experiencia de las comisiones espontáneas no sólo se extendiera sino que, poco a poco, fueran estabilizándose.

La acción sindical

Pero más que adentrarse en la concurrencia de factores que dieron origen a las Comisiones Obreras, vale la pena decir algo sobre cómo hacíamos las cosas, cómo nos veía-

mos a nosotros mismos y cuáles pueden haber sido algunos de nuestros aciertos y carencias.

No tanto como fruto de una reflexión y una táctica, sino como mera constatación de que la manera más operativa de expresar nuestras reivindicaciones, tanto a nivel de empresa como sectorial, necesitaba formas abiertas de actuación, utilizábamos lo que por entonces teorizamos como instrumentos legales y alegales o extralegales. En otras palabras, utilizamos la oportunidad que no sin trabas y dificultades nos ofrecían las elecciones sindicales, los convenios colectivos, los acuerdos de empresa e incluso las elecciones para los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para que a través de ellos –instrumentos legales– pudiéramos encabezar, con nombres y apellidos, las demandas que en cada ámbito concreto correspondiera hacer. Lo alegal eran determinadas formas de presión, tales como el boicot a los comedores, la no realización de horas extraordinarias, la no utilización de los transportes de las empresas, los escritos firmados, las informaciones de viva voz durante los intervalos de descanso para el bocadillo, etc.

Junto a todo lo anterior se utilizaban los cursos de formación sindical organizados por los sindicatos verticales, que mensual o bimensualmente realizaban para los Enlaces Sindicales y miembros de los Jurados de Empresa.

Aquéllos cursos permitían el contacto con representantes de otras empresas, coordinar iniciativas comunes y compartir experiencias. En Madrid eran una referencia los organizados en la Escuela de Formación Profesional «Virgen de la Paloma», ubicada en la Dehesa de la Villa.

Había también, claro es, actuaciones abiertamente ilegales, tales como las convocatorias de concentraciones en la calle, marchas a pie desde los centros fabriles de la periferia hacia las capitales, huelgas, etc. Pero esa combinación de lo legal, extralegal, e ilegal, ese propósito de evitar la clandestinización de nuestras acciones, ese, en suma, carácter abierto fue sin duda un acierto.

Un segundo aspecto que interesa subrayar es el carácter de movimiento de base que representábamos. Salvo raras excepciones, todos los que con el transcurso del tiempo pasaron a ser líderes de Comisiones Obreras, fueron previamente líderes sindicales en su empresa. Lo que inicialmente se organizaba y coordinaba eran empresas y sectores a nivel local o provincial. Lo que había era, además de las de tal o cual centro de trabajo, Comisiones del metal, construcción, artes gráficas, banca, textil, químicas, etc. También interesa subrayar e insistir en que la principal fuente de iniciativas la proporcionaba la negociación colectiva. Puede este dato resultar en cierto modo paradójico cuando se piensa, por ejemplo, en la insuficiente atención que a esta materia le dimos no sólo en la Asamblea de Barcelona sino con posterioridad. Incluso al día de hoy la mayoría de nosotros tiene la sensa-

ción de que ese aspecto fundamental de la razón de ser de un sindicato no se ha desarrollado entre nosotros tanto como hubiera sido necesario, sin que la culpa sea sólo debida a obstáculos externos.

¿Cómo se explica que un movimiento de base, muy atento a las reivindicaciones de los trabajadores en las empresas y que hacía de los convenios colectivos bandera para su propio desarrollo y para la erosión de los sindicatos franquistas, haya prestado menos atención de la necesaria a este instrumento básico?

Aunque la respuesta a una pregunta semejante merecería un matizado análisis, cabe decir que a la matriz, digamos laboral, de la etapa inicial de aquel movimiento, le sucedió después, no de golpe pero sí con cierta celeridad, un más marcado carácter de oposición, no sólo a los sindicatos verticales sino al propio régimen. A esa evolución contribuyó, entre otros motivos, la incapacidad del sistema imperante para asumir reivindicaciones genuinamente obreras y, por el contrario, tender a frenarlas mediante la represión, que a su vez fue haciéndose progresivamente más dura.

Consecuencia de todo ello fue que para las Comisiones Obreras las reivindicaciones laborales propias de cualquier convenio colectivo, aunque se elaboraban con la doble intención de que sirvieran para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y para, sobre todo, estimular la movilización de éstos, en la práctica se convertían en un medio necesario para obtener un fin fundamental: erosionar al régimen.

Lo adjetivo o circunstancial eran las reivindicaciones laborales. Lo sustantivo era la movilización de los trabajadores. No por casualidad nos veíamos a nosotros mismos como un movimiento sociopolítico y no como un sindicato.

Hago aquí un paréntesis para señalar que, ya en democracia, ha sido recurrente en nuestro sindicato escuchar voces críticas denunciando que «movilizamos poco». Posiblemente detrás de esa crítica, aparte instrumentaciones ligadas a pugnas internas, puede también haber influido esa cultura de fomento de la movilización que se corresponde con nuestro pasado. En realidad, nuestra asignatura pendiente durante mucho tiempo, una vez asentada la democracia, no ha sido la insuficiencia de voluntad movilizadora sino, por el contrario, nuestra limitada disposición para traducir en negociaciones, acuerdos y compromisos nuestro potencial y real poder movilizador.

El salto adelante

En 1962 se produjo un fuerte movimiento huelguístico iniciado en la minería asturiana, con repercusiones diversas, entre ellas un manifiesto de intelectuales denunciando

formas de represión que se extendían a los familiares de los huelguistas. Por aquel entonces se promulgó una nueva ley de prensa un poco menos restrictiva, se modificó el artículo del Código Penal que consideraba sediciosa cualquier tipo de huelga, limitando esa penalización a los servicios públicos, a los funcionarios y a las que afectaran gravemente la producción nacional. Es decir, seguíamos sin libertades, pero guardando un poco más las formas. Tres años antes se había promulgado la Ley de Orden Público, que suponía que en lugar de juzgarte un Tribunal Militar lo hiciera un Tribunal especial, aunque civil. Coincidiendo con el Concilio Vaticano II, la elevación al papado de Juan XXIII y, creo, el Año Mariano, se hicieron tres indultos consecutivos en 1963, 1964 y 1965. Fue sin duda un cierto aperturismo, al que también contribuyó la fuerte campaña internacional contra el régimen a cuenta del asesinato del militante del Partido Comunista, Julián Grimau.

Aquel trienio y hasta las elecciones sindicales de junio de 1966 fueron claves en la extensión y consolidación de Comisiones Obreras, que tuvimos el acierto de aprovechar el que desde la cúpula de los sindicatos verticales, con José Solís como promotor, se intentara alguna legitimación de tales sindicatos abriendo algo más la mano a la hora de posibilitar que en las elecciones sindicales los trabajadores pudieran elegir sin la asfixia generalizada que el «aparato» nacionalsindicalista solía intentar en tales ocasiones. Si ya en 1963 se amplió, siempre en proporción relativa, la elección del número de trabajadores que realmente representaban a sus compañeros, ese número creció bastante más en las elecciones de 1966. El movimiento de las Comisiones Obreras se consolidó, lo que fue importante incluso para no ser diezmado por la fuerte represión que se desencadenó a partir de aquellas elecciones.

Efectivamente, aquel trienio aperturista sirvió para que en bastantes empresas se constituyera la correspondiente Comisión, para que se coordinaran por ramas y para que éstas formaran las Interramas. Pero ello no significa que se nos dieran facilidades, ni mucho menos. Por ejemplo, había un serio problema para encontrar dónde reunirse. Recuerdo que en Madrid conseguimos que con la excusa de seguir la negociación de algún convenio provincial fuéramos al sindicato a que nos informaran. El metal lo hacíamos el miércoles, pero no fueron demasiadas las veces que pudimos hacerlo. En términos literales, intentaron echarnos a patadas. Y como las provocaciones de los falangistas auguraban males mayores, optamos por peregrinar de un lado para otro. Iglesias, descampados y algún que otro centro social nos sirvieron de cobijo para aquellas coordinadoras.

Lo curioso era que, al mismo tiempo, persistía el interés de algunas personalidades del Régimen por tantear lo que aquel movimiento podría dar de sí. Tuvimos reuniones con el delegado nacional de sindicatos, José Solís, realizada, por cierto, en la sede de una aso-

ciación que él presidía, cuya finalidad era «la defensa de la Civilización Occidental». Todo un símbolo de las preocupaciones en curso. También hubo un encuentro con el entonces ministro de Trabajo, Romeo Gorría, con el obispo Guerra Campos y algunos otros personajes, incluido el conocido e influyente director del diario «Pueblo», Emilio Romero.

Aquella situación un tanto ambivalente acabó tras un debate interno en la sede de las Cortes franquistas, donde se discutió un informe presentado y ganado por los «duros», que a su vez determinó que pasáramos de ser considerados integrantes de asociaciones ilícitas a serlo de asociaciones subversivas.

Se agudiza la represión

Si en rigor no puede decirse que la represión dejara de ser una constante, a partir de 1967 pasó a ser más intensa y, sobre todo, más dura. Los procesos se encadenaban y las peticiones de condena pasaron en poco tiempo de serlo por unos meses a serlo por varios años. Aparte esta faceta de la represión, estaba la faceta laboral. Sólo en Madrid, entre 1967 y 1971, despidieron a más de mil militantes sindicales.

Fue desde entonces todo bastante cuesta arriba. Y el movimiento, lógicamente, se resintió. Pero, como antes apunté, aquello había echado raíces. Al lado incluso de debates sobre la viabilidad de aquella experiencia, saldados a favor de perseverar en su defensa, proseguían los conflictos laborales, la participación en las elecciones –1971 y 1975– y la constatación de que el Régimen franquista hacía aguas por cada vez más partes. Si en 1970 los conflictos colectivos –así se los llamaba– fueron alrededor de 1.500 –cifras del Ministerio de Trabajo– en 1974 llegaron a 2.300 y pasaron un año después a 3.200.

No sería justo ignorar que en aquella pelea participaron otros colectivos y organizaciones, entre las más significativas las que se habían desarrollado desde raíces cristianas ligadas al apostolado social. Pero, con diferencia, eran las Comisiones Obreras las que más carne echaban al asador.

Y llegamos así hasta el inicio de la transición donde, como dije al principio, nuestro protagonismo se multiplicó. La consciencia de que habíamos sido el principal ariete de la acción de masas frente al franquismo y la comparación con lo que habían hecho otras fuerzas obreras, es posible que nos dificultara la comprensión de que, pese a todo, lo que movilizamos frente al franquismo y sus sindicatos verticales fue siempre una minoría de trabajadores, aunque fuese significativa. De ahí que tardásemos más de lo conveniente en comprender que no iba a realizarse el Congreso Sindical Constituyente que nos llevaría a la pre-

tendida Central Única, unitaria y pluralista. La transición de movimiento a sindicato fue bastante polémica aunque, afortunadamente, la hicimos. Pero esta es otra parte de nuestra historia que no encaja en el objeto de esta memoria del antifranquismo.

Lo sociopolítico

Lo que sí encaja es una reflexión final acerca de cómo nos veíamos a nosotros mismos.

Como queda reflejado en un documento que discutimos en 1966, titulado «Ante el futuro del sindicalismo», en cuya elaboración participamos un grupo bastante heterogéneo, estaba claro que nuestra voluntad no era ser un sindicato sino actuar para que una vez conquistadas las libertades los trabajadores se pronunciaran sobre el sindicato y el tipo de sindicalismo que prefirieran. Por supuesto que fuimos precisando nuestra oferta –unitario, pluralista, asambleario, de clase, reivindicativo y sociopolítico– enfatizando también en lo que llamábamos sindicalismo de «nuevo tipo», que superara en su quehacer la frontera que separa al afiliado del no afiliado.

Nuestra idea de ese carácter sociopolítico con el que, a su vez, definíamos nuestro movimiento, partía de la correcta percepción de que los problemas de los trabajadores no tienen ni su origen ni su solución exclusivamente en la esfera de la producción. Desde las políticas de vivienda hasta la de transportes públicos, desde el sistema educativo al conjunto de las prestaciones sociales, desde la fiscalidad al sistema sanitario, además de lo más directamente laboral e, incluso, aspectos de la política exterior del país, eran pocos los campos que no afectaran directamente a los trabajadores y sobre los que nos parecía que el sindicalismo estaba obligado a intervenir.

Aunque no hay duda de que aquella concepción era y sigue siendo correcta, tampoco caben dudas de que en su traducción práctica podía dar pie a una especie de pansindicalismo y a una suma desigual de ingredientes donde más que un movimiento sociopolítico actuáramos como un movimiento político-social, como en buena medida sucedió, lo que no sólo resultaba lógico sino en absoluto criticable. Todo lo contrario, era lo que se correspondía con aquella situación. Porque en ningún momento se puede obviar que al lado de estas teorizaciones estaba una práctica opositora a un sistema político que había de derribarse para conquistar las libertades democráticas. Como tampoco puede obviarse que a medida que la represión ejercía su criba de efectivos, los resistentes eran quienes poseían mayor compromiso con la lucha, esto es, quienes acumulaban mayor carga de convicciones ideológicas y políticas. Los cuales, básicamente comunistas, no sólo aportaban una justa opción anticapitalista sino que consideraban que la clave para el avance de los objeti-

vos de la clase obrera estaba en el poder y en las instituciones políticas y que el gran protagonista para ello debía ser el Estado.

Viene a cuento recordar todo esto porque tales ingredientes, que jugaron una función muy positiva para la lucha antifranquista e incluso para la fase inicial de la transición, marcarán también una cultura sindical que indujo a algunos excesos en la etapa democrática. Por ejemplo, la demonización que hicimos del pacto social, que en Europa había sido uno de los factores de asentamiento del propio modelo social que defendemos desde hace unos cuantos años frente a quienes intentan cambiarlo, nos llevó a una apreciación más que despectiva y un tanto equivocada hacia el Acuerdo Marco Interconfederal que suscribieron CEOE y UGT en 1981. Pero, dejando a un lado otros muchos efectos y para centrarme en lo que ahora pretendo destacar, nos llevó durante muchos años a una política sindical centrada en el objetivo de conseguir que desde el Estado, desde las instituciones políticas, se regularan cuanto más, mejor, las condiciones sociales, económicas y laborales de los trabajadores.

Hemos buscado más la tutela del Estado y la intervención del poder legislativo que la autotutela sindical a través de la función contractual.

Unido a la configuración del Estado como Estado de las Autonomías, sin duda un acertado modelo, explica por qué la doble estructura en que se asienta la Confederación se ha consolidado mucho más en los ámbitos de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales que en los ámbitos de las Federaciones.

Explica por qué nos hemos escorado un tanto a lo que algunos llaman sindicalismo de sociedad en detrimento del sindicalismo de centro de trabajo. Explica no sólo, como antes apunté, que no se hayan volcado más esfuerzos a la potenciación de negociación colectiva sectorial sino que durante muchos años la relación con la patronal, CEOE, fuese sólo esporádica. Explica, en fin, que tras constatar que en lugar de una función tutelar se observara en todas partes un retroceso de ese papel por parte del Estado, tuviéramos el acierto de hacer una inflexión, allá por 1994, pero que luego nos encontraríamos con que el desarrollo de los acuerdos interconfederales a través de la negociación colectiva tropezase con el obstáculo de nuestras debilidades y desajustes organizativos.

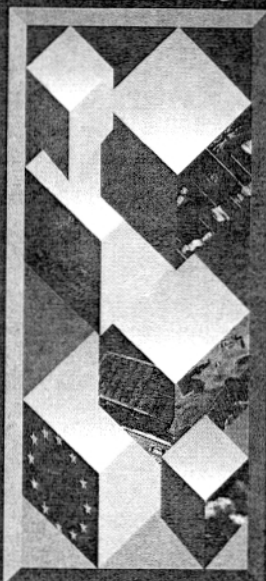
Sea como fuere, tenemos razones para sentirnos orgullosos de lo que hicimos. Y hay motivos para pensar que nuestra capacidad para corregir algunas de nuestras insuficiencias asegura que tenemos grandes posibilidades de crecer y continuar siendo la primera central sindical de España. ¡Quién lo hubiera creído hace 40 años!

ANTONIO GUTIÉRREZ VEGARA

**Comisiones Obreras y la transición
democrática: una contribución infravalorada**

Antonio Gutiérrez

SINDICALISMO Y NUEVAS REALIDADES



Ediciones GPS MADRID
COLECCION ENSAYOS

La flexibilidad laboral entendida como desregulación de derechos y precarización del empleo tuvo su máximo exponente en la reforma laboral de 1994, que de nuevo desencadenó la última huelga general realizada hasta el momento, la del 27 de enero del 94. En esta ocasión, el gobierno no quiso abrir ningún espacio de negociación.

La peculiaridad de la transición democrática española, que realza su valor, es haber evitado la confrontación entre españoles que en tantas ocasiones anteriores había caracterizado el paso de un régimen a otro, frustrando las más de las veces los anhelos de cambio y modernización de España. Secuencias repetidas de nuestra historia y genialmente resumidas por Goya en el «duelo a garrotazos». Un reto tan brutal y cainita como estúpido, en el que dos hombres con sendos garrotos se golpean hasta la muerte... de ambos, por que enterrados hasta la cintura, no importa quien sucumba primero ya que ninguno de ellos podrá sobrevivir.

Hace 25 años conseguimos que aquel cuadro se quedase definitivamente colgado de las paredes del Museo del Prado para ser contemplado por quienes admiran la pintura de Goya, pero impidiendo entre todos su reencarnación. Un logro más encomiable aún teniendo en cuenta el tipo de régimen a sustituir, que incorporaba el matiz que distingue al autoritarismo del fascismo. En el primero se constriñe por la fuerza el ejercicio de las libertades individuales y colectivas, mientras en el segundo, además de reprimirlas, el Estado se perpetúa desde la negación doctrinaria de la libertad misma.

Más de cuatro décadas «educando» a una generación tras otra, despojadas de los derechos más elementales, en una nación configurada desde el unilateral parecer de los vencedores de una Guerra Civil en dogmática oposición a la nación de voluntad —la que sólo puede vertebrarse desde el libre albedrío de su ciudadanía y afianzarse con un Estado legitimado por el pleno ejercicio de los derechos civiles—, no podían dar paso al escenario democrático en el que hoy se desenvuelven nuestras vidas de la mano de un solo actor ni aún por el empeño preponderante de un grupo social o político.

Nuestra transición a la Democracia no fue obra de un único vector sino la resultante de múltiples vectores de diferente fuerza y significación, agregados en dirección a la democracia en diferentes momentos, unos más tarde que otros; originados en muy distintos espacios políticos, sociales y culturales. De una parte, los que surgieron extramuros del régimen franquista, condenados a la más estricta clandestinidad y sañudamente perseguidos; y de otra, los que se incorporaron al final desde su propio seno. Pero a la postre todos imprescindibles para inculcar en la sociedad los anhelos de cambio y ninguno «punta de lanza» guiando a un ejército democrático, sino mimbres necesarios para confeccionar el cesto donde todos cupiésemos. Aunque no faltaron medrosas voluntades que sugirieron componerlo sin alguno de los que más se habían destacado en la lucha por las libertades.

Tal fue el caso de la llamada «operación Karamanlis» —en referencia a la transición griega— atribuida en 1976 a José María de Areilza, conde de Motrico, y que llegó a ser considerada por algún sector de la oposición, con la que se pretendía retrasar la legalización del

Partido Comunista de España hasta después de las primeras elecciones generales. Como paliativo, se sugirió que los comunistas pudieran concurrir a dichos comicios bajo la fórmula de una Agrupación Independiente de electores. La firme negativa del PCE, dirigido por Santiago Carrillo, y el coraje del entonces presidente del gobierno, Adolfo Suárez, lograron la legalización de dicho partido en abril del 77 como es de sobra conocido. Pero este hecho, junto con otros muchos, demuestra también lo que es de justicia reconocerle a Adolfo Suárez y que ningún otro afán de protagonismo puede negarle: su propia convicción de impulsar un proceso constituyente que mediante el consenso desembocaría en la Constitución de 1978.

No obstante su frustración final –afortunadamente–, aquella «operación» tuvo algunas proyecciones prácticas que afectaron al movimiento sindical y muy particularmente a Comisiones Obreras, tildadas de «sindicato comunista» desde una sentencia dictada por el Tribunal de Orden Público franquista contra varios militantes de CC.OO. a mediados de los años sesenta. Así, mientras la Unión General de Trabajadores conseguía la autorización –gracias sobre todo a su tesón en pro de las libertades sindicales y democráticas– para realizar en Madrid su XXX Congreso Confederal en abril de 1976, Marcelino Camacho volvía a la cárcel, detenido unos días antes junto a otros destacados miembros de la Junta Democrática de Madrid y se prohibía tajantemente a CC.OO. –con una ininterrumpida trayectoria de lucha antifranquista desde su nacimiento y mayoritaria base militante en los centros de trabajo– celebrar el suyo, teniendo que desafiar la legalidad vigente para reunir una Asamblea General en una iglesia de Barcelona, que permaneció rodeada por la policía durante toda la jornada del 11 de julio de aquel mismo año. Algunos de los delegados fueron detenidos y otros fueron despedidos de sus trabajos.

Hasta fechas relativamente recientes no se ha dejado de denominar a CC.OO. acompañada del apelativo «sindicato comunista», sin embargo su autonomía no es una categoría que alcanzase en los últimos años ni atribuible a quienes hemos dirigido el sindicato en este último período. Lo cierto es que las Comisiones Obreras no fueron fundadas por nadie en particular ni la creación de un partido político. Incluso puede afirmarse que CC.OO. existe porque no se quiso fomentar un sindicato comunista que llegó a fraguarse en la segunda mitad de los años cincuenta: Oposición Sindical Obrera, concebido por el Partido Comunista de España y que apenas pasó de ser un ensayo voluntarioso. Cuando cierto ex –ministro de uno de los gabinetes de Felipe González y dirigente comunista hasta principios de los sesenta afirma tener en su poder el «acta del PCE por la que fundaron las CC.OO.», tal vez se confunda con la gestación de aquellas otras siglas o bien con la sabia y generosa decisión de la dirección comunista de encauzar a su militancia obrera hacia el

naciente movimiento de las Comisiones Obreras, después de rectificar sus primeras previsiones que les habían llevado a escribir en su órgano de difusión «Nuestra Bandera»: «... las Comisiones Obreras son un movimiento magmático y fluido del que se nutrirá nuestro sindicato, la OSO». No se tomó mucho tiempo la dura realidad del franquismo en inducir un cambio total de aquellas perspectivas. El «magma fluido» se extendió por todo el país y se consolidó como el principal exponente de las luchas sindicales hasta el final de la dictadura mientras el propiamente sindicato comunista, OSO, se disolvió; quedando como una curiosidad de nuestra historia, que quizás pudiera despertar el interés de algún insigne miembro de esta institución académica, pero de casi nula relevancia en el desarrollo ulterior del sindicalismo español.

Las Comisiones Obreras fueron surgiendo espontáneamente en talleres, minas, tajos, fábricas u oficinas en distintos momentos y sin coordinación entre ellas inicialmente. Adoptaron el nombre a partir de las «comisiones de obreros» que se formaban puntualmente para plantear una reivindicación concreta a la dirección de la empresa y se autodisolvían a continuación para evitar las represalias. No hay tampoco una fecha fundacional de tal movimiento, hasta el punto que aún está por resolver una sana rivalidad entre los metalúrgicos de Vizcaya y los mineros de la «Camocho» en Asturias que se atribuyen haber constituido la primera Comisión Obrera en 1959 ó 1961 respectivamente.

Fueron espontáneas pero no una improvisación. Personas que habían sufrido la guerra civil y participado en los sindicatos socialista –UGT– o anarquista –CNT–, sabían también de los fracasos a los que conducen la polarización ideologizada, la división y el enfrentamiento entre los trabajadores. De ahí que desde el primer momento se agruparan anteponiendo la condición común de asalariados a los particulares credos ideológicos, culturales o religiosos de cada cual. Por eso podían encontrarse en una misma Comisión Obrera, comunistas, socialistas, anarquistas, militantes de las Hermandades Católicas e incluso algún que otro falangista desencantado con el régimen de Franco. Su pluralidad forjó el carácter unitario de las Comisiones Obreras y ambos parámetros comportaron su independencia de los partidos políticos, sin la cual se habrían hecho añicos en muy poco tiempo.

Pero la independencia partidaria no se confundió nunca en Comisiones Obreras con la indiferencia política. Al contrario, incorporaron a sus rasgos definitorios el denominado como «socio-político», extendieron sus reivindicaciones fuera de los centros de trabajo a campos como el de la vivienda y los equipamientos sociales en las barriadas de las ciudades, a la educación, la cultura, etc., aportaron buena parte de sus mejores efectivos a la creación y desarrollo de otros movimientos sociales o al de las asociaciones de vecinos. Y siempre,

dentro y fuera de las empresas, la reclamación de libertad, democracia y amnistía, presidieron todas sus plataformas reivindicativas.

La influencia de Comisiones Obreras entre los trabajadores, las dimensiones de la participación en su movimiento, la extensión a todos los lugares del país y la carta de naturaleza conquistada en muchas empresas como interlocutor válido de los asalariados ante patronales en plena dictadura, no se habrían logrado con una estructura cerrada y grupuscular, limitada a conspicuos militantes. Presentarse abiertamente ante los trabajadores en las elecciones sindicales organizadas por el sindicato vertical, obteniendo la representatividad necesaria para ser enlaces o jurados de empresa hasta copar la Uniones de Trabajadores y Técnicos de bastantes ramas y provincias, fue una apuesta arriesgada y aun contestada por otras opciones sindicales. Pero decisiva para defender los intereses de los trabajadores, movilizarles paulatinamente por sus derechos, generar una conciencia democrática y difundirla en sus entornos sociales, y, paradójicamente, se convirtió en la vía más efectiva para acabar con el «verticalismo», anegando de antemano cualquier posibilidad de reformarlo durante la transición. De hecho, en las últimas elecciones sindicales que celebró el sindicato vertical en 1975, las candidaturas auspiciadas por CC.OO. obtuvieron la mayoría. Algunos periódicos y semanarios de la época titularon: «ha ganao el equipo colorao». Así el único margen de negociación que le quedó al Ministerio de Relaciones Sindicales fue el de establecer los plazos para liquidar el sindicato vertical y legalizar a los sindicatos democráticos.

El precio pagado por los hombres y mujeres de CC.OO. fue de los más elevados entre las fuerzas de oposición democrática. La represión policial y la rabia de los elementos más ultras del régimen —muchos de ellos incrustados en el sindicato vertical— se cebó particularmente sobre su militancia hasta unos meses antes de las elecciones generales de 1977. Solamente entre 1970 y 1977 —asesinato de los abogados laboristas de la calle Atocha— murieron una veintena de militantes de CC.OO. en diferentes lugares —Granada, Madrid, Ferrol, S. Adrián del Besós, Vitoria— por disparos de la policía o de las bandas fascistas. Fueron centenares los detenidos desde el origen de las CC.OO. e innumerables los procesamientos colectivos —el más emblemático pero no el más numeroso fue el «Proceso 1.001» que llevó a la cárcel a Francisco Acosta, Marcelino Camacho, Francisco García Salve, Luis Fernández Costilla, Juan Marcos Muñoz Zapico, Eduardo Saborido, Pedro Santiesteban, Nicolás Sartorius, Fernando Soto y Miguel Angel Zamora, diez dirigentes de la Coordinadora General, detenidos en Pozuelo de Alarcón en 1972 que no volvieron a la libertad hasta el indulto real de diciembre de 1975—. Y sobre todo los miles de compañeros anónimos que fueron despedidos por su pertenencia a CC.OO. y que pasa-

ron todo tipo de penalidades hasta encontrar otros empleos o acogerse a la amnistía laboral de 1978.

Un fuerte compromiso por la democracia, un claro sentido de la responsabilidad política en todo momento y la envergadura de su fuerza sindical arraigada en los centros de trabajo hicieron de CC.OO. un factor clave para encauzar las luchas obreras en las coordenadas de una transición pacífica y para evitar desbordamientos promovidos por grupos extremistas o caer en las provocaciones de los sectores más intolerantes de los sucesivos gobiernos —como se demostró en las manifestaciones de Vitoria en marzo del 76, tras la muerte de 5 trabajadores al salir de una asamblea celebrada en un iglesia, abatidos por la policía cuando Fraga Iribarne había exclamado «la calle es mía» siendo ministro de la Gobernación, o ante el asesinato de los abogados de «Atocha» en enero del 77.

La perspectiva política que presidió la acción de la Unión General de Trabajadores y de Comisiones Obreras durante toda la transición fue una contribución de primer orden para su culminación sin mayores convulsiones.

Coincidiendo ambos sindicatos en lo que era esencial en aquellos momentos, la Libertad y la Democracia, no lograron sin embargo avanzar en su propia unidad para el trabajo sindical.

La vocación unitaria de CC.OO. llegó hasta el punto de atemperar los impulsos internos para convertirse definitivamente en Confederación Sindical diferenciada durante la mencionada Asamblea de Barcelona en julio del 76. Incluso sufriendo, tras dicha asamblea, una escisión interna por este motivo —creación de CSUT y SU, dos pequeños sindicatos creados por militantes de dos partidos de extrema izquierda, el PT y la ORT—, se congeló la decisión de adoptar la configuración organizativa y estatutaria de un sindicato hasta finales de septiembre de aquel año, mientras se mantuvo la propuesta de realizar un Congreso Sindical Constituyente para crear una gran Central Unitaria y Pluralista de Trabajadores en la que pudieran fundirse las diferentes expresiones y corrientes del movimiento sindical, aunando fuerzas desde el respeto a la personalidad, cultura e historia de cada una de ellas. Llegó a constituirse la Coordinadora de Organizaciones Sindicales —la COS— entre UGT, USO y CC.OO., que promovió la Jornada de Acción General del 3 de noviembre del 76 por la libertades y la amnistía, pero sólo duró hasta el mes de febrero del 77.

La comprensible y legítima aspiración de otras organizaciones a su propio desarrollo en democracia después de cuarenta años de exilio y clandestinidad más la desconfianza suscitada por la voluntarista propuesta de CC.OO., que dada su hegemonía pudo malinterpretarse como un añagaza para dominar el movimiento sindical, condujeron más a la división que a la diversidad. Años más tarde, la Confederación Sindical de CC.OO. extraería

dos lecciones prácticas: que los saltos en el vacío en el camino de la unidad suelen provocar caídas en el abismo de la división, y que para sumar fuerzas es necesario restarse previamente las ansias de protagonismo particular.

No obstante la experiencia anterior, CC.OO. defendió el modelo de representación unitaria de los trabajadores en las empresas mediante la realización de elecciones sindicales libres. Un sistema concebido para que la única fuente de legitimación de los sindicatos fuese la voluntad democrática de los trabajadores libremente expresada en las urnas. Teniendo en cuenta las dificultades para verificar objetivamente los índices de afiliación en aquel período de transición y las presumibles inercias del empresariado español o de los propios poderes públicos a disponer de sucedáneos sindicales, esto es al «amarillismo sindical», no eran despreciables los riesgos de intromisión en la configuración del mapa sindical español. Pero el mecanismo ideado por CC.OO. tenía también la virtud de preservar la máxima unidad posible en la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores en el seno de la empresa, reservándose la interlocución para la negociación colectiva en ese ámbito al comité de empresa.

Las convicciones de CC.OO. sobre la necesidad de materializar la libertad sindical haciendo elecciones libres y respecto a que la representatividad viniera dada en función de la democracia directamente ejercida por los trabajadores, se tradujeron a la práctica promoviendo consejos de fábrica, de los que destacó el Pleno General de Representantes Ferroviarios, y en presión sobre las autoridades para convocar cuanto antes las ansiadas elecciones sindicales libres. Cosa que se consiguió en 1978 y por tanto dos años antes de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. Elecciones sindicales ganadas por CC.OO. ...y en eso, Marcelino no mintió al afirmarlo.

No es cierto que España registre la cuota de afiliación sindical más baja de la Unión Europea—la nuestra es superior a la francesa por ejemplo y consta en los seguimientos anuales que realiza la OIT como la que más se ha incrementado en términos porcentuales junto a la finlandesa en los últimos años—, ni está justificado el cuestionamiento de las funciones de los sindicatos mayoritarios alegando su escasa afiliación—aparte de que cualquiera de los dos sindicatos por separado, UGT o CC.OO., tienen más afiliados que casi todos los partidos políticos juntos, su representatividad conjunta supera el 80% de los delegados sindicales elegidos, lo que les legitima sobradamente para ejercer su papel al igual que el de los partidos políticos queda legitimado por los votos y diputados obtenidos, sin que a nadie se le ocurra cuestionarlo en base a la afiliación que tengan.

Pero es cierto que entre los defectos de nuestro sistema representativo haya que anotar su efecto disuasorio de la afiliación a los sindicatos. Los no afiliados se benefician de las

tarefas sindicales más importantes—la negociación de los convenios colectivos por ejemplo—exactamente igual que los afiliados. Y crea una disfunción entre las responsabilidades que se derivan de la alta tasa de representatividad y el sostenimiento de los sindicatos a cargo de una afiliación que es sensiblemente menor. Pero este problema no debería resolverse mutilando la negociación de eficacia general, estableciendo convenio de eficacia limitada que discrimine a los trabajadores por su afiliación a un sindicato u otro, sino por otros medios. Además de las correcciones necesarias para equilibrar mejor las competencias entre el sindicato y los comités de empresa—que a su vez se nutren y sostienen gracias a los sindicatos—para que aparezca con más claridad ante los trabajadores el decisivo papel que juegan las centrales sindicales en la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo, son también necesarias otras medidas institucionales que reconozcan tangiblemente la útil contribución social de los sindicatos y de paso se salden algunas deudas de las que son acreedores desde el inicio de la andadura democrática de España.

En la mayoría de los países europeos se entendió la necesidad de tener sindicatos fuertes, como piezas fundamentales para la reconstrucción de la democracia en aquellos países tras la Segunda Guerra Mundial. Así, se les facilitaron generosamente los medios necesarios para su instalación y funcionamiento; con distintas fórmulas según los casos, también se establecieron mecanismos legales para la financiación complementaria de sus actividades siguiendo el esquema utilizado para los partidos parlamentarios y participaron desde los primeros tiempos en la gestión efectiva de la Seguridad Social y de otros sistemas de protección social, lo que supuso un impulso considerable de la afiliación sindical. Sin embargo, en España tras estar en primera línea de la lucha por la democracia se les dejó en segundo plano tras su reinstauración. La devolución del patrimonio sindical acumulado con la cuotas obligatorias al sindicato vertical se empezó a devolver muy tarde—con cuantías a partir de 1981—y aún no se ha zanjado—más del 70% de los bienes inmuebles del vertical se han quedado en el patrimonio de la Administración, y de todos los demás activos, como la obra social por ejemplo, no se ha entregado nada a los sindicatos—. No existe nada que se le parezca a las vías de financiación de los partidos con representación parlamentaria—tan sólo una partida presupuestaria que viene desde el Acuerdo Nacional para el Empleo de 1981, congelada en distintos períodos y ridícula cuantitativamente, aunque encima se aluda con frecuencia e insidiosamente a la financiación de los sindicatos con cargo al erario público—. Y la participación institucional en los organismos de la Seguridad Social u otras entidades no pasan de la simple formalidad sin capacidad efectiva de incidir en su funcionamiento.

Más reveladora de la asimetría entre la aportación sindical a la consolidación de la

democracia y la consideración recibida por UGT y CC.OO. es la evolución de la Concertación Social.

Los Pactos de la Moncloa tuvieron extraordinario valor político con un contenido eminentemente económico para hacer frente a la recesión iniciada años antes en toda Europa con el shock del petróleo, pero mucho más acusada en España a consecuencia de la pasividad consciente de los últimos gobiernos de la dictadura, la ineficiencia de una estructura productiva escasamente abierta a la competencia, de una administración lastrada por la burocracia, generadora de un abultado déficit público, sin política fiscal que respondiese a los mínimos criterios de suficiencia ni equidad, y una política monetaria limitada al recurso de las devaluaciones competitivas de una parte y de otra a incrementar imprudente la oferta de circulante. La necesidad de combatir la inflación que alcanzó el 28% en 1977 y en menor medida iniciar algunas reformas centraron las negociaciones. El desempleo rondaba el 8% y aunque apuntaba su carácter estructural, no fue tenido suficientemente en cuenta.

Los acuerdos establecieron una limitación del 21% al crecimiento de los salarios y además de repercutir sobre ellos los aumentos del precio de los derivados del petróleo, e incluso señalar su contención en función de los resultados de las cosechas agrícolas, pasaron a indicarse con la inflación prevista. A su vez se incluyeron cláusulas penalizadoras para los supuestos en los que se superasen los límites salariales previstos en el pacto. A modo de contrapartida, el gobierno se comprometía a ir aumentando paulatinamente las aportaciones del Estado a la Seguridad Social —que incluía la sanidad y el desempleo y era financiada en su práctica totalidad con las cotizaciones de empleadores y trabajadores— hasta llegar al 23% de su presupuesto total en 1983.

Pese a la dureza evidente para los trabajadores de distintos apartados de los Pactos de la Moncloa, fueron asumidos y defendidos con total lealtad por CC.OO. y UGT..., a pesar de que los agentes sociales no fueron ni siquiera «convidados de piedra» a la mesa de negociaciones, cuando tenían que ser ellos los verdaderos artífices de su aplicación real en todos los ámbitos de la producción. A quienes se les reconocía la responsabilidad de su cumplimiento, se la cuestionaron para negociarlos argumentando que todavía carecían de una legitimidad democrática contrastada. Y a los sindicatos que tantas veces se les achacaría su ligazón con los partidos de la izquierda se les remitía a seguir las negociaciones a través de dichos partidos.

Ni siquiera las circunstancias descritas mermaron la disposición de los sindicatos para defender y cumplir lo pactado en la Moncloa entre los partidos del arco parlamentario y el gobierno de UCD en el otoño de 1977. Por que por encima de todo, el movimiento sin-

dical asumió los pactos como su contribución para avanzar hacia un objetivo mucho más importante para ellos, para los trabajadores y para la sociedad en general, cual era la elaboración consensuada de la Constitución en un clima de paz social y de estabilidad política frente a los ruidos involucionistas que no cesaban de sonar. Todavía hoy, al explicar aquellos pactos, seguimos poniendo más el acento en su positiva proyección política que en su alcance económico-social, y nos reafirmamos con orgullo en la responsabilidad de que hicimos gala.

Pero los equilibrios necesarios en los que se basan todas las transiciones políticas, por muy ejemplares que sean, adolecen de coyunturalismos y lagunas. Y de la necesidad se suele hacer virtud... que con el tiempo puede degenerar en «vicios». Una de ellas fue la «política de Consenso», a la que tal vez se le puso fin demasiado pronto con las elecciones anticipadas de marzo del 79. La inquietud por el peso supuestamente sobredimensionado que se le daba al PCE en las cuestiones de Estado y las prisas por ajustar el papel de cada partido a su fuerza numérica en el Parlamento precipitaron la escenificación del fin del «Consenso» con la finalización apresurada de la primera legislatura. Los acontecimientos del 23 de febrero del 81 vendrían a poner en evidencia la torpe consejera que es la impaciencia política. También tendría su corolario en el terreno más propio de este análisis visto bajo el prisma sindical.

De los Pactos de la Moncloa, cumplidos a rajatabla en el apartado salarial pero incumplidos en mayor o menor medida en todos los demás, se pasó a unas Jornadas de Reflexión coordinadas por Fernando Abril Matorell durante la primavera-verano del 78 para reconducir la aplicación de los Pactos y en su caso suscribir otros nuevos con la participación de patronales y sindicatos. Ni se recondujeron los de la Moncloa ni se sustituyeron por otros sino que la «reflexión» se zanjó con un decreto de limitación al 12% de las alzas salariales –inaudito procedimiento en un sistema democrático que afortunadamente nunca más se volvió a emplear–, que comportó una pérdida de más de ocho puntos de poder adquisitivo para los trabajadores. Ante la conflictividad laboral desatada por tal medida tuvimos que demostrar de nuevo en la dirección de CC.OO. una mayor responsabilidad política que la de quienes habían provocado la situación, modulando las movilizaciones sindicales para no ofrecer el más mínimo pretexto desestabilizador durante el doble proceso electoral –legislativas anticipadas y municipales por primera vez.

El consenso que había amparado la confección del texto constitucional se quebró antes de legislar un marco de relaciones laborales democrático. Empeñados en sincronizar dentro de lo posible la democracia institucional y sociolaboral elaboramos en CC.OO. un Código de Derechos de los Trabajadores inspirado en el Código del Trabajo italiano, por

parecernos el más acorde con nuestra realidad productiva y contemplar garantías aceptables—sin llegar a las de países más avanzados en esta materia como Alemania—. En 1978 fue presentado en las Cortes como proposición no de ley por Marcelino Camacho en su condición de diputado y algunos de sus preceptos fueron recogidos en el borrador de la Ley de Acción Sindical que llegó a perfilar el gobierno de UCD. La a todas luces exagerada reacción patronal que lanzó una campaña de radical oposición, dentro con carteles, vallas publicitarias alarmistas y una enardecida asamblea de empresarios en el Palacio de los Deportes madrileño, fuera de nuestras fronteras denunciado al gobierno de Adolfo Suárez por su intención de «sovietizar a España», logró paralizar el primer intento de normalizar las relaciones laborales en democracia.

Después de las elecciones generales del 79 se inaugurarían otros métodos para concertar, como también fueron distintos los derroteros que siguió la política parlamentaria. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras, hasta entonces mayoritaria en las únicas elecciones sindicales que se habían celebrado, quedó fuera de las negociaciones del Acuerdo Básico Interconfederal, suscrito entre CEOE y UGT en el otoño del 79 que sirvió de base para la tramitación parlamentaria del Estatuto de los Trabajadores convenida entre el gobierno y el PSOE.

La reducción de las indemnizaciones por despido improcedente de 60 días por año trabajado a 45, el radical cambio del «incidente de no readmisión» que de otorgarle al trabajador la opción entre volver a su puesto de trabajo o aceptar la indemnización tras sentencia firme a su favor se pasaba a la situación opuesta, a darle la opción al empresario entre readmitir o despedir aun cuando se hubiese demostrado la improcedencia del despido; la introducción del despido objetivo en el derecho laboral español y de los contratos temporales por primera vez, fueron entre otros los aspectos que motivaron el rechazo de CC.OO. al texto laboral. Razones cuya importancia puede ser fácilmente relativizada en el contexto actual, pero que no podían dejar de considerarse de suficiente peso en el de aquellos años desde la óptica de un sindicato que legítimamente esperanzado en la generación de nuevos derechos en la recién conquistada democracia veía cómo se recortaban a la primera de cambio.

En aquel otoño se barajó por primera vez en CC.OO. la convocatoria de una huelga general. Efectivamente se recurrió a las figuras de la baraja para caracterizar eufemísticamente las distintas fases de un larga campaña de movilizaciones contra el Estatuto de los Trabajadores. Diseñada por Julián Aria, entonces secretario de Organización confederal de Comisiones Obreras, utilizó la «Sota» para denominar una primera etapa de asambleas en los centros de trabajo y remitir sus resoluciones o telegramas a la Presidencia del Gobierno

reivindicando aquel Código de Derechos propuesto en la anterior legislatura frente al Estatuto en tramitación; una segunda escalada, consistente en preparar y realizar en la Casa de Campo de Madrid una magna asamblea de delegados sindicales de toda España, fue asociada a la figura del «Caballo» y el «Rey» identificaba una huelga general si finalmente no prosperaba la negociación reclamada. Fue la única baza que no pusimos en juego pese al éxito de las dos anteriores porque la radicalidad de CC.OO. siguió verificándose por el grado de consecuencia de su compromiso democrático aun por encima de las legítimas razones sindicales que pudieran asistarnos y arrastrando el riesgo de incomprensión que pudiéramos ocasionar en nuestras propias bases que habían llegado hasta la Casa de Campo convencidas de que allí participarían en la convocatoria de la huelga general.

A continuación vendrían los Acuerdos Marco Interconfederales I y II sucesivamente suscritos entre CEOE y UGT, pero no por CC.OO. Debemos reconocer que por encima de las objeciones a determinados aspectos de los AMI'S, como los referidos a la cláusula de descuelgue por la que algunas empresas podían quedarse por debajo de la banda salarial pactada, el tratamiento penalizador –a nuestro juicio– del absentismo laboral, la ambigüedad en el reparto de la productividad, en la sustitución de las Ordenanzas Laborales –que seguirían prácticamente intactas hasta los acuerdos de 1997–, etcétera, justificamos nuestra renuencia a firmarlos en base a una estafalaria teoría por la cual considerábamos aceptable un pacto a cuatro bandas –gobierno, partidos, patronales y sindicatos–, entendido como pactos «político-económicos» y rechazable uno que fuese a dos –sindicatos y patronales– por considerarlo un Pacto Social, identificado en nuestra incultura con el reformismo sindical. Una evidente ideologización del papel de los sindicatos e incoherente con la práctica cotidiana de la negociación de convenios entre el sindicato y los empresarios.

Incoherencia que pagamos a un alto precio quedándonos fuera de la mayoría de los convenios colectivos, incluso en empresas y sectores donde teníamos la mayoría sindical. La coherencia debieron ponerla los trabajadores en las elecciones sindicales de 1982, ya que las perdimos pasando a situarnos con fuerzas muy igualadas, pero por detrás de la UGT, hasta recuperar la mayoría –igualmente por poca diferencia– en 1995.

La intentona golpista del 23 de febrero del 81 influyó poderosamente en la reanudación del diálogo social. La consciencia de la fragilidad de la Democracia, aún habiendo superado aquella prueba, fue un acicate para la unidad de las fuerzas democráticas, políticas y sociales, al menos durante un breve período de alrededor de un año. Convocados de nuevo a la mesa de negociaciones, culminaron a principios del verano en el Acuerdo Nacional para el Empleo (ANE). El desempleo, situado ya en el 14% de la población activa, había

venido creciendo alrededor de dos puntos porcentuales desde 1977 con independencia del tipo de acuerdos que se hubieran hecho en ese período, lo que revelaba su carácter estructural y la necesidad en consecuencia de afrontarlo con medidas estructurales. Quizás con más voluntarismo que rigor, pero acertados en la dirección que apuntaba, CC.OO. había elaborado tres años antes un Plan Nacional de Solidaridad contra el Paro y la Crisis que ni tan siquiera fue considerado por el gobierno para incluirlo en la agenda de negociaciones de ninguno de los procesos habidos hasta entonces. Casualmente, a quien lo había desestimado siendo vicepresidente del gobierno la última vez que lo presentamos, le tocó considerar la cuestión del paro como objetivo prioritario tras ser nombrado presidente, Leopoldo Calvo Sotelo. El ANE concitó de nuevo las voluntades negociadoras de CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME por encima de las diferencias que habían marcado sus relaciones en el reciente pasado. El esfuerzo aportado por los sindicatos, cifrado en admitir una reducción de los salarios reales en dos puntos, no pudo compensarse con el cumplimiento íntegro de las contrapartidas pactadas en materia de empleo y protección social al desencadenarse la crisis de la UCD, que sustentaba al gobierno, y precipitarse la convocatoria de elecciones anticipadas para el 28 de octubre del 82.

Con la llegada del gobierno socialista se mantuvo el mismo esquema de Concertación Social y los agentes sociales firmamos el Acuerdo Interconfederal de 1983, que fue básicamente un pacto de rentas acompañado por el compromiso del gobierno de limitar por ley la jornada de trabajo a 40 horas semanales, previa fijación en el citado acuerdo del cómputo anual de la jornada laboral y de un proceso para su implantación paulatina, como pedían las organizaciones patronales y exigió el gobierno para legislar sobre la materia, que por otra parte había figurado en su programa electoral sin las condiciones después exigidas.

Un año más tarde partió del gobierno la iniciativa de impulsar un nuevo acuerdo, esta vez tripartito —gobierno, sindicatos y patronales—, cuyo temario mezclaba cuestiones de estricta negociación colectiva entre la partes con otras de mayor calado, referentes a política presupuestaria, reforma del Estatuto de los Trabajadores y medidas para la «racionalización de la Seguridad Social». Las conversaciones previas con el gobierno fueron un mal presagio acerca de la suerte que iban a correr aquellas negociaciones. Al menos esa fue la impresión que nos causó a CC.OO. escuchar del presidente del gobierno que con el acuerdo pretendido «él quería para su gobierno los mismos sacrificios que habíamos hecho con los gobiernos de la derecha».

Si la necesidad del consenso político hecho virtud había concluido a los dos años escasos de las primeras elecciones generales, la del consenso social había degenerado en «vicio»

político confundiendo los esfuerzos realizados en aras de un interés inequívocamente general, como era consolidar la democracia, con sacrificios a realizar para los intereses del gobierno de turno.

La negociación terminó sin la firma de CC.OO., que dejó de ser convocada por el representante del gobierno antes de entrar en materias concretas, y con el acuerdo de CEOE-CEPYME y UGT, no sin antes dilucidar alguna confusión respecto del texto final en referencia a una peculiar trasposición de la directiva comunitaria del 17 de febrero del 75 sobre despidos colectivos, que pudo evitarse gracias a la rotunda negativa de la UGT. Pero la reforma parcial del Estatuto dando cabida a la contratación temporal descausalizada y la ambigüedad calculada sobre la reforma de la Seguridad Social darían paso a una multiplicidad de modalidades de contratación eventual y precaria que vendría a provocar una fuerte sustitución del empleo estable, así como al cambio brusco del sistema de cálculo para establecer la base de las pensiones de jubilación. Esta última derivación negativa del AES provocó el primer encontronazo fuerte entre la UGT y el gobierno de Felipe González. Y la recuperación momentánea de la unidad de acción entre las dos centrales sindicales que convocaron manifestaciones conjuntas, aunque no se mantuvo en la convocatoria de la primera huelga general en democracia, adelantada unilateralmente por CC.OO. —todo hay que decirlo— y que tuvo lugar el 20 de junio de 1985.

A partir de entonces las relaciones entre los sindicatos y los sucesivos gobiernos socialistas se caracterizaron más por el desacuerdo y el conflicto que por los acuerdos, a los que no se llegó hasta 1990 y para saldar el conflicto abierto desde la huelga general del 14 de diciembre de 1988. Demasiados desencuentros y fracasos como para explicarlos con simplezas que se quedan en supuestas rencillas personales de unos o en oscuras estrategias partidistas de otros. Una experiencia, al fin y al cabo, suficientemente importante en nuestra historia reciente de la que tampoco se extraerían las oportunas enseñanzas si nos limitásemos a imputarnos recíprocamente toda la culpa por lo sucedido sin asumir la parte de responsabilidad que tuvimos cada cual, posiblemente más por la inexperiencia de todos en sus respectivas funciones que por aviesas intenciones de nadie. Y, sobre todo, si no profundizamos en el análisis desapasionado de lo sucedido con el ánimo de conjugar cabalmente los respectivos enfoques para que en el futuro inmediato las cosas sucedan de mejor manera.

En los países europeos que tuvieron la suerte de vivir el desarrollismo de la postguerra con regímenes democráticos y economías social y de mercado libres, la Concertación Social respondía sobre todo al pacto keynesiano en lo económico y a la regulación democrática del conflicto social en lo político. Por el primero, se intercambiaba la certidumbre en la evolución de los costes laborales a medio y largo plazo por altas tasas de ocupación y

participación de los representantes de los trabajadores en la organización del trabajo, por lo general de: corte taylorista. Ese esfuerzo de las fuerzas productivas era internalizado por el Estado en forma de gasto social—Estado de Bienestar—y financiado en buena parte con políticas fiscales redistributivas de la riqueza a favor de los menos favorecidos. Por el segundo, el movimiento obrero no cuestionaba la propiedad privada de los medios de producción, pero el capital admitía el posible acceso a la misma por parte de los trabajadores o la disputa por una mejor distribución de sus beneficios con un compendio de derechos laborales—incluido el de huelga—legalmente reconocidos por el Estado.

En España llegamos a la democracia treinta años más tarde que nuestros vecinos del Norte y en un momento recesivo de las economías occidentales. En ese contexto, radicalmente distinto al europeo, la Concertación Social española tuvo sobre todo una función coadyuvante del proceso de consolidación política e institucional de la democracia como la descrita más arriba. Aquí el Pacto Social contribuyó a paliar el conflicto social, pero bastante menos a promover las reformas económicas y sociales, que se acometieron tarde y en condiciones adversas, con más intervención de los poderes públicos en su diseño y ejecución y menos desarrolladas desde el ámbito convencional mediante la negociación autónoma entre los interlocutores sociales. De ahí que nuestro marco de relaciones laborales haya sido fruto mucho más de la acción jurídico—normativa del legislativo y del ejecutivo, con reformas y contrarreformas sucesivas, que de innovaciones promovidas desde los ámbitos contractuales.

Por otra parte, las reformas estructurales se realizaron con políticas económicas de ajuste y transferencias del sector público al privado en tres planos: en el de la remodelación del capital constante durante la reestructuración industrial; en la modificación del capital variable, reduciendo plantillas con cargo a la Seguridad Social y modificando su estructura con la sustitución de empleo fijo por temporal igualmente con subvenciones de diverso tipo; y en tercer lugar mediante la desfiscalización de las rentas de capital al tiempo que se incrementaba el peso de la imposición indirecta en el sistema tributario. Ejes de política económica que generan una inercia difícil de cambiar aun en ciclos expansivos de la economía en los que siempre hay alguna variable macroeconómica que ajustar. Máxime en un país como el nuestro con una tendencia muy acusada a la inflación de precios para incrementar los beneficios a muy corto plazo, consecuencia a su vez de una larga trayectoria económica poco abierta a la competencia exterior y marcada por prácticas oligopolísticas en la fijación de precios de los bienes y servicios de amplio consumo.

Una situación como la descrita anteriormente es la que nos encontramos a finales de 1988. Un nuevo período expansivo que se abordaba con el empeño prioritario de reducir

la inflación al 3% en un año —más de la mitad de una sola tacada—, trazando un ajuste presupuestario sobre los salarios de los empleados públicos a fin de que sirviera de referencia también para el sector privado, sobre las pensiones de la Seguridad Social cuya media se encontraba por debajo del salario mínimo, y congelación del gasto para la protección del desempleo que había caído a un mínimo histórico del 28% con una tasa de paro que superaba el 20%. Todo eso después de una fuerte destrucción de empleo en el periodo inmediatamente anterior y enormes bolsas de paro provenientes todavía de la reconversión industrial, del crecimiento exponencial de la temporalidad desde la reforma del 85, y de varios años consecutivos de retroceso de las rentas y remuneraciones del trabajo en la distribución de la Renta Nacional a favor de los rendimientos de capital.

Al fondo que motivaba el descontento sindical se le añadieron las formas de proceder del gobierno para que se agudizaran aún más las tensiones. Por primera y única vez en la historia democrática se pactaron las pensiones con una asociación extrasindical, la Unión Democrática de Pensionistas —de la que por cierto nunca más se volvió a conocer de su existencia—, y las retribuciones de los funcionarios con un sindicato corporativo al margen de UGT y de CC.OO.

Intentamos advertir al gobierno con manifestaciones masivas en la práctica totalidad de las ciudades y le requerimos a retomar las negociaciones. Pero lejos de escucharnos se engordó el paquete de medidas presentado a las Cortes con el denominado Plan de Empleo Juvenil —previa consulta a las organizaciones patronales— que no iba destinado a la inserción laboral de los jóvenes, sino a su utilización ocasional para abundar en la precariedad del empleo. Sin reconocerles ni los más elementales derechos sociales ni a causarlos para el acceso posterior a las prestaciones de la Seguridad Social, sin la más mínima garantía de continuidad en las empresas tras la contratación inicial por un brevísimo período de tiempo ni aun de recibir, efectivamente, la formación profesional que servía de pretexto para la contratación, a tan bajo precio —salarios inferiores al SMI— y tan fuertemente subvencionados con dinero público que llegamos a calcular un beneficio neto de unas 200.000 pesetas para el empresario en cada contrato por término medio.

Aunque la Comisión Ejecutiva de CC.OO. había decidido llegar a una huelga general, en esta ocasión no se adelantó hasta haber consensuado con los dirigentes de UGT todos los detalles de su convocatoria. Aunque como huelga general se ha conocido el 14-D, no está demás recordar que ambos sindicatos todavía nos cuidamos de evitar las connotaciones histórico-políticas que tenían en nuestro país tales acciones y formalmente la denominamos Paro General de 24 horas.

La huelga en una sociedad democrática no es un éxito en sí misma por mucha acepta-

ción que tenga el día de su realización, sino la expresión de un fracaso en el intento de superar una situación injusta mediante el diálogo. Pero al mismo tiempo ha sido, es y será también el catalizador de nuevos progresos para quienes no quieran instalarse en la injusticia o en la intransigencia permanentemente. La del 14-D obtuvo un extraordinario respaldo, pero su éxito tardó en llegar año y medio. Hasta que volvimos a componer una mesa de negociación con el gobierno y resolvimos por acuerdo las reivindicaciones que nos llevaron a la huelga y algunas más. Entre éstas, por cierto, el derecho de los empleados públicos a negociar sus retribuciones y condiciones de trabajo. Vulnerado por el gobierno del Partido Popular al congelar sus salarios en 1997 y vuelto a cuestionar ahora con su negativa a negociar la aplicación de la reciente sentencia de la Audiencia Nacional.

Aún se producirían dos choques más con el gobierno del PSOE por asuntos que todavía están por resolver al día de hoy. Sin negociación ni aviso previo, el gobierno aprobó un decreto en la primavera del 92 por el que se recortaban drásticamente las prestaciones del seguro de paro. Casi simultáneamente presentaba también un proyecto de Ley de Huelga muy restrictivo e igualmente sin el acuerdo sindical. Por ambas razones se convocó a otro paro general para el 28 de mayo, aunque esta vez de sólo media jornada de duración. El gobierno se tomó varios meses para responder a la solicitud de negociaciones girada por los sindicatos tras la protesta. El «decretazo» —forma en que fue bautizado el decreto reductor del seguro de paro— no hubo manera de negociarlo para suavizar sus efectos sobre las personas que habiendo cotizado a la contingencia de desempleo se encontraban de pronto en el paro a consecuencia de la recesión del 92 y sometidos a nuevos requisitos para acceder al desempleo, que en muchos casos ya no podían reunir y en otros suponían una fuerte reducción de la cuantía a percibir y del tiempo por el que la podrían obtener. Entre sus consecuencias —agravadas aún más por otro recorte introducido en la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado para 1994— está la de tener alrededor de 300.000 personas en paro de larga duración con responsabilidades familiares y sin seguro de paro ni subsidio asistencial. Los gobiernos del PP se han negado también a negociar una reforma del sistema de protección al desempleo sugerida por los propios sindicatos, que sin ánimo de mirar al pasado lo sincronice mejor con las políticas activas de empleo y gane en equidad atendiendo las peculiaridades de los distintos colectivos laborales que padecen el desempleo. Además de hacer caso omiso a las propuestas sindicales, ha utilizado este capítulo del gasto para ajustar el déficit público en varios ejercicios. Primero para cumplir con los criterios de convergencia monetaria y después para cuadrar el saldo presupuestario. El resultado final es una aportación nula del Estado a la protección por desempleo y la utilización de un supe-

rávite de casi medio billón de pesetas para incentivos a las empresas y otros fines distintos a la acción protectora de las personas paradas.

En cuanto al derecho de huelga cabe recordar que sigue regulado por un decreto pre-democrático de marzo del 77 y la abundante jurisprudencia posterior a la Constitución –pero tan variada que a veces es contradictoria–, debido a que el presidente Felipe González decidió disolver las Cortes en la misma semana en la que estaba prevista la sanción definitiva del Parlamento a una Ley de Huelga que había sido negociada con su propio grupo parlamentario –al que él mismo nos remitió para dicha negociación tras aquel último conflicto–, minuciosamente elaborada para dotarla de un gran equilibrio entre el ejercicio del derecho y el cumplimiento garantizado de servicios mínimos en los servicios esenciales para la comunidad. Un texto perfectamente válido en el presente y que sigue durmiendo el sueño de los justos porque tampoco el actual gobierno ha querido retomarlo.

La flexibilidad laboral entendida como desregulación de derechos y precarización del empleo tuvo su máximo exponente en la reforma laboral de 1994, que de nuevo desencadenó la última huelga general realizada hasta el momento, 1a del 27 de enero del 94. En esta ocasión, el gobierno no quiso abrir ningún espacio de negociación.

No obstante, los sindicatos, tantas veces acusados de arremeter contra los gobiernos socialistas por ocultas razones «políticas», no tuvimos otra intención que la de recuperar los ámbitos de negociación perdidos con el gobierno cualesquiera que hubieran sido las diferencias anteriores. Y menos dejarnos llevar por el vendaval opositor que se desató contra él durante la última de sus legislaturas. Así, pudimos realizar nuevos acuerdos puntuales con el gobierno de Felipe González en el mismo año 94 sobre revalorización de las pensiones, retribuciones de empleados públicos, Plan de Empleo Rural, etcétera.

Pero si la economía recuperaba su pulso, la situación política se degradaba a pasos agigantados. Más que la legítima oposición a un gobierno se llegó a dar la sensación de estar asistiendo a la deslegitimación del sistema democrático, lo que enfrascaba la vida política e institucional en una crispación creciente y paradójicamente paralizante. Y las negativas consecuencias de todo ello empezaban a sentirse en el desaprovechamiento de las nuevas oportunidades para el empleo que aportaba el incipiente ciclo alcista de la economía.

Por primera vez, los agentes sociales no permanecemos atentos, preocupados pero pasivos a la espera de que escampara la tormenta política, sino que adoptamos una iniciativa conjunta para dirigirnos al gobierno y a todos los partidos parlamentarios trasladándoles nuestras inquietudes e instándoles a encauzar una salida del atolladero en el que todos, fuerzas políticas, sociales y la sociedad en general nos encontrábamos. Y quisimos predicar con el ejemplo adelantándonos a pergeñar un temario de negociación, sus formas y ritmos.

Son conocidos los acuerdos que derivaron de aquella iniciativa, suscritos en abril de 1997. Sin embargo no lo es tanto el proceso seguido hasta lograrlos. Fueron dos años y medio de conversaciones, trabajando en comisiones específicas para ir desbrozando cada uno de los asuntos que nos habíamos propuesto y de estar más inmersos en la discusión cabal y rigurosa para superar los escollos que a cada paso se presentaban que pendientes de la proyección pública del protagonismo de cada cual, que tantas veces había dado al traste con negociaciones importantes.

Hubo que sortear el cambio de gobierno en el 96 y las naturales tendencias a reproducir viejos modelos de concertación a modo de apoyatura para su estabilidad. De hecho, el Sr. Aznar nos propuso inaugurar la legislatura con un diálogo social tripartito que a su vez reavivó la hipótesis de que cubierto el expediente negociador entre empresarios y sindicatos, el gobierno pudiera realizar otra reforma laboral en el caso de no haber alcanzado un acuerdo entre los agentes sociales. Lo que habría debilitado la voluntad negociadora –probablemente entre las patronales– a la espera de que el gobierno actuara y abocarnos seguramente a nuevas tensiones y conflictos. Pero el diálogo social había sido ya inaugurado autónomamente por los interlocutores sociales sin esperar a que nos convocase ningún gobierno, ni el anterior ni el nuevo, y pudimos convencer al presidente Aznar de que declinar su invitación no sólo no reflejaba renuencia al diálogo por la parte sindical, sino todo lo contrario: la honesta convicción de que aceptarla aumentaba las probabilidades de frustrarlo. La vida nos dio la razón. Como también demostró la credibilidad de los sindicatos al afirmar que no tendríamos ninguna prevención en negociar y acordar con un gobierno del PP por razones ideológicas o políticas. Salir de esquemas de concertación generalistas, que mezclaban materias de muy distinta naturaleza y competencias inmiscibles en mesas tripartitas, no era una astucia para eludir eventuales acuerdos con el gobierno. La prueba vino con el acuerdo de racionalización y mejora de las prestaciones de la Seguridad Social –la concreción del Pacto de Toledo sobre pensiones–, suscrito en octubre del 96, a los pocos meses, por tanto, de la toma de posesión de nuevo gobierno y, por cierto, sin la firma de la patronal que lo rechazó.

Sin pecar de pretenciosos puede afirmarse que se ha introducido en España un nuevo modelo de concertación social. Más autónomo y por ello impulsor de una mayor responsabilidad de los interlocutores sociales en la solución de los principales problemas laborales, sociales y económicos. Que no se limita a paliar las consecuencias de aquellos problemas cuando ya se han producido, sino que se adelanta a prever los nuevos retos del futuro inmediato para crear las mejores condiciones posibles en las que afrontarlos. Y que más allá del trueque de contrapartidas materiales se orienta a trenzar ideas útiles para mejorar el empleo y la eficiencia de las empresas.

Porque fue ante todo un debate de ideas, cristalizadas en soluciones tangibles en el transcurso de las negociaciones, lo que diferencia sustancialmente este último proceso de cuantos se habían desarrollado anteriormente. Sin eludir los más controvertidos como el que en torno a la flexibilidad laboral tantas divergencias había suscitado y sigue suscitando. Asumido por los empresarios la necesidad de pasar la página de la precariedad laboral como la del «pelotazo» financiero –en palabras del propio presidente de CEOE–, comprobado en la práctica que tras empleos precarios se encuentran también proyectos empresariales en precario, productividad ineficiente del trabajo, pérdida de calidad en nuestra estructura de oferta y a la postre de competitividad; convencidos los sindicatos de que la estabilidad laboral no sólo no puede estar reñida con la adaptabilidad a los cambios de los procesos productivos sino que es la mejor de sus garantías de futuro, se construyó el Acuerdo por la Estabilidad en el Empleo, acuñando un nuevo concepto de flexibilidad positiva.

O conscientes de que empresarios y sindicatos son los principales sujetos del conflicto social, pero que las más de las veces terminaban siendo simples intermediarios entre sus asociados y los tribunales de justicia, acordaron la Solución Extrajudicial de los Conflictos colectivos, para asumir su responsabilidad como primeras instancias en las que resolverlos antes de judicializar las relaciones laborales.

Y sabiendo que la atomización de la negociación colectiva y su inconexión es una rémora del pasado, una seria dificultad tanto para articular los sectores productivos como para estrategia participativa de los sindicatos en la organización del trabajo, engarzaron sus intereses en el Acuerdo para la Articulación de la Negociación Colectiva Sectorial y en el procedimiento para derogar las viejas Ordenanzas Laborales sustituyéndolas por nuevos convenios sectoriales.

Un buen precedente, en suma, que ha dado buenos resultados para los trabajadores, para las empresas y para la sociedad en general. En sus deficiencias, también constatadas, se hallan todas las razones para profundizar en él y ninguna para desbaratarlo volviendo atrás.

Las centrales sindicales UGT y CC.OO. también han cometido errores. Pero nunca el más imperdonable de todos que habría sido el de la indiferencia ante cualquiera de los desafíos que ha tenido que afrontar nuestro país para avanzar por el camino de la libertad, la democracia y el progreso social. Han sido y son un factor de cohesión, desde el impulso al autogobierno en cada una de las comunidades que integran España y desde la firmeza frente a quienes pretenden hacer de la diversidad, desigualdad en derechos y bienestar entre la ciudadanía.

Globalmente, la contribución de los sindicatos, de CC.OO. y de UGT, a la España de

los últimos 25 años ha sido tan valiosa que sin ella ninguna otra podría hacer el balance de su aportación que hoy le corresponde en la construcción de nuestro Estado Social y de Derecho, en un país que ha saldado cuentas con su pasado sin convulsiones y que ya forma parte del núcleo de países europeos que avanzando en un proyecto común, con sus desequilibrios y lagunas, constituyen la más solvente esperanza en un futuro de universalización de los derechos, de la democracia y de la equidad social, en un mundo incapaz todavía de poner conocimientos y riquezas al servicio de todos los hombres y mujeres que pueblan la Tierra.

Y son ambos acreedores no deudores. Hay una deuda, más cultural que material, con los sindicatos democráticos que no son freno, sino aliento de los cambios, ni una carga, sino alivio en el funcionamiento de una sociedad democrática. Pero cobrarla tendrá que seguir siendo sobre todo un esfuerzo de ellos, impregnando su labor cotidiana con sabiduría y tesón, ensanchando las perspectivas de sus ideas para que en ellas quepan todas las realidades que hay que transformar. Son ellos quienes deberán jugar el papel del sueño en el cuento del «joven Rey» escrito por Oscar Wilde hace más de cien años: descubrir una realidad en la que el gozo de unos pocos no pueda seguir vistiéndose con lo que fabrica el dolor de la inmensa mayoría de la humanidad.

TERESA PÉREZ DEL RÍO

**Derechos sociales, laborales y sindicales
y política de género**



Siqueros. Presagio. 1950

Respecto del peso y la importancia que las reivindicaciones de las mujeres tienen en la negociación colectiva, los estudios realizados en los últimos años llevan a conclusiones poco favorables sobre el grado en que la negociación colectiva española está cumpliendo la función de garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades, y la prohibición de discriminación por razón de género.

En esta propia revista, «Gaceta Sindical», en concreto en su número 185 correspondiente al mes de abril de 2000, monográfico dedicado a reflexionar sobre cuestiones del sindicalismo del futuro, Ricardo Escudero escribió que «...el modelo clásico sobre el que se ha construido históricamente el sindicalismo ha sido el de trabajador varón, con contrato estable y a tiempo completo, regulado en base a un régimen jurídico común y que, además presta sus servicios en una empresa del sector industrial», características a las que yo añadiría que se presume carente de responsabilidades familiares, que se presuponen cubiertas por alguna mujer de la familia en que el trabajador se integra (madre, esposa, o hijas). Ponía además de manifiesto que este mismo modelo de trabajador ha sido considerado tradicionalmente como destinatario por excelencia de la regulación tanto legal como convencional de las condiciones de trabajo.

Abogaba por un cambio de planteamiento. Señalaba que el sindicato debía adaptarse a las nuevas realidades que integran el mercado de trabajo en la actualidad, entre otras, la «masiva» incorporación de la mujer al mercado de trabajo que, en su opinión, suponía la necesidad de romper dentro del sindicalismo estereotipos basados en una cultura y unas actitudes construidas claramente a la imagen y semejanza del hombre trabajador, y que para nada respondían a las necesidades y reivindicaciones de las mujeres trabajadoras.

Concretamente, respecto a la acción sindical, planteaba la necesidad de favorecer «decididamente» la afiliación y la participación de la mujer en el sindicato y en la acción sindical.

Por lo que se refiere a la negociación colectiva resaltaba la necesidad de que se asumieran las reivindicaciones de las mujeres trabajadoras y se arbitrasen medidas que eliminasen la situación de discriminación por razón de género, consiguiendo un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y profesionales entre hombres y mujeres.

Comparto absolutamente lo señalado por Escudero aun reconociendo que CC.OO. ha evolucionado en los últimos años, como se pone de manifiesto en la revista «Trabajadora» nº36 también correspondiente al mes de abril de 2000, en la que se recoge el balance de la actividad desarrollada por el sindicato en los últimos años en temas de género. Desde aquí, y como frecuente y gustosa colaboradora de las Secretarías de la Mujer, quiero reconocer la ingente labor que se ha realizado desde este órgano sindical, no siempre reconocida y casi siempre muy dura. El aprovechamiento que se ha realizado de los Programas de Igualdad de Oportunidades Europeos (NOW) ha sido muy loable y ha supuesto un avance importante en la acción y formación sindical. A resaltar además el hecho de que por primera vez se ha entrado directamente desde la Secretaría de la Mujer en el «núcleo funda-

mental de la acción sindical» mediante la aplicación del denominado, y a veces mal entendido, principio de «transversalidad».

Han sido importantes las aportaciones que anualmente las Secretarías de la Mujer han realizado cara a la fijación de criterios comunes para la negociación colectiva, así como la redacción de cláusulas convencionales «modelo» en temas importantes para las mujeres como el acoso sexual en el trabajo entre otros, así como las propuestas presentadas a proyectos normativos del gobierno, esenciales en óptica de género, como la Ley 39/99 de conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales de las personas trabajadoras.

Merece asimismo resaltar la importancia del Plan de Igualdad aprobado en el 7º Congreso Confederal de CC.OO. en el que se asume como compromiso político, el de avanzar en el desarrollo de las políticas transversales de género, como vía para garantizar a las mujeres la efectiva aplicación de la prohibición constitucional de discriminación y del derecho de igualdad en el empleo.

Recordemos que los objetivos concretos a conseguir por este Plan de Igualdad son:

1º. Avanzar en la representación de mujeres en los órganos de dirección del sindicato, en los órganos de representación en las empresas y en las mesas de negociación de convenios colectivos, hasta conseguir que esta sea proporcional a su nivel de afiliación en cada ámbito.

2º. Integrar la dimensión de género en todas las políticas sindicales (principio de transversalidad).

3º. Avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando la discriminación retributiva tanto directa como indirecta causante de gran parte de las diferencias actualmente existentes entre salarios medios masculinos y femeninos.

4º. Promover la consecución de un Acuerdo Interconfederal para el desarrollo de la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva, así como una negociación confederal con la Administración Central sobre medidas legislativas y administrativas que favorezcan la eliminación de los obstáculos que impiden la efectiva aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

5º. Asegurar una mejor difusión de la Revista «Trabajadora» como medio de comunicación confederal especializado en el tratamiento de las políticas de género.

En resumen, los objetivos formalmente asumidos por CC.OO. en óptica de género se pueden resumir en dos, inescindibles e íntimamente relacionados con las dos funciones esenciales del sindicato (a saber, representación y negociación colectiva): una mayor presencia de mujeres en los órganos de decisión sindical, en los de representación en las empresas y en las mesas de negociación, que permita que las reivindicaciones de las mujeres tra-

bajadoras se tomen en consideración en el momento de fijar la política y estrategia sindical y de negociar los convenios colectivos. El tema aquí y ahora es en qué medida estos objetivos se están consiguiendo.

Mujeres y representación sindical

De los datos disponibles y aportados por la Secretaría Confederal de la Mujer se deduce que en el ámbito de la Confederación se partía de un incremento del número de mujeres en el total de la afiliación de un 7'5% producido entre 1995 y 1999. El proceso de incremento en la afiliación femenina a CC.OO. ha conducido a que en el mes de marzo de 2001, de un total de 825.652 afiliados, 272.299 (32'98%) sean mujeres, detectándose en este primer trimestre de 2001 un incremento superior del número de altas en la afiliación de mujeres (respecto de los hombres) y un menor número de bajas entre las afiliadas.

Por lo que respecta a la participación femenina en los órganos sindicales de decisión, la Ejecutiva Confederal elegida en el 7º Congreso incrementó en tres el número de mujeres que la integran; en la actualidad este órgano de dirección está compuesto por 8 mujeres y 18 hombres, sin embargo, a pesar del esfuerzo realizado para incorporar un número mayor de mujeres en los órganos de dirección de las entidades confederadas, siguiendo las directrices y compromisos aprobados en los Estatutos confederales, las organizaciones están aún lejos de alcanzar el equilibrio entre el nivel de afiliación y el de representación de mujeres en las Comisiones Ejecutivas elegidas en sus Congresos. En el mes de febrero de 2001, según datos publicados en la propia revista «Trabajadora», 4 de las organizaciones territoriales contaban con un porcentaje de mujeres en la Comisión Ejecutiva superior al nivel de afiliación femenina, una estaba equilibrada y el resto hasta 18 presentaban diferencias negativas importantes.

Por lo que se refiere a las organizaciones sectoriales (Federaciones) solo 1 contaba en su ejecutiva con un número de mujeres algo superior a su nivel de afiliación, otras 2 estaban equilibradas y el resto hasta 12 presentaban graves desequilibrios entre nivel de afiliación y representación femenina.

Respecto a la composición del Consejo Confederal, máximo órgano de representación entre Congresos, el número de mujeres es de 25 sobre un total de 156 integrantes, permaneciendo un alto diferencial entre nivel afiliativo y de representación femenina. El número de mujeres con responsabilidades ejecutivas en el sindicato alcanza el número de

95, que se distribuyen en casi todas las áreas de actividad, en unas con mayor presencia que en otras.

Resulta evidente que no será posible alcanzar el equilibrio comprometido en los órganos de dirección superiores sin una presencia suficiente de mujeres con responsabilidades sindicales en los centros de trabajo. Sin embargo, de los resultados de las elecciones sindicales realizadas en el mes de septiembre del año 2000 (periodo septiembre /96 a agosto /00) el porcentaje de mujeres elegidas representantes ha sido solo del 24%, según los datos facilitados por la Secretaría Confederal de la Mujer.

Por lo que se refiere a la presencia de mujeres en las mesas de negociación de los convenios colectivos, aunque no contamos con datos estadísticos, la opinión general es que las representaciones de CC.OO. siguen respondiendo al modelo que calificamos de «clásico» (varón, con contrato típico y exento de responsabilidades familiares) y esta opinión se confirma a la vista del punto siguiente del análisis.

La negociación colectiva: óptica de género

Respecto del peso y la importancia que las reivindicaciones de las mujeres tienen en la negociación colectiva, los estudios realizados en los últimos años llevan a conclusiones poco favorables sobre el grado en que la negociación colectiva española está cumpliendo la función de garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades y la prohibición de discriminación por razón de género.

De dichos estudios se pueden derivar las siguientes conclusiones:

- En primer lugar, la generalizada ignorancia de la existencia de mujeres con problemas específicos en el ámbito de aplicación del convenio, ignorancia que queda demostrada por la ausencia absoluta o la infrecuente regulación convencional de materias tales como la protección de la mujer durante el embarazo, la maternidad, la compatibilización de las responsabilidades familiares y profesionales y el acoso sexual en el trabajo.

- En segundo lugar y si cabe aún más grave, se aprecia la subsistencia de discriminaciones «directas abiertas» en materias tales como clasificaciones profesionales diferenciadas en función del sexo, correspondiéndose las denominadas en femenino generalmente con los salarios mas bajos; ello ocurre con mayor frecuencia en el sector servicios (el más feminizado de los sectores económicos) y en el ámbito provincial de negociación (el que mas número de convenios presenta estadísticamente, aunque, afortunadamente, no el que ofrece cobertura a más trabajadores) y ello, entre otras cosas, demuestra la ineficacia del

procedimiento legalmente previsto en nuestro país para el control de legalidad de los convenios colectivos (regulado en el Art.90.5 ET).

– En tercer lugar, un análisis mas cuidadoso, permite apreciar la existencia en muchos convenios colectivos, de discriminaciones «indirectas», sobre todo, pero no exclusivamente, en materia retributiva. Este tipo de discriminación es difícil de detectar si no se cuenta con datos añadidos que muestren el resultado de la aplicación de la regulación convencional que las contiene y, por ello, pueden y suelen pasar desapercibidas en el control de legalidad.

– Finalmente, cabe señalar la escasa, casi nula, existencia de medidas o programas de «acción positiva» en los convenios colectivos.

Así lo reconoce de forma expresa y escrita el propio sindicato, por ejemplo en el documento «La negociación colectiva en 1999» que constituye un balance de la situación convencional elaborado por la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CC.OO., se señala que es detectable una «falta de tensión por impulsar la igualdad de oportunidades –entre hombres y mujeres– en los convenios colectivos»

Las conclusiones expuestas resultan de varios estudios realizados y publicados en los últimos años especialmente a partir de 1993. En concreto, en el año 1997 fue realizado para y publicado por el Instituto de la Mujer del MTASS, un estudio desde la óptica de género sobre una muestra representativa de 100 convenios colectivos; dicho estudio no llegaba a conclusiones precisamente favorables sobre el nivel de aplicación del derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Recientemente ha sido entregado a la Comisión Consultiva Nacional para la Negociación Colectiva un nuevo estudio de esa misma muestra convencional, en el que se trataba de analizar la evolución experimentada en los años 1997–2000 desde la óptica de género, el impacto que en la regulación convencional habían producido los Acuerdos Interconfederales de 1997, y las importantes reformas de la legislación vigente en temas de importancia esencial para las mujeres como el trabajo a tiempo parcial, la protección de la maternidad y la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares.

El análisis se ha realizado tanto en óptica cuantitativa como cualitativa; es decir, se trata, de un lado, de comprobar el número de convenios colectivos que hacen referencia a alguna de las materias que afectan tanto directa como indirectamente a la situación discriminatoria de la mujer y, de otro lado, de analizar cómo lo hacen, proponiendo tanto ejemplos de buena regulación en cada una de las materias, como ejemplos de regulaciones inadecuadas.

La exposición de los resultados de la investigación se refiere especialmente a cinco grupos de materias:

- Se analiza la frecuencia con que aparecen cláusulas antidiscriminatorias y medidas de acción positiva en los convenios colectivos y el contenido de las mismas.
- Se estudia la regulación convencional de temas relacionados con embarazo maternidad y conciliación de responsabilidades familiares y profesionales.
- Se hace referencia a la regulación convencional del trabajo a tiempo parcial.
- Se analiza la regulación por la negociación colectiva de temas de importancia especial como acceso al empleo, formación y promoción profesional, movilidad geográfica y, sobre todo, condiciones retributivas.
- Finalmente se estudia la regulación convencional del acoso sexual en el trabajo.

A la vista del muestreo convencional analizado, y como primera conclusión, resulta evidente que, desde todas las ópticas de análisis, la regulación convencional de los temas que nos ocupan sigue siendo mucho mejor en los convenios de sector nacional que en los niveles inferiores, incluido el empresarial y, la peor, salvo excepciones, es la que aparece en el nivel de sector provincial.

En óptica cuantitativa, son muchos más los convenios nacionales que contienen alguna regulación sobre los temas que afectan de forma directa o indirecta a las mujeres trabajadoras. Es de reconocer que en los últimos años aparecen con mayor frecuencia en los convenios colectivos de nivel inferior cláusulas de articulación con los de nivel superior del mismo sector o al menos hacen referencia como derecho supletorio a la legislación vigente, lo que, en principio, permitiría entender cubiertas las lagunas normativas apreciables en la materia que nos ocupa, pero, sorprendente y lamentablemente, algunos convenios colectivos de sector provincial, incluso los revisados en el año 2000, siguen haciendo referencia como derecho supletorio a las Ordenanzas Laborales lo que, aparte de otras consideraciones, resulta altamente perjudicial en óptica de género ya que estas normas solían contener graves discriminaciones contra las mujeres.

En óptica cualitativa, la regulación en el nivel nacional es mucho mejor técnicamente, y por ello más favorable en términos de seguridad jurídica para sus destinatarias/os. Se denota claramente un mayor y mejor nivel de formación y, a veces, de sensibilización sobre estos temas en los negociadores de los niveles superiores.

Todo lo señalado hace imposible llegar a conclusiones comunes para los diferentes niveles de negociación, lo que obliga a diferenciar entre unos y otros en el momento de realizar el análisis de la regulación convencional de las diversas materias.

No obstante, la inercia, característica muy predicada por la doctrina respecto de nuestro sistema de negociación, sigue apreciándose de forma clara en todos los niveles convencionales, incluso en el nacional, como se puede comprobar al analizar el nivel de adapta-

ción de la negociación colectiva a las modificaciones normativas que sobre las diferentes materias han sido adoptadas en los últimos años.

Cláusulas antidiscriminatorias y de acción positiva

Son varios, aunque no mayoritarios, los convenios nacionales que cuentan con ellas aunque no resulta apreciable un avance significativo en esta materia respecto del estudio anterior. Sólo seis de los convenios de nivel nacional analizados contienen cláusulas antidiscriminatorias específicamente referidas al género, bien prohibiendo la discriminación por sexo en general, bien refiriéndose a determinadas condiciones de trabajo como el acceso, la promoción o la retribución; en dos de ellos se establecen procedimientos de tutela del derecho que reconocen. Algunos otros convenios contienen cláusulas generales; es decir, prohibiendo la discriminación por causas diversas no sólo por razón de género.

Es de resaltar el hecho de que cuatro de los convenios analizados contienen medidas de acción positiva; por ejemplo, concretamente en tema de contratación y ascensos, el Cc. de Industrias Químicas (BOE 11-6-99) y el de Perfumería y afines (BOE 2-6-00) reflejan una regulación perfectamente compatible con el principio de igualdad de trato, y cuyo objetivo, más que la acción positiva en favor de las mujeres, es la desegregación del empleo en su ámbito de aplicación lo que, como se ha señalado reiteradamente, constituye el mejor instrumento de tutela antidiscriminatoria, aunque sólo fuera porque hace visibles las situaciones de discriminación y, por ello, más fácil su eliminación.

Respecto de los convenios interprovinciales, sólo un convenio contiene cláusula antidiscriminatoria y otro incluye la discriminación por cualquier causa en su régimen disciplinario como infracción muy grave. No hemos encontrado en ninguno de los convenios empresariales analizados cláusulas, ni antidiscriminatorias ni de acción positiva, específicamente referidas al género. Por lo que se refiere a los convenios provinciales, en once de los convenios analizados hemos encontrado alguna cláusula de este tipo, en su mayoría de alcance parcial, en alguno de los cuales no se encuentra posteriormente regulación alguna en temas específicamente relacionados con el género.

Maternidad y responsabilidades familiares

El marco normativo de referencia en esta materia está constituido por la Ley 39/99 de

5 de noviembre sobre conciliación de la vida profesional y familiar y para comenzar, hemos de poner de manifiesto que a pesar de que la fecha de cierre del muestreo convencional fue el 1 de octubre de 2000, y de que muchos de los convenios analizados habían sido revisados en dicho año, o incluso habían sido negociados con posterioridad a la publicación de dicha norma, eran escasos los que habían utilizado esa oportunidad para actualizar su regulación en la materia, adaptándola al contenido de la ley.

En el nivel nacional de negociación, en concreto, sólo cuatro convenios lo han hecho y, sorprendentemente, uno de ellos ha adecuado su regulación solo parcialmente.

Ciertamente, algunos convenios ya contenían una regulación en la materia que, al menos en parte, se podría calificar de adecuada al contenido de la Ley 39/99, sin embargo no es en absoluto excepcional encontrar convenios que mantienen una regulación no sólo inadecuada a la nueva normativa, sino incluso manifiestamente ilegal respecto de la anteriormente vigente.

Una vez más ha de diferenciarse entre la regulación que en tema de embarazo, maternidad y responsabilidades familiares contienen los convenios nacionales y los de otros ámbitos, siendo, con mucho, mejor en los primeros que en los segundos. Algunos de los convenios analizados en el nivel nacional realizan una amplia regulación de todos los aspectos relacionados con maternidad y responsabilidades familiares y es excepcional el convenio de este nivel que no haga referencia al menos a una de las materias, aunque sea sólo a las licencias y permisos retribuidos por razones familiares, tema que regulan de forma mas o menos adecuada ventitrés de los convenios de ámbito nacional. La situación en el resto de los niveles convencionales es bastante peor que la expuesta a nivel nacional.

Trabajo a tiempo parcial

En esta materia se puede constatar que la inercia constituye una de las características mas notables de nuestro sistema de negociación colectiva; se puede constatar que trascurridos dos años desde la modificación del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial realizada mediante RDL 15/1998 (a la realizada por el RDL 5/2001 es muy difícil que se haya producido una readaptación convencional), muy escasos convenios habían adecuado su regulación a dicha reforma normativa y ni estos han utilizado toda la operatividad que la normativa legal reconoce a la negociación colectiva en el tema. Esta carencia resulta tanto mas criticable si tenemos en cuenta que muchos de los convenios analizados corresponden a sectores de productividad estacional y, por tanto, con un alto número de

trabajadores fijos–discontinuos (mayoritariamente trabajadoras en sectores como alimentación o servicios).

Condiciones retributivas, jornada y movilidad geográfica

En primer lugar, resulta sorprendente que incluso en los convenios de sector nacional, si bien de forma excepcional, sigan apareciendo denominaciones de puestos en femenino, casi siempre los más bajos de las clasificaciones profesionales. Este tipo de ilegalidades es frecuente en los restantes niveles convencionales sobre todo en determinados sectores como hostelería o comercio.

Por lo que se refiere a los factores de encuadramiento y, por tanto, de valoración de puestos de trabajo, es necesario señalar que en la negociación colectiva estatal se está generalizando la utilización de los establecidos en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos; es decir, «conocimientos», «experiencia», «iniciativa», «autonomía», «responsabilidad», «mando» y «complejidad», y de la definición que se realiza de estos conceptos en el mismo ACV se puede deducir claramente que, dada la situación de segregación vertical del mercado de trabajo, la selección realizada incluye factores que se hallan claramente más presentes o con más intensidad en trabajos con predominio masculino («mando», «iniciativa» «autonomía»), que además son doblemente valorados en tanto la definición del concepto «complejidad» señala que se trata de un factor «para cuya valoración se tendrá en cuenta al número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado». Sin embargo, están ausentes otros posibles, más «neutros» desde la óptica del género, como «condiciones de trabajo» y «esfuerzo físico o –sobre todo– mental» que no son ni mencionados.

Por lo que respecta al factor «Conocimientos y experiencia» hay que subrayar que su reconocimiento en los trabajos feminizados puede resultar problemático, no tanto en lo que respecta a la valoración en forma correcta de la forma que se haya obtenido, ya que puede entenderse que su definición incluye tanto la reglada como la no reglada («factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida»), sino a la hora de medir la «dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia» debido a la existencia de errores sistemáticos y de prejuicio que llevan a la convicción de la existencia de ciertos conocimientos «innatos» en el sexo femenino o fácilmente adquiridos en el hogar desde la infancia, generalmente los relacionados con el trabajo doméstico y de cuidado,

convicciones que pueden conducir a ubicaciones funcionales discriminatorias y a la infravaloración de los puestos que requieran de este tipo de conocimientos o habilidades.

La valoración sesgada en función del género de los diferentes puestos de trabajo conduce a situaciones de discriminación indirecta, y de un estudio detenido de los convenios colectivos puede deducirse la posible existencia de discriminaciones retributivas indirectas en todos los niveles convencionales.

En relación a las mejoras sociales y voluntarias de la Seguridad Social, es bastante frecuente que los convenios colectivos establezcan mejoras voluntarias de las prestaciones del sistema de Seguridad Social en las situaciones de Incapacidad Temporal, mejoras que, según la jurisprudencia del TJCEE, constituyen retribución y, por tanto, entran en el ámbito de aplicación del principio de igualdad retributiva. Sin embargo, solo un convenio colectivo de nivel nacional recoge la mejora de la prestación por riesgo en el embarazo. También de forma excepcional, esta mejora se contiene en un sólo convenio provincial.

Por el contrario, probablemente arrastrado desde las Ordenanzas Laborales, los convenios provinciales recogen múltiples tipos de ayudas sociales francamente curiosas y desconocidas en otros niveles convencionales, como ciertas retribuciones a percibir por los trabajadores que realizan el servicio militar o civil sustitutorio, que, como es obvio, sólo se pagarán a los trabajadores varones.

No parece que los negociadores otorguen la importancia que en óptica de género tiene garantizar la aplicación de la prohibición de discriminación en los procesos de ingreso y promoción, ya que siguen siendo excepcionales los convenios colectivos que en la regulación de estas materias, pero sobre todo en el ingreso, hacen referencia al principio de igualdad, y mucho más excepcionales aún son los que establecen medidas de acción positiva en favor de las trabajadoras.

Respecto a la regulación convencional de condiciones de trabajo de importancia crucial para las mujeres como la jornada laboral, son muchos los convenios colectivos que establecen el «pacto de jornadas irregulares» facilitando al empresario una más flexible utilización de su plantilla en función de las necesidades productivas, sin embargo son muy pocos los que tienen en consideración las dificultades que este tipo de pacto plantea para la conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales.

Por lo que se refiere a las vacaciones, son escasos los convenios que, teniendo en consideración la necesidad de conciliación de responsabilidades familiares y profesionales, establecen algún tipo de preferencia en favor de los trabajadores con responsabilidades familiares para elegir turno, con el objetivo de que las vacaciones de los padres coincidan con las de los hijos en edad escolar, siendo por el contrario mayoritarios los convenios que uti-

lizan como criterio el de la antigüedad, que perjudica notablemente a las mujeres en tanto su incorporación al mercado laboral se ha realizado en los últimos años como se ha puesto de manifiesto.

La menor disponibilidad de las mujeres embarazadas o con responsabilidades familiares, unida a la carencia de garantías previas sobre la existencia de causas justificadas, convierte a la movilidad geográfica en un instrumento apropiado de actuaciones discriminatorias. Aunque la negociación colectiva constituye un medio adecuado para establecer procedimientos de tutela antidiscriminatoria en estas situaciones, son escasos los convenios colectivos que lo hacen y menos aún los que limitan el poder empresarial por razones familiares.

Acoso sexual en el trabajo

Es de señalar que a pesar de que en el análisis convencional realizado se deduce una mejora respecto de la situación constatada hace algún tiempo, la atención que la negociación colectiva dedica al tema sigue siendo francamente insuficiente.

De los convenios nacionales analizados, sólo once contienen alguna referencia al acoso sexual en el trabajo, aunque una parte significativa de ellos ha mejorado la calidad técnica de su regulación. Sorprendentemente, es en el nivel provincial donde hemos encontrado las mejores y más completas definiciones de este tipo de actuación, que, en algunos casos, más bien se podrían calificar de «Declaraciones de Principios» –a las que hace referencia el Código de Conducta Comunitario de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual en el trabajo–. Es de resaltar la constatación de una indudable mejora de la situación convencional en este tema.

Conclusiones

A pesar de los compromisos formalmente contraídos y de los ingentes esfuerzos realizados para dotar de la importancia que merece tanto por razones cualitativas (se trata de un derecho fundamental) como cuantitativas (afecta a la mitad de la población y al 33% de la afiliación), el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de género sigue sin impregnar de forma suficiente la política sindical. No se puede negar la existencia de una evolución favorable de las políticas de género tanto hacia el interior del sindi-

cato mediante un reforzamiento de la presencia femenina en los órganos de dirección en todos los niveles, como hacia el exterior mediante la toma en consideración de la óptica de género en la negociación colectiva, pero el esfuerzo hasta el momento no ha producido los efectos suficientes.

La situación de la mujer dentro del sindicato y en el mercado de trabajo sigue siendo discriminatoria, y su eliminación exige un mayor nivel de compromiso sindical, o mejor, requiere que ese compromiso formalmente asumido se lleve a la realidad.

ÁNGEL MARTÍN AGUADO Y ENRIQUE LILLO PÉREZ

El sindicato en la empresa



Emilio Vedova. Interior de Fábrica. 1949

El reconocimiento legal de la presencia del sindicato en la empresa y la garantía institucionalizada de derechos sindicales en los centros de trabajo es una consecución relativamente reciente, en términos históricos, del movimiento obrero.

Desde la perspectiva histórica, el movimiento obrero y sus manifestaciones organizadas, han venido superando diferentes etapas desde la prohibición-represión hasta la actual de reconocimiento constitucional pasando por la de mera tolerancia.

Los sindicatos durante este proceso histórico se han convertido en el mejor instrumento de autotutela y defensa de los trabajadores dependientes, asumiendo asimismo un papel de carácter institucional en el marco de las modernas sociedades democráticas.

El sindicato de clase es además una pieza clave para la defensa y desarrollo de la cláusula de estado social y democrático de derecho que incorpora nuestra Constitución, así como un instrumento racionalizador del conflicto y generador de cohesión social en la actual etapa de desarrollo del capitalismo.

En las últimas décadas, como consecuencia de los cambios tecnológicos, las nuevas formas de organización del trabajo, las modificaciones experimentadas en la estructura empresarial y los fenómenos de precarización y deslaboralización, las organizaciones sindicales están viendo afectados su poder de negociación y los espacios y métodos de actividad sindical, tanto en el plano institucional como en el marco de la empresa.

La globalización como nueva etapa de desarrollo del capital y sus múltiples secuelas sobre los sistemas de relaciones laborales, plantea también nuevos y complejos retos para los sindicatos de clase que ven cuestionado, en ocasiones, su papel de interlocución y de defensa de los trabajadores y transformado el tradicional conflicto capital-trabajo.

Como se recoge en el informe SAMAK¹ un rasgo característico de la mundialización es el hecho de que las decisiones en un región o país cada vez se ven más influidas o afectadas por las que tienen lugar en otros países a veces remotos. La globalización conlleva asimismo grandes cambios estructurales y de los equilibrios y repartos del poder, saliendo reforzado el poder del mercado frente a la sociedad civil, viéndose afectada en consecuencia la propia democracia.

Este proceso también está afectando a los trabajadores de los países desarrollados, no solo a través de las deslocalizaciones y el cierre de empresas cuyas actividades se trasladan para ahorrar costes salariales, sino en sus niveles de renta y de poder adquisitivo. Así según el anterior informe en EEUU los trabajadores no cualificados han visto como se reducían sus ingresos prácticamente a la mitad en los últimos 20 años.

En este contexto de auténtica encrucijada para el sindicalismo de clase es necesario repensar y debatir el papel que el sindicato debe jugar en sus diferentes planos de actuación

¹ Informe del grupo de trabajo SAMAK sobre la mundialización. Noviembre/99.

así como su relación con otros sujetos colectivos que también tienen entre sus objetivos la transformación de las relaciones de poder y de avance en la democratización de los sistemas de relaciones laborales y de las estructuras económicas.

Al contrario de lo que representa el sindicalismo corporativo, reformista o de integración cuyos objetivos de índole exclusivamente reivindicativo–económico le convierten en pieza básica del sistema y lejos de expresiones ya viejas aunque, bajo otras formas, presentes en la actualidad, como el sindicalismo de negocios, de colaboración o amarillo – desarrollados a finales del S. XIX y principios del XX en el Reino Unido y Alemania–, el sindicalismo de clase tiene que mantener sus señas de identidad en la nueva realidad pluriforme y compleja en la que está inmerso, si quiere alcanzar sus objetivos de transformación social y de superación de las nuevas y diversas formas de explotación.

La autonomía como logro histórico irreversible y en el marco de referentes políticos precisos, el componente socio político, su posición estratégica de contrapoder y una perspectiva global del conflicto capital–trabajo son elementos esenciales del sindicalismo de clase, que deben informar la necesaria adaptación de las estructuras organizativas y de la actividad sindical para afrontar y dar respuesta cabal a los nuevos requerimientos derivados de las profundas transformaciones y los continuos cambios que están experimentando el sistema de relaciones laborales, las formas de organización del trabajo, las estructuras empresariales y la propia clase cuya representación y defensa promueve.

Otro aspecto que interesa traer a debate es el relacionado con las nuevas formas de injerencia o intromisión en la actividad del sindicalismo de clase y que van desde la creación y promoción de sindicatos de empresa o amarillos hasta la utilización de mecanismos de individualización y deslaboralización de las relaciones laborales pasando por formas más sutiles tendentes a integrar o desnaturalizar la acción sindical.

El reconocimiento legal del sindicato en la empresa

El reconocimiento legal de la presencia del sindicato en la empresa y la garantía institucionalizada de derechos sindicales en los centros de trabajo es una consecución relativamente reciente, en términos históricos, del movimiento obrero.

Conviene recordar, que hasta finales de los 60 en la Europa continental el sindicato se mantenía fuera de los centros de trabajo, no existiendo órganos de naturaleza sindical en la empresa sino exclusivamente de carácter unitario.

Como señala el Profesor Palomeque López² la protección de la presencia sindical en la empresa se ha convertido en una de las cuestiones básicas en el Derecho Sindical moderno cuyas expresiones normativas más adelantadas fueron la Ley Francesa de diciembre 1968 y el Estatuto Italiano de mayo 1970.

En nuestro ordenamiento la institucionalización legal de la presencia sindical en la empresa no se produce hasta la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 (LOLS) que desarrollando el principio de libertad sindical establecido y reconocido como derecho de naturaleza fundamental en el art. 28.1 de la Constitución recoge aspectos reguladores y principios de la normativa de carácter internacional como los contenidos en el convenio 135 de la OIT.

El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de analizar e interpretar los contenidos de los arts. 8 a 11 de la LOLS que bajo el epígrafe «de la acción sindical» contienen la regulación básica de los órganos de naturaleza sindical y de su actividad en la empresa.

Así la doctrina del Tribunal Constitucional recogida, entre otras, en las sentencias n 39/1986, 127/1989, 126/90 de 5 de julio, 30/1992 y 94/95 de 19 de junio, viene sosteniendo que la libertad sindical no se agota en los aspectos meramente organizativos o asociativos, sino que también comprende los derechos de actividad relativos a los medios de acción necesarios para que el sindicato pueda cumplir las funciones a las que es llamado por el art. 7 de la Constitución.

El propio Tribunal Constitucional en sentencia 134/1994 de 9 de mayo extiende la protección del derecho constitucional a la libertad sindical a los trabajadores no afiliados que participan en una actividad o acción convocada por el sindicato «cuando una actividad de un sindicato tiene proyección externa y se dirige a todos los trabajadores, afiliados y no afiliados, el derecho constitucional ... debe proteger a todos los trabajadores que participen en la misma ...».

En la STC 94/95 estimó un recurso de amparo planteado por delegados sindicales de CC.OO. – que habían realizado una recogida de firmas contra una decisión empresarial de cambio de horario – y señala el Tribunal que el art. 28.1 de la Constitución integra el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin injerencias empresariales.

Así la transmisión de noticias de interés sindical y el flujo de información entre el sin-

² M. Carlos Palomeque López «Derecho Sindical Español» 5ª Edición (Editorial Tecnos).

dicato y sus afiliados y entre los delegados sindicales y los trabajadores constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical.

Sostiene el Tribunal Constitucional que en los lugares de trabajo la actividad sindical viene concretada en el art. 8 de la LOLS, y en aplicación de dicho precepto, todo trabajador afiliado a un sindicato, podrá distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa y también recibir la información que le remita su sindicato.

Acción sindical en la empresa: necesidad de ampliar la presencia y la participación sindical

Tal como recoge el Informe del Grupo D.G/5 de la Comisión Europea³ en las últimas décadas se viene produciendo un auge de las Instituciones representativas y de la negociación colectiva en las empresas y centros de trabajo «la descentralización de la negociación colectiva hacia la empresa y el nacimiento de nuevas unidades de negociación basadas también en la empresa (grupos, redes) favorecen evidentemente un auge de la representación de los trabajadores en esos ámbitos», y añade el mencionado informe, refiriéndose al ejemplo francés que la preocupación por privilegiar la representación y la negociación a nivel de empresa ha llevado a algunos medios patronales a presentar una propuesta aún más radical: la de un «contrato colectivo de empresa» que podría derogar el conjunto de las disposiciones del Código del Trabajo y de los convenios de sector.

La revolución tecnológica y la informatización están transformando las relaciones de trabajo y las estructuras empresariales afectando de forma directa y trascendente a los sujetos colectivos de representación de los trabajadores y a sus formas de actuación en la empresa.

También la situación del trabajador individual en su relación con la empresa está sufriendo profundas mutaciones como consecuencia de múltiples factores relacionados con la introducción de formas de control y vigilancia audiovisual e informática que pueden afectar a sus derechos fundamentales y nuevos métodos de implicación directa en la actividad empresarial que trastocan los perfiles de la relación laboral clásica⁴.

La acción sindical en la empresa debe integrar en su discurso estas nuevas realidades y

³ «Transformaciones del Trabajo y Devenir del Derecho del Trabajo en Europa». Informe final junio/99.

⁴ Jesús R. Mercader Uguina «Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías...» Revista relaciones laborales, nº 10, mayo 2001

recoger los criterios de utilización y desarrollo de los avances tecnológicos e informáticos, en sus plataformas de negociación, en orden a una mejor y más cualificada defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

La negociación colectiva, sectorial y de empresa, son el instrumento idóneo para definir y regular las formas de introducción y utilización de las nuevas tecnologías.

En este orden de cosas y a título de ejemplo, el vigente convenio de Telefónica recoge que los trabajadores podrán utilizar el correo electrónico, la dirección de e-mail, la Red corporativa e Internet «para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo» y señala que con carácter general no podrán utilizar dichos medios para fines particulares. Se recoge el derecho de la representación unitaria y sindical para utilizar como tablón sindical un portal de Intranet de la empresa, para publicar y difundir las comunicaciones e informaciones que consideren oportunas. También se regulan las comunicaciones masivas, vía informática y el acceso a internet y al correo electrónico por parte de las secciones sindicales de los sindicatos más representativos a nivel estatal.

Esta regulación convencional, sin duda mejorable, es no obstante un avance sobre la línea doctrinal mantenida por nuestros tribunales en sentencias, entre otras, del Tribunal Supremo de 13 de octubre de 1995 y de la Audiencia Nacional de 6 de febrero de 2001. Esta última sentencia estimó la demanda de CC.OO. contra el grupo bancario BBVA y declaró el derecho de nuestro sindicato a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y a los trabajadores en general vía e-mail.

La promoción de la acción sindical en la empresa y la consecución de mayores cotas de presencia y de participación en ese ámbito, son elementos imprescindibles para que el sindicalismo de clase desarrolle de forma efectiva la labor de representación y defensa de los derechos e intereses económicos y sociales de los trabajadores de acuerdo con las previsiones constitucionales, y sea a la vez un auténtico contrapoder tanto en el plano empresarial como en el marco del sistema de relaciones laborales, y todo ello en una nueva y mutable realidad.

La empresa, en sus diferentes planos, organizativo, productivo, direccional y estructural, viene experimentando profundas transformaciones que exigen al sindicato y a sus órganos de representación en la empresa nuevas respuestas, tanto en relación a las exigencias de participación en esos cambios, como en orden a las formas de gestionar y desarrollar la actividad sindical.

Partiendo de la premisa de que en los actuales sistemas de relaciones laborales la posición del sindicato –tal como se recoge en la doctrina del TC– es una posición dialéctica de contrapoder respecto del empresario, y la defensa de los objetivos sindicales no se basa en

fórmulas de colaboración o de composición de intereses sino de autotutela (sentencias 134/94 y 94/95 de 19 de junio) la acción sindical en la empresa debe incorporar, promover y combinar todas aquellas actuaciones y medidas que más cabalmente garanticen la mejor defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

En la última década, la empresa ha pasado a ocupar una posición más destacada en las estrategias sindicales⁵, no sólo como consecuencia de los procesos de renovación tecnológica –la empresa como espacio de introducción y desarrollo de las nuevas tecnologías– sino también por el nuevo estatus de la empresa en nuestro ordenamiento laboral y en las políticas desreguladoras seguidas desde finales de los años 80.

El incremento que han experimentado las facultades empresariales de organización, y en definitiva el reforzamiento del poder de dirección del empresario, el amplio margen de flexibilidad que detenta tanto en los planos del inicio y extinción de la relación laboral, como en el de la propia gestión de la mano de obra –ius variandi, modificación de las condiciones, subcontratación, ETT's, cambios de titularidad, externalización, etc.– representa la necesidad de nuevas propuestas sindicales en ese marco de actuación, en orden a un mejor reparto del poder que garantice una mejor defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y un avance en términos de democracia en la empresa.

También desde principios de los 90, se viene desarrollando en los países de la UE una tendencia a la descentralización de la negociación colectiva y políticas legislativas –Reforma de 1994– que promocionan a la empresa y al centro de trabajo como unidades de negociación.

Esta tendencia descentralizadora ya recogida en la ley 11/1994 de reforma del ET, al modificar el principio de prohibición de concurrencia del art. 84 del ET y promocionar de forma profusa los acuerdos o pactos de empresa, se sigue desarrollando, en las posiciones y el discurso patronal, con un elemento negativo añadido que viene a cuestionar y pretende debilitar en definitiva la negociación colectiva de carácter sectorial, rompiendo los mecanismos de articulación que permiten mantener conectadas las unidades empresariales con la realidad sectorial.

Al margen de este debate en el que ahora no podemos entrar, lo cierto es que la empresa como espacio de negociación colectiva, en sentido amplio, cobra mayor importancia no solo como consecuencia de las referidas tendencias y medidas específicas de naturaleza pro-

⁵ «Representación y acción sindical en la empresa» Carmen Saez Lara. Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1992, colección tesis doctorales.

mocional, sino también por exigencias derivadas de la introducción de nuevas tecnologías y de los cambios profundos que en la estructura y organización de la empresa se vienen produciendo.

La representación sindical en la empresa: criterios doctrinales y cambios estructurales

De acuerdo con la doctrina del TC recogida, entre otras, en sentencias de 13 de marzo de 1985, 3 de abril de 1989 y 19 de junio de 1995, el contenido del derecho fundamental de libertad sindical incluye los medios instrumentales de acción sindical y las garantías que el sindicato y sus órganos de representación en la empresa tengan reconocidos por la Constitución, la ley o el convenio colectivo.

En consecuencia, el conjunto de medios, derechos y garantías que para el ejercicio de la acción sindical en la empresa se pacten en la negociación colectiva, para el propio sindicato, o para la sección sindical, el delegado sindical o el trabajador afiliado, pasarán a integrar la libertad sindical y recibirán una especial protección constitucional. Así el tablón de anuncios, el local sindical, el uso del e-mail y medios informáticos de la empresa, las garantías que se pacten en materia de ejercicio del derecho de reunión, el reparto de información sindical, el crédito horario y cualesquiera otros medios o garantías, que para la acción sindical se regulen en el convenio, estarán garantizadas y protegidas al pasar a integrarse en la libertad sindical.

Los órganos de representación sindical en la empresa son la sección sindical y el delegado sindical. La sección sindical –según sostienen la doctrina legal y científica– podrá ser constituida por cualquier sindicato en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo siempre que cuente con afiliados que decidan hacerlo. La LOLS no establece ninguna limitación en relación a la creación de secciones sindicales en los centros de trabajo, siempre que se trate de sindicatos legalmente constituidos y así lo decidan libremente sus afiliados.

De acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional, las secciones sindicales de empresa tienen una doble vertiente, de una parte son instancias organizativas internas del sindicato –unidad organizativa de base– y de otra son representaciones externas a las que la ley confiere determinadas prerrogativas (STC 61/1989 de 3 de abril).

Dada la ausencia de requisitos externos de constitución, en todo centro de trabajo con trabajadores afiliados y con independencia del número de estos y de la plantilla que tenga el centro podrán crearse secciones sindicales. «En el otro extremo un gran centro de trabajo

permitirá la existencia de varias secciones tanto por haber afiliación a varios sindicatos, como porque algún sindicato con numerosa militancia decida estructurarla en varias ...»⁶. El propio Tribunal Supremo señaló este amplio criterio legal no condicionado por la plantilla que tenga la empresa, ni por el nivel de representatividad del sindicato.

La doctrina del extinto Tribunal Central de Trabajo y la Audiencia Nacional, emitida tras las promulgación de la LOLS, sostiene que corresponde a la estrategia sindical, marcada y desarrollada en sus estatutos y normas internas, la determinación del ámbito de la Sección Sindical. En este orden de cosas, el sindicato deberá establecer los criterios organizativos que mejor permitan desarrollar su acción sindical en la empresa, teniendo en cuenta tanto la estructura de la misma –multinacional, grupo de empresas, empresa red, centralizada, descentralizada, etc.– como el tipo de actividad, su desarrollo tecnológico, composición de la mano de obra y características generales del sector.

Como señala el profesor Rodríguez-Piñero «la ley no ha recogido ninguna exigencia específica sobre la estructura organizativa interna y el modelo de funcionamiento del sindicato, sino que ha conferido esta misión, así como la de velar por la democracia interna a los Estatutos Sindicales»⁷.

En virtud del principio de autoorganización, que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, el sindicato podrá establecer su estrategia organizativa y fijar los criterios, pautas y procedimientos que desarrollen su estructura orgánica, en el ámbito empresarial, conectada a una acción sindical que sepa dar respuesta a las exigencias y requerimientos derivados de la nueva realidad que se ha configurado, tanto en el plano de la composición del colectivo y de los intereses representados, como en el referido a la estructura organizativa y productiva de este ámbito o espacio de actuación sindical: Grupos, Redes, Externalización y Subcontratación, ETT, Teletrabajo, etc ...

Los cambios en la composición y, la intensa fragmentación experimentada por la clase representada y la consiguiente ampliación de los márgenes de heterogeneidad de los intereses a defender, son elementos nucleares para la acción sindical, que tienen su traslado al ámbito de la empresa.

Las tendencias hacia esquemas de acción corporativa, la generación de nuevas formas de sindicalismo de empresa, los fenómenos de individualización y precarización de las relaciones laborales, las prácticas empresariales tendentes a la deslaboralización y de naturaleza

⁶ «Derecho sindical». Antonio Ojeda Aviles. Ed. Tecnos (7ª edic).

⁷ Miguel Rodríguez-Piñero, «La estructura y el funcionamiento democrático de los sindicatos» RFDUC nº 7/1985

antisindical, son patologías que el sindicalismo de clase ha de combatir también en el marco de la empresa y de los centros de trabajo.

En orden al desarrollo de la actividad sindical en la empresa, la LOLS recoge el principio de equiparación competencial y de garantías de las representaciones sindicales a los órganos de representación unitaria –comités y delegados de personal– desarrollando así los criterios, que para la tutela de los representantes sindicales establece el Convenio nº 135 de la OIT.

La inexistencia de un reparto funcional entre las representaciones sindicales y unitarias en el marco de la acción sindical y de representación en la empresa, es una característica de nuestro modelo de doble canal de representación profesional. La LOLS recoge esta equiparación funcional entre ambas representaciones «al conceder a los delegados sindicales competencias de participación en la gestión empresarial».⁸

El Título IV de la LOLS – arts. 8 a 11 – establece unas obligaciones directas del empresario para con el sindicato, de una parte y para con las representaciones sindicales en ese ámbito, de otra.

La serie de derechos y garantías que recoge el art. 9 para los cargos sindicales electivos a nivel provincial autonómico o estatal: permisos no retribuidos, excedencia forzosa, asistencia y acceso a los centros de trabajo, representan unas correlativas exigencias u obligaciones directas de cooperación de la empresa para con la organización sindical que tenga la condición de sindicato más representativo.

La restricción a sólo los líderes de los sindicatos más representativos suscitó en su día críticas de quienes consideraban la actividad en la empresa como esencial.⁹

Esta materia fue analizada por el Tribunal Constitucional en sentencia 98/1998 de 29 de julio, el cual consideró ajustada a la constitución la prerrogativa establecida en la LOLS para los sindicatos más representativos, hallándolo conforme a los requisitos de objetividad y razonabilidad necesarios para otorgar tratos diferentes.

De otra parte los derechos y garantías recogidos en los arts. 8 y 10 de la LOLS están referidos a las representaciones sindicales en la empresa – sección y delegados sindicales – y conforman los medios instrumentales y las garantías que conjuntamente con las mejoras adicionales que se establezcan por convenio permitirán una acción sindical real y efectiva.

Cualquier limitación u obstrucción o cualquier práctica empresarial que afecta a estos

⁸ «Representación y Acción Sindical en la Empresa» Carmen Sáez Lara. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Colección Tesis Doctorales).

⁹ Derecho Sindical. Antonio Ojeda Avilés. Ed. Tecnos 7ª Edición.

derechos, garantías o medios instrumentales dirigidos a la acción sindical en la empresa, debe ser denunciada e impugnada también a través del procedimiento de tutela de la libertad sindical.

Así a título de ejemplo el Tribunal Constitucional en sentencia nº 87/1998 de 21 de abril (BOE de 20 de mayo) apreció conducta empresarial antisindical contra un representante de CC.OO. que fue trasladado de oficina con la intención de hurtarle un ascenso profesional, destituyéndole también del cargo de confianza que tenía.

EL Tribunal Constitucional declara la existencia de una lesión del derecho a la libertad sindical por considerar que existe un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona el derecho fundamental del trabajador, correspondiendo a la empresa la carga de probar que sus decisiones de movilidad del trabajador se basaban en causas reales y suficientes para destruir la apariencia de discriminación por razones, en este caso, de índole sindical. Así, tal como sostiene el Tribunal Constitucional en sentencias 94/94, 198/96 y 90/97 hay que recordar que la existencia de un poder discrecional del empresario, no puede confundirse con un poder arbitrario, y en consecuencia cuando se invoque la existencia de posible conducta antisindical, la empresa deberá probar el carácter razonable, objetivo y suficiente de la medida o decisión adoptada.

En relación con el ámbito de protección del derecho de libertad sindical conviene recordar que el Tribunal Constitucional en sentencias 118/83, 98/85, 134/94 y 74/96 entre otras, sostiene que el comité de empresa, al contrario que las representaciones sindicales, no tiene constitucionalmente garantizada la libertad sindical consagrada en el art. 28.1 de la Constitución, careciendo por lo tanto, de legitimación para demandar por el procedimiento especial de tutela de la libertad sindical. «La libertad sindical no ampara la actuación de otros sujetos sindicales a quienes la práctica o la legalidad vigente atribuyen funciones sindicales como es el caso de los comités de empresa» (STC 134/1994 de 9 de mayo).

No obstante, el Tribunal Constitucional no excluye incondicionadamente que los representantes unitarios pueden impugnar la vulneración de sus garantías por el procedimiento de tutela de la libertad sindical, manteniendo que «a la vista de las circunstancias que concurran en cada caso», la actividad del representante unitario podrá tener consecuencias desde la perspectiva del art. 28.1 de la Constitución. Así la sentencia del Tribunal Constitucional 40/85 declaró vulnerado el derecho de libertad sindical en un supuesto en que la empresa obstruye la utilización del crédito horario de unos representantes unitarios para acudir a una reunión formativa convocada por un sindicato.

En esta línea doctrinal, al sentencia del Tribunal Constitucional 197/1990 considera que vulnera la libertad sindical el despido de una trabajadora que realizó actividades de

naturaleza sindical, relacionadas con la puesta en marcha de un proceso de elecciones de representantes unitarios en una empresa que carecía de órganos de representación de los trabajadores. El Tribunal Constitucional considera que se trata de actividades de carácter «presindical» que guardan conexión con la esfera de protección que garantiza el art. 28.1 de la Constitución.

También el Tribunal Supremo y los Tribunales Superiores de Justicia se han pronunciado sobre actuaciones empresariales vulneradoras del derecho fundamental de libertad sindical en su dimensión de actividad en la empresa. Así la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de abril de 1994, consideró vulneradora de la libertad sindical la práctica empresarial consistente en ofertar a personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo vigente, la firma de acuerdos individuales que establecían nuevas condiciones retributivas al margen del convenio.

Las prácticas o actuaciones empresariales relacionadas con presiones, coacciones o amenazas hacia los representantes sindicales, hacia candidatos a los órganos de representación o hacia trabajadores pueden ser consideradas como vulneradoras de la libertad sindical. Así el Tribunal Superior de Justicia Castilla La Mancha en sentencia de 12 de julio de 1993 declaró que las coacciones del empresario sobre un trabajador para que no saliera elegido el candidato de CC.OO., vulneraban de forma directa y grave el derecho de libertad sindical. El Tribunal Superior de Justicia de Canarias en sentencia de 11 de septiembre de 1997 declaró que las amenazas y coacciones sobre trabajadores afiliados para que dejaran de pertenecer al sindicato son prácticas empresariales que vulneran el derecho de libertad sindical como también lo vulneran las actuaciones del empresario consistentes en amenazar a los trabajadores para que no acudan a reuniones o asambleas convocadas por un sindicato.

Por último, nuestros tribunales han considerado como vulneración de la libertad sindical otras prácticas empresariales como por ejemplo el impedir a miembros del comité de empresa acudir a reuniones sindicales, las obstrucciones y agresiones sobre cargos del sindicato o delegados sindicales que estaban realizando actividades sindicales en la empresa, o en fin el impedir o limitar el libre y regular ejercicio de la acción sindical, en cualquier de su formas de expresión en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo. En esta línea las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada de 15 de abril de 1997 y 27 de febrero de 1996 y del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 22 de febrero de 1994 que condenan además a las empresas a una indemnización por daños morales.

Consideraciones finales

La importancia de la empresa, en sus diferentes estructuras y formas organizativas, como espacio para la acción sindical y el papel de contrapoder que en dicho ámbito debe desarrollar el sindicato, exigen reforzar y revitalizar los órganos y medios instrumentales precisos, para una mejor defensa de la diversidad de situaciones y de intereses en juego.

También habrá que adecuar en el plano organizativo, las representaciones sindicales a los novedosas y mutables estructuras empresariales creadas, utilizando así mismo las nuevas tecnologías informáticas, para integrar en la acción sindical a colectivos y grupos de trabajadores, cada vez mas numerosos cuya actividad se desarrolla utilizando dichas tecnologías y, en ocasiones, extramuros de los centros de trabajo.

La acción sindical en la empresa tiene que ser necesariamente sensible a la nueva realidad pluriforme y compleja de los intereses representados. En este orden de cosas, la dificultad de una acción sindical que recoja e integre dicha diversidad es, sin duda, mayor y representa un nuevo reto para el sindicato.

Para conseguir una acción sindical integradora que tenga en cuenta la realidad fragmentada, dispersa y compleja que hoy constituye el sujeto representado en la empresa, no valen recetarios al uso ni soluciones rígidas o cerradas.

Tal vez se pueda seguir haciendo camino, teniendo claro y desarrollando algunas cuestiones sencillas y hasta manidas en el debate sindical y en la propia doctrina científica y de nuestros tribunales.

Así, la posición del sindicato en la empresa, que no se basa en fórmulas de colaboración o de composición de intereses sino de autotutela y defensa de los intereses de los trabajadores. Posición dialéctica de contrapoder respecto del empresario, en la terminología acuñada por el Tribunal Constitucional.

Así también la necesidad de una mayor participación –en términos cuantitativos y cualitativos– de los trabajadores y de los diversos colectivos representados, en la génesis, desarrollo y conclusión de los debates sindicales en la empresa. Si el trabajador, sea fijo o temporal, de la empresa principal o de la subcontratista, teletrabajador o de una ETT se siente implicado en el debate y coprotagonista de la acción sindical en la empresa, porque su situación esta integrada en ese debate y las propuestas del colectivo son objeto de discusión, participará regularmente en la actividad sindical, enriqueciendo y revitalizando la misma.

En relación con lo anterior, es también necesario ampliar y mejorar la información sindical que se traslada a los trabajadores como elemento imprescindible para lograr una mayor participación. Para ello, junto a los medios clásicos de propaganda, deben utilizarse

también los nuevos medios informáticos que permiten, en determinados casos, una mas extensa y rápida información.

El desarrollo del derecho de reunión como instrumento básico para la participación real, la presencia de los liberados en los centros de trabajo y su relación regular con los trabajadores y con sus problemas, la movilidad en las responsabilidades sindicales en la empresa, son todos elementos que en su aplicación y desarrollo garantizan una más amplia y rica acción sindical y, en definitiva, un avance en términos de poder sindical y de democracia en la empresa.

HÉCTOR MARAVALL GÓMEZ-ALLENDE

**La aportación de CC.OO. al desarrollo
de las políticas de bienestar social**



Gisberto Ceracchini. El Ríposo. 1930

La España de 2001, aunque no va tan bien como nos la presentan desde el gobierno, desde luego no tiene nada que ver con la realidad existente en 1976 y ello ha sido posible en buena medida gracias al papel desempeñado por CC.OO.

La celebración del 25 aniversario de la Asamblea de Barcelona está sirviendo para recordar los largos y duros años de la historia de CC.OO. bajo la dictadura franquista y en los primeros años de la transición democrática.

Hay otros momentos de nuestra historia, sin duda menos heroicos, que sin embargo han tenido una enorme trascendencia para la vida de las personas de nuestro país y que han supuesto, además, importantes transformaciones en nuestra organización y práctica sindical.

La España de 2001, aunque no va tan bien como nos la presentan desde el gobierno, desde luego no tiene nada que ver con la realidad existente en 1976 y ello ha sido posible en buena medida gracias al papel desempeñado por CC.OO.

En estos tiempos en los que hay personalidades académicas, sectores culturales y sociales y fuerzas políticas que están reescribiendo la historia de España del último tercio del siglo XX, para ver si las nuevas generaciones, que no lo vivieron, asumen esa nueva lectura de nuestro pasado reciente, resulta a veces sorprendente que nosotros no seamos capaces de valorar, reivindicar y capitalizar adecuadamente cuál ha sido nuestro papel protagonista en la construcción de un Estado democrático y social.

Es evidente que hemos cometido errores, hemos realizado análisis desenfocados o propuestas equivocadas, hemos caído en triunfalismos o en tremendismos y hemos tenido que aprender, madurar, pero qué duda cabe que el balance de estos 25 años es de los más positivos que fuerza social o política alguna puede presentar en nuestro país.

En el periodo transcurrido desde la Asamblea de Barcelona hasta hoy, quizás resulte más oportuno centrarse en los primeros años, desde 1977 a 1982, más alejados en el tiempo y sobre los que numerosos compañeros y compañeras más jóvenes pueden tener un conocimiento más limitado.

Sí quiero hacer dos observaciones previas, obvias, pero imprescindibles.

Hoy, con la perspectiva de los 25 años transcurridos, es mucho más fácil analizar lo ocurrido a toro pasado y muchas cosas que ahora se ven más o menos claras, en aquellos años no lo eran o si alguien las veía así, no lo dijo o no fue capaz de convencernos a la mayoría del sindicato. Y en segundo lugar, tras esa larga marcha de CC.OO., hay miles de mujeres y hombres que con muchos años de lucha y de sacrificios hicieron un esfuerzo titánico de levantar un sindicato desde las secciones sindicales hasta la Confederación, construyendo desde la experiencia, desde la acción en los centros de trabajo, desde la reflexión y el debate, a veces durísimo, un instrumento eficaz para que la clase obrera jugara un papel importante en la sociedad española y lograra notabilísimos avances en sus condiciones de vida y trabajo.

Por tanto, no se trata de hacer una lectura revisionista del pasado, sino con la experiencia adquirida hacer algunas reflexiones, por supuesto abiertas y sin duda discutibles.

Construir el sindicato

Cuando en julio de 1976, la Asamblea de Barcelona acuerda iniciar el proceso de transformación de la organización de CC.OO. (hasta entonces un movimiento sociopolítico tremendamente flexible en lo organizativo), en una central sindical, es posible que muy pocos de los allí presentes fueran conscientes del reto que íbamos a afrontar.

Para empezar, la inmensa mayoría de los cuadros, militantes y simpatizantes de CC.OO. no habían militado nunca en un sindicato. Quienes lo habían hecho antes de la guerra civil, lo hicieron en un contexto absolutamente distinto, en el que tanto la CNT como la UGT estaban inmersas en una dinámica cuasi revolucionaria: de durísimas luchas contra un capitalismo cerril y de autodefensa frente al fascismo emergente.

Estaban, también, quienes en la emigración o en el exilio se habían relacionado con sindicatos de clase europeos e incluso habían militado en ellos. Pero, si se exceptúa a la CGIL, estos modelos sindicales no terminaban de convencernos.

Efectivamente teníamos reparos hacia lo que considerábamos una cierta burocratización o anquilosamiento de los sindicatos de nuestro entorno (con esa salvedad comentada de la CGIL, sumida a su vez en un proceso de reflexión y cambio tras las convulsiones sociales y políticas de la Italia de los primeros años 70). Muchos de nosotros, influidos todavía por la experiencia del Mayo Francés y de otras movilizaciones, éramos críticos con el papel jugado por los sindicatos, a los que incluso se llegaba a ver como elementos estabilizadores del sistema.

Esa reticencia, más o menos explícita, se enlazaba con una visión crítica de los pactos sociales y de las políticas socialdemócratas que habían permitido la construcción de los Estados de Bienestar Social en el norte y centro de Europa, con un protagonismo indudable de los grandes sindicatos.

Hay que tener presente que en 1976 el perfil político de la inmensa mayor parte de los cuadros de CC.OO. era de procedencia o influencia comunista y más minoritariamente de extrema izquierda, aunque nos movíamos con una contradicción evidente: analizábamos las sociedades capitalistas europeas con criterios comunistas clásicos y a la vez buscábamos una renovación de las posiciones tradicionales de la izquierda comunista, para poder conectar mejor con la realidad que pisábamos cada día en los centros de trabajo y en la calle.

Esa falta de referencias sindicales claras, históricas o contemporáneas nos llevó a hablar del «sindicalismo de nuevo tipo», si bien este concepto se centraba más que nada en los tipos de organización y acción sindical en el ámbito de la empresa y en la apertura a los trabajadores no afiliados y no tanto en una concepción más global o general del papel del sindicato en una sociedad capitalista moderna.

En definitiva, como seguramente no podía haber sido de otra manera, CC.OO. inició su transformación sin tener debatido ni definido las características y el papel de una central sindical de clase en el nuevo marco político, económico y social al que nos dirigíamos rápidamente, aunque todavía en julio de 1976 el proceso de transición tenía enormes amenazas e inseguridades, y ese debate se podía resumir en las siguientes preguntas:

¿Cuál iba a ser nuestra actitud ante gobiernos democráticos nacidos de las urnas?

¿Qué tipo de desarrollo económico y social íbamos a defender?

¿Cómo conjugar nuestra defensa de la unidad de los trabajadores y el inevitable marco de pluralismo sindical?

¿Qué relaciones íbamos a tener con una patronal que mayoritariamente se había identificado con la dictadura, pero que a partir de ahora iba a buscar una nueva legitimación?

En definitiva, ¿qué papel íbamos a jugar en el nuevo Estado Democrático?

Es cierto que por nuestra experiencia y en nuestros programas y análisis había ya elementos primarios, sobre todo en lo que se refiere al modelo económico y social, para comenzar a trabajar, pero teníamos casi todo por hacer.

Y para empezar teníamos que avanzar en un mejor conocimiento de la realidad económica y social de nuestro país. Es evidente que en aquellos años la opacidad del sistema era grande. En primer lugar por la falta de interés de la propia Administración Pública, aún muy autoritaria, poco tecnificada y modernizada, pero también por parte de la sociedad y del mundo académico. Tan sólo los estudios todavía de trazo grueso de algunos sociólogos y los lúcidos análisis del equipo «Santiago López Muñoz» permitían una aproximación a un capitalismo en intensa evolución a pesar de sus graves limitaciones y déficit estructurales.

En CC.OO. éramos todavía deudores de los análisis a menudo simplistas que los comunistas (por no hablar de la extrema izquierda) veníamos haciendo desde los años 50 de la sociedad española y que tan sólo habían conocido una cierta actualización con las propuestas de Tamames y otros jóvenes economistas y sociólogos en la órbita del PCE.

Por otra parte, las reivindicaciones de carácter estructural, en especial las referidas a la política social o fiscal, si bien detectaban adecuadamente algunas de las principales caren-

cias y necesidades de las clases trabajadoras, se movían todavía en el terreno de eludir las vías de financiación o se limitaban hacer propuestas excesivamente genéricas, cuando no voluntaristas.

En todo caso, los primeros meses tras la Asamblea de Barcelona, como era lógico, las exigencias del nuevo sindicato se centraron en las libertades políticas y sindicales y en unas cuantas reivindicaciones económicas prioritarias ante la inflación galopante, el crecimiento del desempleo y sobre mejora de los salarios y pensiones mínimas.

Cuando en abril de 1977 se produce la legalización del sindicato y posteriormente las elecciones políticas y la constitución del primer gobierno democrático, CC.OO. se encuentra con un nuevo escenario político, en el que, contra todos los pronósticos que hacíamos la mayoría de los cuadros del sindicato, gana la UCD, reaparece espectacularmente el PSOE y tiene bajos resultados el PCE.

En otras palabras un escenario político moderado, que había dejado en franca minoría a quienes habían propugnado desde hacía muchos años una sociedad política, social y económicamente avanzada, con los que se sentía identificada CC.OO., y por el contrario la referencia política de UGT, con mensajes contradictorios en los que se mezclaban propuestas moderadas con otras radicales y a menudo con posiciones imprecisas y ambiguas, se había convertido de lejos en la primera fuerza de la oposición de izquierdas.

Por lo tanto se abría una difícil situación para CC.OO., que iba a seguir moviéndose en un marco de gran complejidad. A pesar de ello, se aguantó el tipo, se impulsó la construcción del sindicato, iniciando un camino lento, largo y difícil, que nos llevaría en los años 90 a convertirnos en la primera fuerza sindical del país y, lo que es más importante, en la fuerza sindical más coherente en la defensa de los trabajadores y con mayor capacidad de iniciativa movilizadora y negociadora.

La situación en 1977

Para valorar adecuadamente los resultados de la lucha de CC.OO., hay que hacer una breve referencia a algunos indicadores básicos de la política social cuando se produce la legalización de nuestro sindicato:

- Los perceptores de prestaciones por desempleo eran 275.424.
- La financiación del Estado a las prestaciones de desempleo era del 5,6% del presupuesto.

- El gasto total en prestaciones económicas por desempleo era de 77.042 millones de pesetas.
- El gasto en Servicios Sociales del Ministerio de Trabajo era de 31.000 millones de pts.
- El gasto en Servicios Sociales de las restantes Administraciones Públicas, incluidos los Ayuntamientos, era de 11.500 millones de pts.
- La población protegida por la Sanidad Pública era 28.200.000 personas, el 23% de la población no tenía ningún tipo de cobertura sanitaria pública.
- El gasto sanitario de la Seguridad Social era de 350.711 millones de pts., el 3,8% del PIB.
- El salario mínimo era 15.000 pts.
- Las pensiones asistenciales (366.000) eran 1.500 pts.
- La pensión media del SOVI (652.000) era 6.600 pts, menos la de viudedad que era 5.800 pts.
- La prestación por minusvalía era 1.500 pts.
- El 89% de las pensiones eran inferiores a 13.000 pts. y el 40% estaban entre 5.000 y 10.000 pts.
- Las pensiones mínimas de jubilación e invalidez eran 9.300 pts., el 62% del SMI.
- Las pensiones mínimas de viudedad de más de 65 años eran 7.000 pts., el 46,6% del SMI. y las de menos de 65 años, 6.000 pts., el 40% del SMI.
- La pensión media de jubilación de todos los regímenes era 8.953 pts.
- La aportación del Estado a la financiación de la Seguridad Social era el 3,6%.
- El total de pensiones de la Seguridad Social era 3.800.000.
- El total del gasto en pensiones de la Seguridad Social eran 393.000 millones de pts., el 4,27 del PIB.
- El gasto público total en protección social era en España el 12% del PIB (la media de la entonces Comunidad Económica Europea era del 24%).

A estos aspectos cuantitativos hay que añadir que la legislación social básica, Fuero del Trabajo, procedía de los años 40; los derechos sindicales fundamentales, derecho de huelga, reunión y negociación colectiva, aunque habían sido ligeramente retocados en los últimos años de la dictadura, se regían bajo los esquemas del sindicalismo vertical; las Magistraturas de Trabajo, muy mayoritariamente, estaban ocupadas por jueces de talante conservador; la participación institucional se limitaba a una presencia simbólica del sindicalismo vertical en algunos órganos del INP y de las Mutualidades; los presupuestos en materia de Seguridad Social, sanidad, servicios sociales y desempleo no tenían ningún tipo de control político o social; la tramitación de las prestaciones sociales se demoraban como

media varios meses; las irregularidades en las cotizaciones sociales (altas y bajas indebidas, cotizaciones por salarios muy inferiores a los reales, apropiación empresarial de cuotas, etc.) estaban muy generalizadas, sobre todo en determinadas ramas de actividad y en las pequeñas y medianas empresas.

Tampoco hay que olvidar que en abril de 1977 había varios miles de trabajadores despedidos por razones sociales, sindicales y políticas, pendientes de la amnistía laboral; el patrimonio sindical estaba en manos del sindicato vertical y de organismos administrativos; evidentemente no estaba autorizada la prensa sindical y en las empresas no existían derechos sindicales como tablón de anuncios, locales, descuento de cotizaciones en nómina, etc.

Frente a esta situación, el «Programa Mínimo de la Confederación Sindical de CC.OO.», aprobado poco antes de la legalización, planteaba, entre otras, las siguientes propuestas:

Derechos sindicales: Derecho de asociación, incluidos los funcionarios sin exclusiones, de reunión, manifestación y libre expresión; derecho de huelga; amnistía laboral; derechos sindicales en la empresa (asamblea, locales, afiliación, cotización, propaganda); garantías para los representantes elegidos por los trabajadores; devolución del patrimonio sindical.

Derechos laborales básicos: Negociación del salario mínimo interprofesional, con escala móvil revisable; 40 horas de trabajo a la semana y 35 para los de carácter penoso, peligroso, tóxico y nocturno; 30 días de vacaciones al año; 4 meses de permiso por maternidad; a igual trabajo, igual salario en el caso de las mujeres y los jóvenes; control sobre organización y ritmos de trabajo; desaparición de los destajos; eliminación del prestamismo laboral y de las contratas para trabajos permanentes; reducción de los abanicos salariales.

Derechos sociales: Jubilación a los 60 años para los hombres y a los 55 para las mujeres; control de los fondos y recursos de la Seguridad Social por los trabajadores y los usuarios; nacionalización de la industria farmacéutica; libre elección de médico por el usuario; adopción de medidas rigurosas contra la contaminación y la adulteración de los alimentos; financiación de la Seguridad Social a cargo de los presupuestos generales del Estado; creación de un Servicio Central de Seguridad que unificara los criterios generales de política sanitaria; ciudades sanitarias con todos los servicios en cada zona; inclusión de todos los trabajadores de la industria, agricultura, servicios, función pública y autónomos en la Seguridad Social.

Medidas de política económica: Fuerte impuesto progresivo sobre la renta y las grandes herencias; tendencia a la supresión de los impuestos indirectos, menos los de lujo; socialización o municipalización del suelo edificable; regionalización de las decisiones en mate-

ria de ordenación territorial; atención a la conservación de la naturaleza y medio ambiente; plan de urgencia de inversiones preferenciales para corregir los desequilibrios territoriales; avanzar a medio plazo en la nacionalización o socialización de las principales fuentes de energía y las industrias extractivas básicas; reforma agraria.

Prácticamente en todas las materias se planteaba un papel destacado de los sindicatos de participación y control.

Por último y como objetivos irrenunciables a largo plazo se situaban una serie de procesos de nacionalización de la gran banca, de las compañías de seguros y de los circuitos comerciales.

Como fácilmente se puede ver, hay serias diferencias entre los distintos apartados. Los derechos sindicales y laborales están perfectamente definidos y reflejan la experiencia de 20 años de lucha y reivindicaciones de las Comisiones Obreras. En la medida en la que nos alejamos de la empresa y nos fijamos en los temas de carácter socioeconómico más generales, los planteamientos, aparte de ser muy genéricos y en algunos casos confusos, eran los tradicionales de la izquierda comunista en aquel periodo, con una clara dimensión de lucha por la transformación socialista y de hecho con frecuencia las declaraciones de CC.OO. de aquel momento terminaban con la expresión «Viva el socialismo en Libertad».

Por otra parte, llaman la atención algunas de las reivindicaciones de política social, que reflejan el desconocimiento que teníamos de la situación de la Seguridad Social, sin duda inevitable dada la falta de información y de transparencia que tenía el antiguo sistema y sus complejas y arcaicas estructuras de gestión; pero también se evidenciaba nuestros déficit de análisis y elaboración en esta materia.

Si comparamos la realidad existente en 1977, las reivindicaciones de CC.OO. y la situación del año 2001, podemos valorar lo que hemos logrado, lo que hemos evitado en relación a lo que, con mayor o menor intensidad, los sucesivos gobiernos y la patronal pretendían, lo que no hemos conseguido y lo que hemos apartado en el camino por unas u otras razones.

El balance de estos 25 años es nítidamente positivo, pero conseguirlo ha exigido numerosísimas y en muchos casos fortísimas movilizaciones y también desarrollar una gran capacidad de propuesta y negociación.

La primera negociación con el nuevo gobierno democrático

La legalización de CC.OO. en abril de 1977 permitió iniciar un trabajo mucho más

organizado y estable, en primer lugar por parte del Secretariado Confederal, que desde junio de ese año dispuso de un local propio y de una mínima estructura de personal.

El Secretariado, con los apoyos técnicos del recién constituido Gabinete Técnico (un abogado y un economista), inició el debate y la elaboración de las propuestas de cara a la negociación con el gobierno que saliera de las primeras elecciones democráticas. Negociaciones que el sindicato consideraba prioritarias para lograr tres objetivos fundamentales: el pleno reconocimiento de los derechos sindicales, dar contenido social a la democracia política y conseguir una salida progresista para la creciente crisis económica.

Nada más constituirse el primer gobierno de UCD, en los últimos días de julio y primeros de agosto de 1977, tienen lugar sendas reuniones de CC.OO., primero con el ministro de Trabajo (Jiménez de Parga) y después con el propio Adolfo Suárez.

En la primera entrevista con el ministro, CC.OO. (N.Sartorius, E. Saborido, A.Moreno y N.Sanfrutos) presentó tres propuestas básicas, dos de ellas ya articuladas legalmente: Ley de Amnistía Laboral y Normas electorales para elecciones sindicales en la empresas y una tercera sobre Acción Sindical en la Empresa, que si bien no tenía la forma de proyecto de ley articulado, tenía un considerable nivel de detalle. El ministro indicó que se estudiarían y se nos contestaría.

En la segunda reunión con el ministro de Trabajo, CC.OO., además de reiterar lo anterior, sin obtener contestación concreta, planteó una serie de prioridades más coyunturales: Aumento de la capacidad adquisitiva de los salarios y que ninguno estuviera por debajo de 25.000 pts. al mes, con escala móvil a partir del incremento en 3 puntos del ICV (antiguo IPC); la misma reivindicación en lo referente a las pensiones; seguro de paro del 80% del salario real; mínimo exento del IRTP (antiguo IRPF) de 350.000 pts.; medidas urgentes de lucha contra el paro en Andalucía, Extremadura y Canarias.

En la reunión con el presidente del Gobierno, CC.OO. (C.Elvira, E.Saborido, J.Ariza y N.Sartorius), además de reiterar las propuestas anteriores, dejó claro que no estaba dispuesta a un pacto social sino a acuerdos precisos y concretos que resolvieran los problemas de los trabajadores. El único compromiso que adelantó Suárez fue el de iniciar un proceso amplio de negociación con las centrales sindicales, dirigido por el Ministerio de Economía.

En la última semana de agosto empezó el citado proceso negociador, en el que estuvieron presentes seis Ministerios (Economía, Trabajo, Sanidad, Agricultura, Comercio, Industria), CC.OO. (López Bulla, N. Sartorius, F. García Salve, T. Tueros, J. Segura, H. Maravall), UGT (J. Almunia, J. Saavedra, E. Ballester). También participaban USO, CSUT, SOC, SU, ELA-STV., contra la opinión de CC.OO. que consideraba que sólo debían participar, además de la UGT, la USO.

Nuestras posiciones fueron básicamente: rechazo del pacto social y que la correlación de fuerzas en la negociación colectiva fijara las subidas salariales; negar el carácter inflacionista de las subidas salariales, al ser la recuperación del poder adquisitivo una consecuencia y no una causa de la inflación; admitir únicamente sacrificios salariales en los niveles retributivos altos; necesidad de un Código o Estatuto de los Trabajadores y de una nueva Ley de Negociación Colectiva; además de otras cuestiones en relación al seguro de desempleo, reforma fiscal, medidas de emergencia contra el paro, derechos sindicales y amnistía laboral.

Se celebraron en total tres reuniones, que terminaron con algunos acercamientos parciales y sobre todo con amplios desacuerdos generales, sin que se formalizara ningún tipo de acuerdo.

En materia de política económica y social estuvieron las mayores divergencias entre los sindicatos, con posiciones muy similares y la representación del gobierno. En materia de derechos sindicales, las divergencias se plantearon entre los propios sindicatos, sobre el tipo de órganos de representación y competencias tanto en la empresa como en los ámbitos superiores, con una divisoria entre UGT, ELA-STV, USO y SOC, por una parte, y CC.OO., CSUT y SU, por otra. Siendo la posición de la Administración próxima a CC.OO. en lo que se refería al ámbito de empresa, y a UGT por encima de la empresa.

El fracaso de esta primera ronda de negociación, sirvió sin embargo para frenar los ímpetus gubernamentales en relación a un drástico programa de estabilización económica y preparó el camino para el progresivo reconocimiento de los derechos sindicales.

Esta primera experiencia negociadora, en mi opinión, fue muy interesante, ya que abrió en nuestro país una vía nueva de diálogo social, que ha permanecido, con cambios y altibajos, hasta la actualidad y ha situado a los sindicatos en un papel incuestionable de interlocución social.

Esto que hoy parece una obviedad, en el otoño de 1977 no lo era y por varias razones.

La estabilidad democrática estaba aún en el alero. Como dato significativo, en algunas de las reuniones celebradas ya en el segundo proceso negociador en el otoño de 1978 con Abril Martorell, llegaban a la sala de reuniones en el Ministerio de Presidencia, Castellana 3, los gritos de manifestaciones ultras contra el gobierno. Los sindicatos todavía éramos considerados en influyentes sectores políticos y económicos, y desde luego por la inmensa mayoría de los empresarios, como un elemento de desorden social y un peligro para el sistema.

Los sindicatos, y CC.OO. de manera especial, nos movíamos en un terreno contradictorio: prevención por si las negociaciones desembocaban en un pacto social (terrible tabú) y a la vez exigencia del derecho de negociar para lograr avances para los trabajadores.

Resulta significativo, de aquella cuerda floja por la que caminaba nuestro sindicato, el que en las reuniones de este primer proceso negociador con el nuevo gobierno democrático, incluido el presidente del Gobierno (que ya había dado muestras elocuentes de su talante democrático), no participó el secretario general de CC.OO.

En ese complejo marco negociador, el gobierno aprendió a escuchar a unos interlocutores sin duda exigentes e incómodos y que a veces decían cosas muy duras, no siempre bien argumentadas, lo que no era fácil de asimilar para altos cargos cuya carrera administrativa se había hecho todavía en el régimen franquista. Así la alta administración española empezó a asumir que a partir de ahora tenía que gestionar lo público de otra manera: rindiendo cuentas, dando explicaciones, facilitando información y datos, etc., en definitiva un positivo ejercicio de democratización.

Para nosotros, fue igualmente importante aceptar que además de nuestras posiciones, había otras, que podían estar sólidamente defendidas, que teníamos que escuchar y reflexionar sobre ellas, porque ya no podíamos descalificarlas por su carácter franquista; también fuimos asumiendo poco a poco que las reivindicaciones tenían que aunar derechos que considerábamos justos con vías razonables para conseguirlos, por lo que teníamos que pensar también en fórmulas de financiación y calendarios para hacerlo posible.

En mi opinión fue entonces cuando empezó un largo y muy paulatino proceso de cambio en nuestro propio pensamiento único, pasando de ver la sociedad y el estado capitalista en los términos que los comunistas veníamos utilizando tradicionalmente, a valorar la complejidad de intereses y procesos que se dan en una sociedad capitalista, pero democrática, en la que ya no podíamos decir de manera simplista que el gobierno de la UCD representaba los intereses del gran capital.

Los Pactos de la Moncloa

El gobierno de Suárez, ante las dificultades en la negociación con los sindicatos, acuciado por el deterioro de la situación económica y preocupado por las presiones desestabilizadoras de la extrema derecha, optó por abrir un proceso negociador con los partidos parlamentarios y en menos de un mes, un récord si tenemos en cuenta la diversidad, complejidad y profundidad de los temas debatidos y de los acuerdos alcanzados, se firmaron los Pactos de la Moncloa.

No es el momento de analizar con detalle el contenido de aquellos pactos, sin duda trascendentales: lucha contra la inflación, modernización del sistema productivo, presump-

tario y fiscal, desarrollo de la protección social y democratización de la administración pública española. Con la perspectiva que nos da el tiempo transcurrido y las experiencias de las políticas neoliberales impulsadas en la mayoría de los países de la OCDE en la década de los años 80, no es exagerado definir los pactos como una propuesta de reforma, modernización y lucha contra la crisis, moderadamente socialdemócrata.

La valoración del Secretariado de CC.OO. el 11 de octubre de 1977, se puede resumir en un «sí, pero» y en la que se tiene muy en cuenta y de hecho prevalece el contexto político, sobre lo que podría ser el análisis pormenorizado de los contenidos. Se trata de una resolución muy matizada, en la que sin duda pesaron las razones políticas de la mayoría comunista existente en la dirección de CC.OO.

No hay que olvidar que la firma del pacto abrió una cierta controversia en la izquierda de nuestro país. Los grupos izquierdistas lo rechazaron abiertamente. El PSOE, aunque firme, mantuvo una actitud fría e incluso ambigua. En el PCE hubo un amplio debate, aunque la todavía no cuestionada autoridad política de Santiago Carrillo logró que todo el partido, unos con más ánimo que otros, aceptaran el pacto.

Pero hoy podemos decir que fue precisamente en el cierre de filas promovido por la dirección del PCE en CC.OO. donde se larvó el proceso de autonomía sindical de CC.OO., curiosamente por quienes tenían mayores reservas hacia la evolución moderada del PCE en esta fase de la transición.

En la citada resolución del Secretariado Confederal se ponía en primer término el valor del consenso de todas las fuerzas políticas y lo que ello suponía de reforzamiento del proceso democrático, amenazado todavía por las ofensivas desestabilizadoras. Se consideraban positivos los aspectos referidos a los derechos sindicales y laborales, aunque se destacaba la ausencia de un mayor grado de concreción. Se asumían, sin entusiasmo, pero también sin reticencia, los compromisos de reformas estructurales, considerándolos en su conjunto equilibrados. Se criticaban por insuficientes las medidas de protección al desempleo. Se consideraban insuficientes las medidas de moderación salarial e inaceptable la posibilidad de reducción de plantilla en el supuesto de no respetarse la contención salarial. Se echaban en falta mejoras para los pensionistas.

Por último, el Secretariado instaba al gobierno a retomar las negociaciones interrumpidas, «para mejorar el acuerdo» y para concretar la aplicación del reconocimiento de los derechos sindicales y a la vez lanzaba una amplia campaña de difusión y explicación del pacto a los trabajadores.

A los dos meses de la firma, el Secretariado y el Consejo Confederal pasaron a una actitud de defensa más activa de los pactos, ante el cuestionamiento que sectores políticos y

económicos estaban realizando de los mismos y ante los retrasos y reticencias de sectores del gobierno en el cumplimiento de los compromisos.

Los sindicatos conseguimos la reapertura de una mesa de negociación, ya con carácter tripartito, al contar con la presencia patronal y en la que de manera muy lenta se van presentando las medidas de desarrollo de los pactos.

El gobierno da prioridad a los temas de contención salarial y a los derechos sindicales, con la convocatoria de elecciones sindicales y la presentación de un proyecto de Ley de Acción Sindical en la Empresa, a la vez que desde fuera de la mesa apoyaba los intentos de creación de sindicatos corporativos. Las reuniones se siguieron manteniendo, pero con escasa operatividad.

En este sentido cabe resaltar que el PCE y CC.OO. se quedaron solos exigiendo un órgano estable de seguimiento y control de los Pactos de la Moncloa, lo que fue aprovechado por los sectores más retardatarios del gobierno para imponer un desarrollo parcial y sesgado de los mismos. CC.OO. fue también la única fuerza social que, a la vista de cómo transcurría el cumplimiento del acuerdo, planteó la necesidad de movilizarse para lograr su adecuada ejecución.

El escaso interés político del PSOE y otras fuerzas políticas y sociales y la fuerte ofensiva patronal contribuyeron a que el propio gobierno no pusiera mucha diligencia en el desarrollo de los aspectos más progresistas de los pactos.

El Código de los derechos de los trabajadores y la Ley de Órganos de representación de los trabajadores en la empresa

CC.OO. no se limitó a exigir el cumplimiento de los pactos y proponer movilizaciones. El 13 de diciembre de 1977, a través del grupo parlamentario comunista, presentó como proposición de ley su proyecto de Código de los derechos de los trabajadores.

Ya desde el principio de la democracia, CC.OO. había venido planteando la necesidad de este Código como alternativa a la todavía vigente legislación laboral y sindical de la dictadura, recogiendo propuestas y elaboraciones de los abogados laboristas afines al sindicato y tomando también como referencia el Estatuto de los Trabajadores, que se había aprobado en Italia a principios de los años 70, tras las movilizaciones obreras del otoño caliente.

Esta reivindicación de CC.OO. fue asumida inicialmente por parte del gobierno y se incluyó como compromiso en el texto de los Pactos de la Moncloa.

La propuesta de Código de los derechos de los trabajadores fue elaborado por el gabinete técnico confederal y ampliamente debatido en el Secretariado.

El Código estaba plenamente articulado en 6 apartados: derechos individuales de los trabajadores; derechos de representación colectiva; derechos de reunión, huelga y negociación colectiva; derechos sindicales de los trabajadores; derechos sociales de los trabajadores; derechos de los trabajadores emigrados.

Este Código supuso un importante esfuerzo de CC.OO. para elaborar de forma integrada e integral las bases de un nuevo marco de relaciones laborales y sindicales y de derechos sociales básicos, de carácter democrático y progresista. Con esta presentación, nuestro sindicato demostró su capacidad de propuesta y de hecho, más allá de las objeciones que hoy se puedan hacer o discrepancias que podamos tener con el texto literal del mismo, ha sido la única iniciativa de estas características que el sindicalismo de nuestro país ha presentado.

El título de los derechos individuales era bastante razonable y moderado. Los referentes a derechos de representación colectiva y derechos sindicales, siendo claramente avanzados, adolecían todavía de las ambivalencias que aún tenía el sindicato en relación al papel de los delegados y Consejos de Delegados (terminología de clara raíz italiana) respecto a las secciones sindicales, y así, significativamente, no había ninguna referencia a la negociación colectiva superior al ámbito de empresa. Los derechos sociales básicos, que se centraban en el desempleo, pensión de incapacidad y viudedad, edad de jubilación y accidentes de trabajo, eran bastante avanzados.

El Código fue defendido en sesión plenaria del Congreso el día 1 de febrero por M. Camacho, siendo rechazado por 155 votos, frente a 131 a favor (PSOE y PCE). De forma anómala el texto de la proposición de ley no había sido distribuido a los diputados, por lo que el secretario del Congreso (Pablo Castellanos) tuvo que proceder a la lectura íntegra del texto del Código.

A pesar del rechazo, la iniciativa no fue estéril. El espíritu y en algunos aspectos la letra del Código se pueden encontrar en los artículos más progresistas del posterior Estatuto de los Trabajadores presentado por la UCD en 1979 y en el Proyecto de Ley de Órganos de representación de los trabajadores en la empresa que el gobierno presentó en la segunda semana de enero de 1978 por el trámite de urgencia.

CC.OO. valoró de forma positiva este último proyecto, aunque criticó algunos aspectos concretos: la exclusión de los trabajadores menores de 18 años para ser electores y elegibles, las imprecisiones sobre la aplicabilidad de la ley a la Administración Pública y ciertas limitaciones al derecho de asamblea en la empresa.

Del nivel de acuerdo que teníamos con el referido proyecto da idea que sólo presentamos 7 propuestas de redacción alternativa a 4 artículos del texto; aunque posteriormente, a través del grupo parlamentario comunista, presentamos 23 enmiendas, aunque sólo 3 eran cambios importantes.

El 21 de junio se publicó en el B.O. de las Cortes el dictamen de la comisión de trabajo, que recogía bastantes enmiendas de todos los grupos parlamentarios, incluidas las de la izquierda. En unos casos se mejoraba el texto inicial, en otros se moderaba su alcance.

El dictamen de los diputados fue criticado por el Secretariado Confederal, al considerar que uno de los artículos básicos del proyecto, el 9, funciones de los comités de empresa, había quedado muy mutilado en relación al texto inicial y llamaba a movilizaciones en defensa del proyecto de ley y de un más amplio reconocimiento de las competencias de los comités de empresa.

La reacción patronal contra el dictamen de los diputados fue furibunda y lanzó una serie de campañas públicas con amplios recursos económicos, dentro y fuera del país, y con un tono claramente amenazador. Desgraciadamente, Suárez no aguantó la presión y el proyecto de ley no vio la luz.

Mas allá de las críticas puntuales, podemos decir que el texto era bastante equilibrado, y hubiera supuesto un paso importante en la democratización de las relaciones laborales en la empresa. Leyéndolo hoy día podemos calibrar adecuadamente el perfil reaccionario que tenían la mayoría de los empresarios españoles en aquellos años.

Las negociaciones de 1978 entre el gobierno y los sindicatos

En marzo de 1978, M. Camacho y N. Redondo remitieron una carta al presidente del Gobierno, con un índice de propuestas de negociación: Política de empleo, proyecto de ley de negociación colectiva, flexibilización de plantillas, código de los trabajadores, patrimonio sindical, proyecto de ley de acción sindical en la empresa y representación de los trabajadores en la Seguridad Social.

Para esta negociación CC.OO. elaboró un denominado «Paquete de propuestas sindicales», en el que se contenía: un documento sobre «Nueva política de empleo, con propuestas de participación sindical, protección de los parados, creación de nuevos puestos de trabajo, paro agrario, redistribución del empleo, organismo de gestión del empleo; un segundo documento de «Aspectos básicos de un proyecto de ley de Negociación Colectiva», en el que se avanza sustancialmente sobre las propuestas incluidas meses antes en el

Código de derechos de los trabajadores; un tercer documento, «Informe sobre la flexibilización de plantillas», en contestación a la propuesta del gobierno de aprobar un decreto-ley sobre esta materia; un cuarto documento con propuestas sobre «Patrimonio sindical»; un quinto documento con la propuesta de «Proyecto de ley de acción sindical en la empresa», desarrollando ampliamente y de forma articulada la propuesta elaborada a mediados de 1977 y el contenido del propio proyecto de Código de derechos de los trabajadores; un sexto documento sobre «La representación de los trabajadores en la Seguridad Social»; un último documento de propuestas sobre la «Reforma del INI y reconocimiento de la participación social».

Con posterioridad, el sindicato elaboró un documento mucho más desarrollado de «Criterios para una nueva Ley de Expedientes de regulación de empleo» y un amplio y articulado proyecto de ley de negociación colectiva.

Este paquete supuso un esfuerzo importante de elaboración y propuesta, incluyendo algunos temas en los que hasta ese momento el sindicato apenas había profundizado.

Las negociaciones de esa primavera no se concretaron en acuerdos. Pero a la vista de la evolución de los acontecimientos posteriores, las propuestas sindicales tuvieron efectos positivos. En primer lugar evitaron que se impusieran las iniciativas más regresivas de un sector del gobierno y del empresariado; en segundo lugar, determinados contenidos de las propuestas fueron recogidos en el Estatuto de los Trabajadores presentado meses más tarde por el gobierno; en tercer lugar, las propuestas sindicales incidieron en los debates de la elaboración de la Constitución; por último, en la aprobación en aquellos meses de determinadas medidas de política social, pensiones, desempleo, sanidad, aunque el gobierno no asumió lo sustancial de las reivindicaciones sindicales, sí se tuvieron en cuenta parcialmente.

En la importantísima reforma institucional de la Seguridad Social de finales de 1978, que supuso un cambio decisivo en la concepción de la misma, de modernización y racionalización, de control parlamentario de la gestión presupuestaria, de reconocimiento de la participación social, evitando, además, las pretensiones de privatización parcial, tuvo mucho que ver las planteamientos sindicales, a pesar de que en aquellos años, como ya he dicho, nuestras propuestas tenían, junto a aspectos muy acertados, sobre todo en lo que se refería a la concepción global del sistema público, otros todavía muy imprecisos, rudimentarios e incluso muy discutibles, fruto sin duda del desconocimiento al que nos tenían sometidos en este ámbito decisivo de las políticas públicas.

En septiembre de 1978, el gobierno convoca una «Jornada de reflexión sobre la situación económica y social» y CC.OO. anticipa que era prioritario cumplir determinados

compromisos de los Pactos de la Moncloa: participación sindical en las Juntas de Precios, en los órganos de gestión de la Seguridad Social, en la empresa pública, en el INEM y en las oficinas de colocación y la equiparación de los trabajadores agrícolas al régimen general de la Seguridad Social.

Como marco general, CC.OO., en línea con lo defendido por el PCE, propuso un nuevo Acuerdo Político y Económico, en torno a un Plan Económico que atacara el paro y la inflación, que aumentara la inversión pública y privada, que reconvirtiera la economía de manera más racional y nacional; siendo esta la primera aproximación del sindicato a lo que después sería el Plan de Solidaridad Nacional contra el Paro y la Crisis.

La jornada se saldó con un fracaso y en los meses posteriores seguimos con las mismas propuestas, considerando el Consejo Confederal de diciembre del 78 que la propuesta del gobierno de un acuerdo sindicatos, patronal y gobierno «sería una fórmula de pacto social, económicamente ineficaz, socialmente injusto, sindicalmente desastroso y políticamente indeseable, alejaría a los trabajadores de la democracia, contribuyendo a la debilidad de ésta y no resolvería la crisis».

El año 1978 terminó con un bloqueo de las negociaciones, un creciente enfrentamiento entre el gobierno y CC.OO. y por el contrario en una aproximación entre UGT y la patronal, con el visto bueno del gobierno.

Podemos decir que en esos meses se inició un paulatino proceso de radicalización y aislamiento de CC.OO., que duró hasta el golpe de estado del 23-F, que sin duda hoy es más fácil de percibir que en aquellos momentos y que obedeció a causas complejas.

Para una mejor comprensión de nuestras posiciones sindicales en aquellos momentos, puede ser oportuno recordar algunas cuestiones.

En primer lugar, la posición de una gran parte del empresariado español, interlocutor esencial y primario en nuestro trabajo cotidiano, era de claro rechazo de la presencia sindical no sólo en las empresas sino en la vida política y económica del país. Tras 40 años de cómodas relaciones con el sindicalismo vertical y de utilización de la policía y de los despidos frente a los sindicalistas y las movilizaciones obreras, afrontar un proceso de democratización de las relaciones laborales y sindicales era un cambio muy difícil de aceptar.

Hay que reconocer que instituciones como la APD (Asociación para el Progreso de la Dirección) jugaron un papel activo y positivo para ir haciendo entrar en razón a muchos empresarios y jefes de personal. Esta asociación organizó decenas de actos por toda España, sobre todo en el periodo 78-80, a los que invitaba como ponentes a los sindicatos, a la patronal y al gobierno. Con mucha frecuencia los coloquios consistían en improperios del público contra los sindicatos, contra los políticos, contra Adolfo Suárez; referencias cons-

tantes a los piquetes de huelga, a las huelgas salvajes, al fraude en el desempleo, a que si nuestro modelo de sociedad era la URSS o Cuba y un largo etc. A menudo los propios moderadores de la APD tenían que pedirnos disculpas. Ese era el contexto empresarial, con honrosas excepciones, aunque también es cierto que con el paso de los años, la mayoría montaraz se fue reduciendo.

A su vez, la UCD, como es conocido, tenía diferencias internas muy importantes y talentos negociadores muy distintos, lo que dificultaba extraordinariamente avanzar de manera coherente en la política económica y social definida en los Pactos de la Moncloa.

La situación en la Administración Pública no era mucho mejor. Aunque el gobierno de Suárez había procurado situar en los ámbitos de dirección política y en los de mayor responsabilidad gestora a personas identificadas con los valores democráticos, en buena parte de los cuadros medios de la administración no habían asumido el cambio político; además ni las estructuras, ni los procedimientos y ni los hábitos de funcionamiento de la función pública estaban diseñadas para la rendición de cuentas, para la transparencia gestora, la información y la participación social. Por ello, las peticiones y propuestas de los sindicatos eran recibidas con reticencia, cuando no con abierta oposición y, en el mejor de los casos, la propia administración tenía dificultades objetivas para afrontar las demandas que les hacíamos.

En relación a CC.OO., si bien se nos reconocía y valoraba de manera clara el papel decisivo en la lucha por la democracia y en la defensa de los trabajadores y admitían la capacidad y valía de sus cuadros, sin embargo en la mayoría de los sectores políticos, económicos y de los medios de comunicación social seguíamos siendo vistos con desconfianza, como una fuerza antisistema, como un sindicato comunista, en un momento en que se estaba iniciando el proceso de aislamiento político del PCE por parte de sectores de la UCD y por el PSOE, tras el protagonismo logrado en los primeros años de la transición y de los Pactos de la Moncloa.

Las relaciones entre el PCE y CC.OO., aunque no es el momento de analizarlas con el detalle y complejidad que se merecen, fueron de apoyo mutuo y aunque hoy puedan parecer discutibles, en aquel periodo tenían sólidas justificaciones, por no hablar del papel de los militantes comunistas en el desarrollo de las CC.OO. o en otro sentido, la mucho más estrecha implicación entre UGT y el PSOE.

En el periodo 1977–1980, el PCE respaldó en todo momento, aunque a veces mantuviera algunas diferencias, las propuestas de CC.OO., presentando numerosas iniciativas parlamentarias, proposiciones de ley, preguntas, interpelaciones, etc., promovidas por el sindicato. Por nuestra parte defendimos, a veces también con la consiguiente polémica interna,

propuestas políticas del PCE, desde los Pactos de la Moncloa a los acuerdos a cuatro bandas (gobierno, partidos, sindicatos, patronal) o el gobierno de concentración nacional.

Por último, no hay que olvidar que el PSOE, situado en una legítima estrategia de ganar en las elecciones a la UCD, no estaba especialmente interesado en la consolidación de este partido y que lograra éxitos en la política de estabilidad económica, de modernización estructural y progreso social. Además, el PSOE apoyaba firmemente a la UGT, con un modelo de relaciones sindicales distinto al nuestro, situada en pleno proceso de recuperar el tiempo perdido durante 40 años, buscando disputar la hegemonía sindical a CC.OO. y haciendo lo posible para dificultar nuestras relaciones internacionales con los grandes sindicatos de la Unión Europea.

Nos movíamos, por tanto, en un contexto muy complicado y nada favorable, cuyo adecuado análisis nos debe servir no para enmascarar errores, que los cometimos, sino para explicar equilibradamente la historia.

Tampoco podemos obviar que el sindicato, en pleno proceso de crecimiento y estructuración (el primer Congreso Confederado se había celebrado en julio de ese año y estaban organizándose las Federaciones y las Confederaciones y Uniones territoriales) con escasos medios (seguíamos sin tener el patrimonio sindical) tenía muchos frentes que cubrir: la negociación colectiva sin un marco legal democrático y con unos interlocutores patronales como ya hemos comentado; los inicios de los procesos de reconversión industrial; las primeras elecciones sindicales, etc.

A pesar de todo ello, CC.OO. mantuvo una actitud de plena responsabilidad democrática, lo que no se puede decir de todas las fuerzas políticas y sociales de aquel entonces, como se demostró en las movilizaciones contra el terrorismo, contra el golpismo y la ultraderecha y en la posición ante el proceso constituyente y el reconocimiento de las autonomías.

La Constitución democrática

CC.OO. desde el inicio de la transición había defendido la elaboración de una Constitución democrática que materializara la ruptura legal con la dictadura y el reconocimiento de los derechos sindicales y sociales en una perspectiva de democracia avanzada.

Ya en la convocatoria del 1 de mayo de 1978, el sindicato propuso como tercer lema movilizador «Por una Constitución que sea de todos, abierta a todos los sistemas», y en ese apartado se planteaba la supresión de la posibilidad de constitucionalizar el cierre patronal (que era una de las pretensiones de la derecha y de la patronal) y por el contrario que se reco-

gieran los derechos sindicales esenciales y el derecho de huelga sin exclusiones para ningún sector de trabajadores.

Una resolución del Secretariado de esas fechas señalaba cuáles eran los aspectos que no se compartían del texto en el que estaban trabajando los diputados: la limitación de los derechos sindicales para determinadas categorías de personal del Estado y la exclusión del derecho de sindicación a los funcionarios de la administración de Justicia; la redacción confusa del derecho de huelga, en especial lo referido al mantenimiento de los servicios esenciales; el posible reconocimiento constitucional del cierre patronal; y la constitucionalización del sistema económico capitalista, a través de la expresión «se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado».

El primer Congreso Confederal realizó una primera toma de posición favorable al proyecto de Constitución que se estaba elaborando.

Ultimada la redacción del texto constitucional y suprimidas o matizadas, en mayor o menor medida, las objeciones fundamentales que había venido haciendo el sindicato, el Consejo Confederal aprobó una resolución en septiembre que consideraba que «la Constitución contiene los derechos y libertades fundamentales por los que el movimiento obrero ha luchado durante 40 años; significa la liquidación de las leyes franquistas y supone una gran conquista de la lucha de nuestros pueblos por la libertad y la democracia». Pero el Consejo no se limitó a valorar positivamente la Constitución, sino que promovió una campaña de explicación fuera y dentro de las empresas para lograr el voto masivo y afirmativo de los trabajadores.

Una vez realizado el referéndum constitucional, el Consejo Confederal de diciembre saludó el sí masivo de los trabajadores, aunque mostró su preocupación por la abstención habida, considerándola un toque de atención a las fuerzas políticas por los problemas sociales, económicos y políticos aún no resueltos.

Aprobada la Constitución, CC.OO. elaboró un documento sobre la necesidad de un rápido desarrollo normativo de la misma, estableciendo como prioridades: Estatuto de los Trabajadores; Ley General de la Seguridad Social; regulación de los derechos de los trabajadores españoles en la emigración; Ley de Procedimiento Laboral; Ley de Negociación Colectiva, incluidos los trabajadores de la administración pública; Ley de Regulación de Empleo; Ley de Acción Sindical en la empresa.

Además, el sindicato planteaba una rápida solución a la amnistía laboral, la devolución del patrimonio sindical y la participación sindical en el Fondo de Garantía Salarial.

Por otra parte, ya en vigor la Constitución, se inició el proceso de elaboración y votación en referéndum de los Estatutos de Autonomía de Euzkadi, Cataluña y Galicia.

CC.OO. desde la época de la dictadura había defendido de manera rotunda los derechos de las nacionalidades de España. Por ello, dio su apoyo claro a los Estatutos de Autonomía y llamó a los trabajadores a que votaran masivamente los mismos. Lo que también sucedió en relación al referéndum de Andalucía en 1980.

En mayo de 1980, el Consejo Confederal aprobó, no sin polémica, un importante documento: «La CS. de CC.OO. ante la estructura autonómica del Estado», en el que se defendía el impulso del Estado autonómico, compatible con la comunidad de intereses y objetivos de todos los trabajadores de España y la necesidad del reforzamiento de los vínculos unitarios y solidarios de la clase obrera de nuestro país.

El Estatuto de los Trabajadores

Tras las elecciones del 1 de marzo de 1979, el mapa político se mantuvo en lo sustancial, lo que provocó una evidente frustración en la izquierda, PSOE y PCE. Las consecuencias fueron divergentes en uno y otro. El PSOE arreció su acoso político a la UCD y a la vez empezó a girar hacia el centro para lograr los votos que le faltaban para superar a la UCD. Giró al centro impulsado tras el XXVIII Congreso, con la magnífica escenificación de la dimisión de Felipe González y la vuelta en olor de santidad, con la renuncia al marxismo. El PCE siguió impertérrito con la política de concentración nacional, que si ya era difícil en 1977, en el nuevo contexto era sencillamente imposible.

En la primavera de 1979, la UCD presentó un proyecto de Ley de Negociación Colectiva, al que CC.OO. hizo importantes críticas: la exclusión de los funcionarios públicos, personal estatutario y personal civil de establecimientos militares; el reconocimiento de los convenios de sector de empresa; la posibilidad de negociación por «coalición de sindicatos»; la posibilidad de extensión de un convenio a otras empresas o ámbitos; la posibilidad del arbitraje obligatorio.

Este proyecto de ley tampoco tuvo el respaldo general de la patronal y de la UGT, por lo que el gobierno aparcó su tramitación en las Cortes y presentó el proyecto de Ley de Estatuto de los Trabajadores.

Ya se ha hecho referencia a la permanente reivindicación de CC.OO. desde 1977 de un Código o Estatuto de los Trabajadores. Tras el rechazo de la propuesta presentada a través del PCE, el sindicato estuvo proponiendo en todas las conversaciones con el gobierno la negociación del Estatuto.

La presentación unilateral del proyecto de ley por parte del gobierno fue mal acogida

por CC.OO. Por su parte, la CEOE y UGT firmaron el 1 de julio el Acuerdo Básico Interconfederal, al que se añadió el 1 de agosto un texto de enmiendas conjuntas de ambas organizaciones al proyecto de ley.

En ese mismo verano el gobierno presentó el «Programa Económico a Medio Plazo», que fue valorado duramente por CC.OO.: «programa de la gran patronal»; «el programa significa el aumento del paro»; «agresión al poder adquisitivo y las pensiones»; «ausencia de medidas contra la inflación»; «limita los servicios sociales, permite el fraude empresarial»; etc. El sindicato presentó un documento alternativo con propuestas de lucha contra el paro y de protección al desempleo; mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y pensionistas; reformas estructurales en gasto público, Seguridad Social y reconversión sectorial.

El Consejo Confederal del 7 de septiembre pidió una negociación al gobierno sobre el Estatuto y sobre el Plan Económico y propuso una campaña de movilizaciones, con una concentración masiva de delegados el 14 de octubre en Madrid, en la que se podrían aprobar «nuevas y más importantes acciones».

La concentración del 14 de octubre, de enorme importancia, pero en términos objetivos muy inferior a los 400.000 participantes que dijimos, no convocó la huelga general, tal y como proponían sectores del sindicato, sino el incremento de acciones parciales, sectoriales y territoriales. La decisión del 14 de octubre de no convocar la huelga general, en la que sin duda influyó la opinión mayoritaria del PCE, fue un evidente acierto, evitó el descalabro que hubiera supuesto una huelga en solitario, frente a todas las fuerzas políticas (el PCE habría tenido una difícil papeleta al respecto) y sociales y sin embargo no supuso una desmovilización social.

Durante los meses de octubre, noviembre y diciembre se sucedieron las asambleas, manifestaciones y paros, en especial la jornada de 2 horas de paro en Madrid, Cataluña, Euzkadi y Andalucía, el 29 de noviembre.

Las movilizaciones de CC.OO., aunque no lograron abrir formalmente la negociación del Estatuto con el gobierno, favorecieron cambios importantes en la tramitación parlamentaria de la ley, fundamentalmente a través de las enmiendas del grupo parlamentario comunista y también de algunas formuladas por el PSOE.

El Estatuto que salió aprobado tenía muchos elementos equiparables con lo que habían sido las propuestas del Código de derechos de los trabajadores y de forma objetiva se puede decir que establecía un marco de relaciones laborales y sindicales democrático y en cuanto a su contenido social y económico se podría considerar moderadamente progresista. Las sucesivas reformas del Estatuto durante las legislaturas socialistas, en la mayoría de los casos

con criterios regresivos, aportan nueva luz para una valoración más positiva del texto inicial de esta ley.

Lamentablemente, el sindicato no supo valorar y menos aun capitalizar adecuadamente los cambios introducidos, aunque hubo quienes defendimos que el Estatuto era un claro avance en las relaciones laborales de nuestro país.

En esa falta de equilibrio en los análisis del sindicato, sin duda pesaron las tensiones y frustraciones de la no convocatoria de huelga general y las tensiones entre dirigentes de CC.OO. y del PCE, en un momento en que además el PCE iniciaba un proceso de gravísima crisis interna que alcanzaría su paroxismo en 1981 y 1982.

Pero en esa crispación en la que estaba sumido el sindicato, también influyeron negativamente otros aspectos como la convocatoria de nuevas elecciones sindicales en un clima de abierto enfrentamiento con UGT, y la firma de un nuevo Acuerdo Interconfederal preparado por CEOE y UGT.

Del AMI al ANE

Tras la paralización del proyecto de Ley de Negociación Colectiva, en julio de 1979, CC.OO. tuvo la iniciativa junto con CEPYME de proponer un gran acuerdo entre sindicatos y empresarios que facilitase la negociación colectiva.

Casi simultáneamente UGT y CEOE anunciaron públicamente el inicio de conversaciones sobre el mismo tema, planteando la exclusión de USO por el lado sindical y de CEPYME por el lado empresarial.

A pesar de que CEOE y UGT no facilitaron las cosas, por la firma ya realizada del ABI y del Anexo de Enmiendas del Proyecto de Ley de Estatuto de los Trabajadores, CC.OO. participó en todo el proceso negociador de un nuevo Acuerdo Interconfederal, el AMI, logrando modificar sustancialmente las pretensiones de CEOE y UGT de realizar un convenio estatal general y la paralización de los convenios colectivos en curso. Igualmente, CC.OO. logró suavizar cláusulas referidas a la productividad, el absentismo, descuelgues patronales, reconversión de horas extras, así como a la hora de fijar una banda salarial que no supusiera una pérdida del poder adquisitivo de los salarios.

Al final CC.OO. decidió no firmar el AMI, en medio de un debate no exento de tensiones en los órganos de dirección del sindicato, aunque la decisión de no firmar la adoptó el Consejo Confederal de forma unánime el 4 de enero de 1980.

El rechazo de CC.OO. al AMI mas allá de que fuera una decisión oportuna, provocó

una profunda alteración en las reglas de juego de la negociación colectiva. Por primera vez desde el inicio de la transición teníamos dos oponentes en la mesa de negociación, de muy distintas características, obviamente, pero al fin y al cabo oponentes. Por su parte, el gobierno y en especial su equipo económico apoyó de manera clara el AMI y a sus firmantes y no sólo políticamente, sino con otro tipo de apoyos institucionales, diferente ritmo de devolución del patrimonio sindical, facilidades en las elecciones sindicales, etc.

Nuestro sindicato en las II Jornadas de Acción Sindical aprobó un documento de criterios a tener en cuenta en la negociación colectiva, para que pudiéramos conjugar la inclusión de los aspectos positivos del AMI y nuestras propias plataformas reivindicativas. Aunque la Confederación propició la flexibilidad de nuestras posiciones en la negociación colectiva, el desarrollo de los acontecimientos fue bastante más difícil.

CEOE y UGT no tuvieron el menor problema para expulsar a CC.OO. de las mesas de los convenios al primer síntoma de disconformidad con el proceso de negociación. Ambas organizaciones firmaron la mayoría de los convenios con gran rapidez, en determinados casos sin reunir la suficiente representatividad; trasladando mecánicamente el texto del AMI a los nuevos convenios; admitiendo en algunos casos retrocesos y pérdidas de derechos adquiridos.

La respuesta de las organizaciones de CC.OO. no siempre estuvo muy meditada o se valoró adecuadamente la correlación de fuerzas entre los trabajadores. Se convocaron huelgas sin la suficiente preparación y explicación, que a veces parecían más huelgas en negativo, contra el AMI en general, antes que a favor de determinadas reivindicaciones para el convenio o por la insuficiente representatividad de los firmantes del convenio antes que por el propio contenido del mismo.

A pesar de todo ello, la posición de CC.OO. contribuyó a mejorar muchos convenios en los que las partes firmantes terminaron por incluir sólo los aspectos más positivos del AMI, no incluyendo los más polémicos o negativos. En todo caso, la influencia de CC.OO. fue mayor en la negociación colectiva de empresa que en los convenios de sector.

El AMI, valorado en su globalidad, no contribuyó a la mejora de las condiciones de trabajo y retributivas de los trabajadores y en cambio abrió una profunda brecha sindical entre los dos sindicatos y agudizó los enfrentamientos entre CEOE y CC.OO.

Las facturas del AMI se pasaron en las elecciones de 1980. A diferencia de las de 1978, en las que la patronal y el gobierno buscaron reducir la presencia del sindicalismo de clase, CC.OO. y UGT, en las de 1980 el objetivo de ambos fue reducir la presencia de CC.OO. UGT cobró los réditos de la firma del AMI, tanto por el apoyo institucional de la Administración como el de la CEOE.

En nuestro sindicato, además de sufrir diversas maniobras (despidos de candidatos, no contabilización de actas, no cómputo de los elegidos antes del 15 de marzo, etc.), mientras todo eran facilidades para UGT, no fuimos suficientemente conscientes del desgaste sufrido por nuestra fuerte oposición al Estatuto de los Trabajadores y al AMI, que nos había generado un perfil duro ante determinados sectores más moderados de trabajadores (aunque también perdimos en empresas de gran tradición de lucha como SEAT y FASA), imagen potenciada sin duda por los medios de comunicación social.

En plena negociación colectiva, el gobierno presentó en marzo de 1980 el proyecto de Ley Básica de Empleo. El proyecto de ley, en su texto inicial, incorporaba retrocesos sobre la situación existente e implicaba ya una primera lectura regresiva sobre el contenido del Estatuto de los Trabajadores.

Dada la trascendencia del proyecto de ley, CC.OO. pidió al gobierno la negociación de la misma y propuso a UGT la coordinación de planteamientos y de movilizaciones. Ni uno ni otro aceptaron las propuestas de nuestro sindicato, alegando UGT que el clima de enfrentamiento existente en la negociación colectiva y en el inicio de las elecciones sindicales no permitía la unidad de acción ante la Ley Básica de Empleo.

En un marco desfavorable, en medio de la negociación de los convenios e iniciándose las elecciones sindicales, CC.OO. lanzó una serie de movilizaciones que no tuvieron la respuesta que hubiera sido necesaria. Sólo los diputados comunistas defendieron en las Cortes las propuestas del sindicato.

Nuevamente, nuestras movilizaciones, aunque limitadas, no fueron estériles y el proyecto de ley experimentó modificaciones positivas, quedando una ley que si bien globalmente no aprobamos, como también se ha visto por el paso del tiempo, a pesar de sus lagunas e insuficiencias, era razonablemente aceptable, por lo que fue sufriendo, al igual que el Estatuto, sucesivas reformas restrictivas en las legislaturas socialistas.

Tras la difícil situación vivida en el primer semestre de 1980, CC.OO. buscó retomar la iniciativa elaborando y presentando el Plan de Solidaridad Nacional contra el Paro y la Crisis, desarrollando una idea que desde 1978 estaba apareciendo en documentos del sindicato.

Es muy posible que algunas de las ideas fundamentales del plan fueran excesivamente voluntaristas y respondieran a una traslación demasiado mecánica de realidades y experiencias de otros países de la Unión Europea. Pero en lo sustancial, el plan supuso un esfuerzo de propuesta global que marcó una época de nuestra acción sindical y fue la única iniciativa en positivo frente a la crisis económica surgida desde las fuerzas progresistas de nuestro país, ya fueran partidos políticos, sindicatos u otras organizaciones sociales.

El plan pretendía un diseño de política integral con tres grandes capítulos. El primero

sobre medidas inmediatas en materia de fomento del empleo y protección del desempleo, con propuestas tendentes a frenar el crecimiento del desempleo; medidas tendentes a paliar los efectos del paro sobre el mercado de trabajo (reparto del empleo, reducción de la jornada de trabajo, horas extras, pluriempleo, jubilaciones, edad de escolarización obligatoria, programas de empleo, empleo comunitario, movimientos cooperativos, lucha contra la contratación fraudulenta); y protección a los parados. Un segundo capítulo hacía referencia a medidas de reformas estructurales a medio plazo. El tercer capítulo era el referido a la financiación y a la propuesta de Fondo de Solidaridad para el empleo.

Sin embargo, el contexto político y social no era favorable para la negociación de este tipo de plan. El gobierno de Suárez estaba dando sus últimos pasos, bloqueado por las disensiones internas de la UCD, el golpismo y el terrorismo y la dura oposición parlamentaria del PSOE. Por su parte, UGT y CEOE se habían dotado de un marco de relaciones que consideraban beneficioso y por lo tanto sin ningún interés en dar cancha a CC.OO.

El golpe del 23-F y la debilidad política del nuevo gobierno de Calvo Sotelo facilitaron el inicio de un nuevo proceso de interlocución social, iniciándose en la primavera del 81 la negociación tripartita del Acuerdo Nacional de Empleo (ANE).

El ANE tenía 8 capítulos: Compromiso de Empleo; Crecimiento salarial; Cobertura de desempleo; Medidas de fomento del empleo; Seguridad Social; Consolidación sindical; Regulación de empleo; Comisión de seguimiento y control de acuerdo.

El contenido del ANE era claramente positivo, sin ninguna concesión de importancia y con algunos avances notables, recuperándose, así mismo, compromisos de reforzamiento y participación sindical pendientes desde los Pactos de la Moncloa; además, por primera vez en un acuerdo de estas características se incorporaba una permanente aspiración de CC.OO., como era la existencia de una comisión de seguimiento y control.

La firma del ANE por parte de CC.OO. suscitó un amplio debate en los órganos de dirección del sindicato, incluido su 2º Congreso Confederado (celebrado en julio de ese año), que zanjó el debate con una aprobación muy mayoritaria.

Para valorar adecuadamente la decisión de la firma del ANE, hay que tener presente no sólo los contenidos en sí de este acuerdo, aspecto decisivo para defender la firma, sino también lo que suponía de superación de la vieja tesis de los pactos a cuatro bandas que arrasábamos desde 1977 y el aparcar de forma implícita, al menos temporalmente, el Plan de Solidaridad Nacional.

Sin duda en la decisión de firmar también tuvo un peso importante el contexto político en el que nos encontrábamos, así como una reflexión implícitamente autocrítica de las experiencias del sindicato en los años 1979 y 1980.

Tras la firma del ANE, CC.OO. mantuvo una actitud muy activa en la defensa y explicación del mismo entre los trabajadores y diseñó un Plan de Trabajo para su seguimiento y control.

La aplicación del ANE no fue pacífica. La CEOE dificultó el trabajo de la Comisión de Seguimiento y Control, retirándose varios meses de la misma. El gobierno incumplió plazos. Todo ello, sin embargo, tuvo un efecto positivo: la recuperación de la unidad de acción entre CC.OO. y UGT, llegándose incluso a convocar el 18 de diciembre manifestaciones unitarias en las principales ciudades con propuestas comunes en materia de empleo.

En cumplimiento del ANE, a finales de 1981 se constituyó la Comisión Tripartita para la mejora y racionalización de la Seguridad Social, presidida por Fuentes Quintana y José Barea. El gobierno con carácter previo elaboró un «Libro Verde» de estado de situación de la Seguridad Social, entregando posteriormente a petición de los sindicatos un «Libro Rojo», elaborado por el Instituto de Estudios de la Seguridad Social, cuyo contenido y conclusiones no eran plenamente compartidos por el gobierno.

La CEOE intentó devaluar la Comisión y como dato significativo, tras tres meses de reuniones de la Comisión, presentó como documento de conclusiones un folleto que la patronal había publicado en noviembre de 1980. El gobierno, en una situación de creciente debilidad política, se limitaba a defender sus propuestas sin mucha voluntad de negociación. Fuentes Quintana y Barea adquirieron cada vez más autonomía política y buscaron la interlocución preferente de UGT, considerando que a través de UGT opinaba el PSOE, partido al que ya se consideraba ganador de las próximas elecciones políticas y quien en definitiva iba a gestionar la reforma que se pactara de la Seguridad Social.

CC.OO. elaboró un documento que desarrollaba las propuestas básicas que se aprobaron en el 2º Congreso Confederal.

El documento presentado por el sindicato tenía cuatro apartados: Análisis y críticas al actual Sistema de Seguridad Social; Definición del modelo de Seguridad Social; Propuestas a corto y medio plazo; Posición ante los Fondos de Pensiones.

Leyendo hoy este documento, y otros que le acompañaron (Primeras Consideraciones sobre la Reforma de la Seguridad Social, Crítica al Libro Verde del Gobierno, En torno al modelo patronal de la Seguridad Social, Participación sindical en los Institutos, Análisis y valoración del documento de Síntesis Fuentes-Barea, etc.), podemos valorar el enorme esfuerzo de análisis y elaboración de propuestas que había alcanzado en poco tiempo el sindicato. Los documentos de CC.OO. en materia de Seguridad Social contaron con una amplia participación en su elaboración: Gabinete Técnico Confederal, técnicos de otras

organizaciones del sindicato, cuadros sindicales de las Federaciones más directamente implicadas, expertos simpatizantes de CC.OO., etc.

Los órganos de dirección del sindicato debatieron a fondo las propuestas así como el seguimiento puntual de las negociaciones. El conjunto del sindicato se impregnó de los análisis y alternativas sobre Seguridad Social, temas que hasta ese momento habían sido muy minoritarios, salvo las cuestiones generales de mejora de las pensiones y de defensa del carácter público de la Seguridad Social.

Hay análisis y propuestas hechas en aquella negociación que hoy no las compartimos total o parcialmente, pero esto no disminuye el esfuerzo de elaboración que se hizo desde CC.OO.; como también hay que destacar la rotunda voluntad negociadora que mantuvimos en los cuatro meses de vida de la Comisión Tripartita, casi en solitario.

En los últimos días de marzo, Fuentes y Barea presentaron un documento de síntesis, denominado Programa de Mejora y Racionalización de la Seguridad Social, con seis capítulos: Pensiones y otras prestaciones económicas; Control y fraude; Organización y funcionamiento; Asistencia Sanitaria, Servicios Sociales; y Financiación.

La propuesta de Fuentes y Barea se desmarcaba moderadamente de las propuestas del gobierno, se aproximaba a las de UGT y no recogía en absoluta las de CEOE, centrándose más en las medidas mejora de la gestión y presupuestación que en propuestas de reforma o de mejora sustancial de las prestaciones.

A la vista del documento, CEOE dio por rotas las negociaciones. UGT aceptó el hecho en sí de la ruptura, aunque centró sus críticas en la actitud de la Administración. El gobierno, sin especial entusiasmo en toda la negociación, asumió como inevitable la ruptura de los trabajos de la Comisión negociadora.

CC.OO. valoró el documento Fuentes-Barea como un buen punto de partida para continuar y profundizar en las negociaciones, considerando que había numerosos aspectos positivos, otros que no podíamos asumir y que había materias no incluidas que había que incorporar y en definitiva pedíamos que continuaran las negociaciones.

Pero el país estaba terminando el periodo de su transición política, avanzando rápidamente hacia una nueva etapa de la mano del triunfo electoral del PSOE, que se prolongaría durante cuatro legislaturas seguidas.

A modo de conclusión

En 1982, cuando el PSOE llega al gobierno, aunque todavía manteníamos impor-

tantísimos déficits sociales, las cosas habían cambiado de forma importante en relación a 1977.

- Los perceptores de prestaciones por desempleo eran 629.959.
- La financiación del Estado a las prestaciones por desempleo era del 43,4%.
- El presupuesto total del INEM era de 423.791 millones.
- El gasto en Servicios Sociales del Ministerio de Trabajo era de 83.181 millones de pts.
- El gasto en Servicios Sociales de las restantes Administraciones Públicas, incluidos los Ayuntamientos, era de 46.609 millones de pts.
- La población protegida por la Sanidad Pública era 33.066.635.000 personas, el 16% de la población todavía no tenía ningún tipo de cobertura sanitaria pública.
- El gasto sanitario de la Seguridad Social era de 787.000 millones de pts., el 4,02% del PIB.
- El salario mínimo era 28.440 pts.
- Las pensiones asistenciales (354.634) eran 5.550 pts.
- La pensión media del SOVI (726.000) era 13.600 pts. (vejez), 14.100 pts. (invalidez) y 10.900 pts. (viudedad).
- La prestación por minusvalía era 3.000 pts.
- Las pensiones mínimas de jubilación e invalidez eran 20.315 pts., el 71,4% del SMI.
- Las pensiones mínimas de viudedad de más de 65 años eran 15.430 pts., el 54,2% del SMI. y las de menos de 65 años, 13.320 pts., el 46,8% del SMI.
- La pensión media de jubilación de todos los regímenes era 21.800 pts.
- La aportación del Estado a la financiación de la Seguridad Social era el 15,2%.
- El total de pensiones de la Seguridad Social era 4.837.643.
- El total del gasto en pensiones de la Seguridad Social eran 1.317.765 millones de pts., el 6,67 del PIB.
- El gasto público total en protección social era en España el 19,43% del PIB (la media de la entonces Comunidad Económica Europea era del 26,1%).

La mera comparación con los ratios de 1977 nos indica el importante avance conseguido en 5 años.

A todo ello hay que sumarle el reconocimiento de los derechos sindicales fundamentales: asociación, reunión y manifestación; la presencia del sindicato en la empresa; la participación sindical en numerosas instituciones públicas; las elecciones sindicales y el reconocimiento de los derechos de los comités y delegados; la Amnistía Laboral; la devolución de una parte importante del patrimonio sindical.

El marco de derechos y deberes de los trabajadores, aunque no era el deseable para

CC.OO., había modificado profundamente la vieja legislación de la dictadura. Las Magistraturas de Trabajo, ahora Juzgados de lo Social, tenían un espíritu más democrático y se guiaban por criterios más técnicos; había desaparecido «el acto de conciliación ante el sindicato vertical» y se había constituido el IMAC.

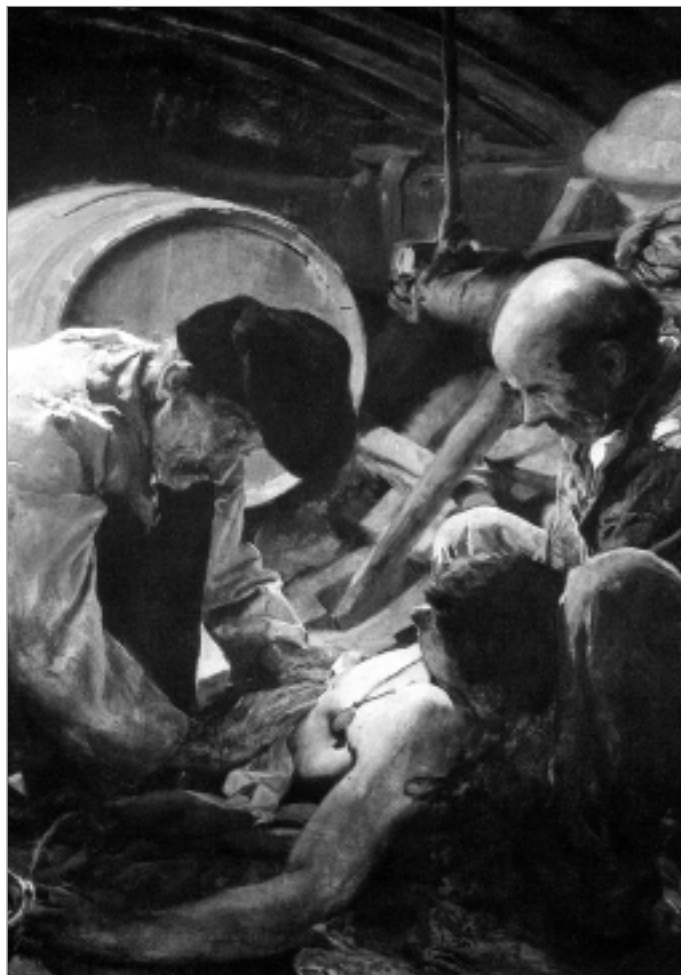
Todo esto no nos lo regalaron. Lo conseguimos con nuestro esfuerzo; con nuestra capacidad de movilización, propuesta y negociación, aunque, como indicaba al principio, no siempre fuimos capaces de aprovecharlo, explicarlo y capitalizarlo.

El periodo 1977–1982 fue decisivo y muy significativo de todos los aciertos y de los errores, de las carencias que teníamos y de los esfuerzos realizados.

Conocer nuestra historia y a veces la letra pequeña o los recovecos de la misma nos debe servir por un lado para estar orgullosos de ella y por otro para, aprendiendo de las experiencias positivas y también de las negativas, seguir desarrollando nuestro sindicato como el mejor instrumento que tienen las trabajadoras y trabajadores españoles para la defensa y avance de sus derechos y reivindicaciones.

JORGE ARAGÓN

Acción sindical y desarrollo económico



Sorolla. Y aún dicen que el pescado es caro. 1894

Es innegable la aportación sindical a la extensión y universalización de derechos relacionados con las pensiones mínimas o las pensiones asistenciales, las prestaciones no contributivas en el seguro de desempleo o la generalización de la sanidad y de la educación pública como derechos de todos los ciudadanos.

« A mi juicio, una civilización puede entenderse como una complejísima estructura de fronteras, determinantes de actores y relaciones en el sistema social. Y no sólo fronteras en el espacio, sino también en el tiempo. Cada acto y cada suceso se aparta como una irreversible frontera de las alternativas simultáneamente rechazadas o eliminadas, así como también de los actos anteriores y de los posteriores. Todo período de transición es una frontera temporal entre dos épocas históricas.»

J.L. Sampedro: «Desde la frontera», 1991, Madrid

Aunque es innegable la importancia del papel de la acción de los sindicatos en la actividad económica, existe una significativa polémica sobre sus formas de actuación y sobre la evaluación de sus efectos. En este trabajo se aborda una reflexión sobre el papel que las organizaciones sindicales han jugado en la evolución reciente de la economía española defendiendo la importancia de su acción en el ámbito económico –más allá de los procesos mercantiles- y en la configuración de una sociedad más dinámica y vertebrada en la que los derechos laborales son parte indisoluble de los derechos de ciudadanía. Parafraseando a Adam Smith, las organizaciones sindicales son una parte esencial de la riqueza de las naciones.

Se parte, en primer lugar, de una visión crítica del papel que el análisis económico convencional otorga a los sindicatos, generalmente asociado, desde un enfoque economicista, a restricciones en el adecuado funcionamiento del mercado de trabajo. Se defiende que la complejidad de los procesos que se articulan en los mercados de trabajo y en las relaciones laborales requieren un enfoque multidisciplinar para su estudio, así como su encuadramiento en las características del proceso histórico en el que se desarrollan.

Desde esta perspectiva se aborda, en una segunda parte, el análisis de los principales ámbitos de actuación de las organizaciones sindicales en la economía española desde el proceso de transición a la democracia, partiendo del contexto de crisis de la economía desarrollista de los años 60 como una crisis estructural de dimensiones profundas. Se señalan las principales características de los acuerdos sociales generales que marcaron el primer periodo, al que siguieron una etapa de acuerdos parciales y que en la actualidad se manifiesta en el mayor protagonismo de los agentes sociales desde su autonomía en el establecimiento de los temas prioritarios de negociación.

El análisis permite concluir que la acción sindical ha sido una pieza fundamental no sólo para la normalización del marco político democrático -al que se subordinó una parte importante de sus estrategias y prioridades-, sino para hacer frente a la crisis de mediados

de los años 70 que tuvo graves implicaciones en nuestro país por las características del modelo de acumulación del desarrollismo; marcada por la destrucción de empleo y la desarticulación de una parte significativa de la estructura productiva. Igualmente relevante es el papel que jugaron los sindicatos en el proceso de apertura al exterior marcado por la integración en la Comunidad Económica Europea y, en definitiva, en la inserción plena de la economía española en el contexto internacional.

La acción de las organizaciones sindicales más representativas se ha dirigido a la defensa de intereses colectivos no sólo en el ámbito económico sino político y social, con el objetivo de generar derechos generales de ciudadanía que desbordan el carácter meramente corporativo que suele asignarles el análisis económico convencional. Así lo indica la participación sindical en el desarrollo y ampliación de las estructuras de protección social y de un sistema fiscal basado en la progresividad de las principales figuras tributarias y garante de la suficiencia fiscal del Estado.

También es reseñable el dinamismo que han mostrado las estrategias sindicales en las diferentes etapas de la evolución reciente de la economía española, modificándose sustancialmente, desde posiciones de subordinación y dependencia al objetivo del establecimiento de un sistema político democrático, hasta un creciente protagonismo de la autonomía de los agentes sociales en los procesos de negociación.

El papel de los sindicatos en la actividad económica

La teoría económica convencional, la teoría neoclásica, ha otorgado un papel generalmente marginal al estudio de la acción de las organizaciones sindicales y sus efectos en la actividad económica. Un papel marginal en gran medida derivado de las propias consideraciones que este enfoque teórico ha adoptado sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, en las que los sindicatos son considerados como elementos «extraños» al funcionamiento de la economía de mercado, generadores de «rigideces» que afectan negativamente al libre juego de la oferta y la demanda.

El simplismo de la teoría neoclásica

Desde los postulados de la teoría neoclásica, el mercado de trabajo funciona como un mercado más en un sistema de competencia perfecta, con la única diferencia de que al

intercambiarse un factor de producción –la fuerza de trabajo- su demanda es una demanda derivada de los mercados de producto y depende, por tanto, del nivel general de la actividad económica. Los empresarios, como demandantes de fuerza de trabajo, buscarán maximizar su beneficio, dentro de las características antes reseñadas, teniendo en cuenta el nivel de conocimientos existentes –estado de la tecnología- y del precio relativo de los demás factores de la producción, especialmente el capital. Los trabajadores, como oferentes de la fuerza de trabajo, teniendo en cuenta las características demográficas, ofrecerán una determinada cantidad de fuerza de trabajo en función de la utilidad que dicten sus preferencias –ingresos salariales frente a ocio- siguiendo el comportamiento que generalmente se asigna a la acción de los consumidores.

La acción individual de empresarios y trabajadores en el mercado de trabajo, de acuerdo con el comportamiento de maximización de beneficios y de utilidad analizado, llevaría a fijar un determinado salario de equilibrio asociado a una determinada cantidad de empleo. No debería existir más que desempleo voluntario, y los empresarios establecerían una asignación eficiente de recursos para desarrollar el proceso productivo con una adecuada combinación de trabajo y capital.

En este marco de análisis, la acción de las organizaciones sindicales sería generadora de comportamientos oligopolistas que restringirían el libre juego de la oferta de fuerza de trabajo, dando lugar a que el salario finalmente fijado en el mercado de trabajo fuera distinto al salario de equilibrio, con la consiguiente generación de desempleo involuntario. Se asigna así a la acción sindical -a través de la negociación colectiva o mediante la promoción de normas laborales y sociales- un papel perturbador del adecuado funcionamiento de los mercados y, con ello, del conjunto de la actividad económica.

Mercados de trabajo y relaciones laborales

A pesar de los complejos modelos econométricos en que ha derivado esta concepción económica de la actividad laboral, pocas veces se ha manifestado más claramente la disociación entre la teoría económica y la realidad que pretende analizar. Algunos aspectos claves cuestionan los fundamentos del análisis neoclásico. En primer lugar, no cabe considerar el mercado de trabajo como un mercado que funciona bajo las mismas reglas que cualquier mercado de producto. La mercancía que se intercambia, la fuerza de trabajo, no constituye una «mercancía-objeto» convencional, como las lavadoras, sino la potencialidad de trabajo de las personas. Mercancía ciertamente singular que apunta la complejidad del

intercambio que se lleva a cabo. A modo de ejemplo, el valor de la fuerza de trabajo está condicionado por procesos de socialización, a través de las familias o de los sistemas educativos, que exceden ampliamente los límites puramente mercantiles.

Desde esta perspectiva, la oferta de trabajo no se configura como la suma de decisiones independientes de los trabajadores según sus opciones entre el ocio y el trabajo, como considera la teoría neoclásica. Ningún trabajador ofrece su fuerza de trabajo de manera autónoma e independiente al resto de los asalariados; por el contrario, es bien conocida la tendencia de los trabajadores a formar coaliciones que permitan mejorar sus condiciones laborales -en una relación de poder desigual frente al empresario, como bien ha estudiado el derecho del trabajo-, lo que implica que no existen funciones de utilidad trabajo-ocio independientes para cada uno de los trabajadores sino que, por el contrario, éstas tienen un fuerte nivel de interrelación. La creación de asociaciones es consustancial a la actividad humana y la constitución de sindicatos y, por tanto, de decisiones colectivas que distan mucho de ser una mera agregación de decisiones individuales, es un proceso intrínseco en el funcionamiento de las economías de mercado.

Por ello, la existencia de organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, normas colectivas acordadas entre los agentes sociales o legislación emanada de las autoridades públicas y de tribunales responsables de su aplicación, configuran un marco institucional básico que debe ser incorporado al análisis del mundo del trabajo, en toda su riqueza y diversidad, y no como «intromisiones espúreas» en el hacer del libre mercado.

Paralelamente, es necesario tener en cuenta que en el contrato de trabajo sólo se acuerda la disponibilidad de las personas a trabajar un número de horas fijado de acuerdo con distintos niveles de cualificación, a un determinado precio. Pero su transformación en trabajo efectivo va a depender de un proceso que, más allá del intercambio realizado en el mercado de trabajo, se lleva a cabo en el interior de las empresas; y conviene recordar que las empresas no se organizan bajo las reglas de mercado.

Como señalaba a principios de pasado siglo el premio Nobel R. Coase -por cierto de tradición neoclásica- las empresas, como unidades de producción, no funcionan bajo las reglas de mercado sino mediante la ordenación jerárquica -las decisiones del empresario como propietario- de un proceso que requiere altos niveles de cooperación para su desempeño y que abre el vasto campo de las relaciones laborales que se desarrollan fuera de los espacios puramente mercantiles; una realidad que explica, por ejemplo, la adopción de técnicas empresariales de motivación o de sanción y de múltiples sistemas de control o participación. El estudio del mercado de trabajo no puede olvidar, por tanto, su desarro-

llo a través de las relaciones laborales, que se estructuran fuera de la esfera puramente mercantil.

Acción sindical y eficiencia económica

Las relaciones laborales ocupan, desde esta óptica, un papel fundamental en el funcionamiento de las empresas como unidades de producción de bienes y servicios. No se trata de un mero reparto pasivo del valor añadido entre salarios y excedente empresarial, sino que inciden directamente en la configuración de la organización del trabajo, en un sentido amplio, y a través de ella en los niveles de productividad, de empleo y de inversión. La innovación tecnológica, base de los aumentos de productividad, no puede ser considerada como un factor externo a la empresa y a las características de su organización de la producción -como si se tratara de un catálogo de conocimientos disponibles en el que el empresario elige el más adecuado según el precio relativo del trabajo y del capital-, sino como resultado de múltiples decisiones, en las que las relaciones laborales intervienen de manera directa condicionando su resultado final. Consideraciones que toman cuerpo en la tesis, ampliamente contrastada, de que las empresas más innovadoras son las que permiten obtener beneficios y pagar salarios más altos con menores costes laborales unitarios debido a sus elevados niveles de productividad.

La acción sindical, a través de las relaciones laborales, no interviene solamente en el reparto de la renta creada, considerada como una variable fijada previamente, sino que incide directamente en ella: en la capacidad de creación de riqueza. Una incidencia que, más allá del ámbito de la empresa, se establece a través de un complejo proceso de negociación en niveles muy diferentes que deben ser tenidos en cuenta, desde los centros de trabajo hasta la adopción de normas laborales con carácter sectorial o general.

En este proceso, la actuación de las organizaciones sindicales en la actividad económica -en cuanto acción colectiva- expresa no sólo reivindicaciones económicas sino valores sociales o políticos indesligables de aquéllas. De hecho, el desarrollo de la negociación colectiva en gran parte de los países industrializados nació de la exigencia de los trabajadores de garantizar determinados niveles básicos de igualdad, independientemente de sus situaciones individuales concretas, y de la aceptación de los empresarios de no basar la competencia en la conculcación de estos niveles básicos, convertidos en derechos, referidos no sólo a salarios mínimos sino a límites al trabajo infantil, a las horas máximas de trabajo o a riesgos laborales.

Cabe, por tanto, subrayar la importancia de las organizaciones sindicales en la activi-

dad económica como elementos promotores de cohesión social y de productividad -creadores de riqueza- cuyo análisis no puede ser abordado desde postulados economicistas o mercantilistas, que intentan evaluar sus acciones mediante instrumentos claramente rudimentarios e insuficientes –por muy sofisticados que sean– frente a la complejidad de la realidad que se estudia. Como se ha señalado pedagógicamente, el objetivo formal del sindicato es más vago que el del empresario. Los beneficios pueden medirse en una dimensión monetaria, sin embargo el «bienestar económico» de los trabajadores es un cúmulo de fenómenos discretos: los salarios, que tienen una dimensión monetaria; las horas de trabajo, que tienen una dimensión temporal; y las condiciones físicas de trabajo, la seguridad económica, la protección contra el abuso de los directivos y algunos derechos de autodeterminación, que no tienen ninguna dimensión en absoluto¹.

Pero desde estas mismas consideraciones críticas sobre el análisis económico convencional, que relega a un segundo plano el estudio de la acción de las organizaciones sindicales –paradójicamente, porque también relega a este segundo plano el estudio de lo que ocurre dentro de las empresas, a pesar de que son la base de la economía de mercado-, sería absurdo buscar una teoría económica general de la acción sindical sin tener en cuenta las características específicas de las propias organizaciones sindicales y el contexto legal e institucional en el que actúan, desde una perspectiva histórica. Es decir, sin analizar si se está hablando de sindicatos corporativos o sindicatos de clase, sus niveles de representatividad -no sólo respecto a sus afiliados sino al conjunto de los trabajadores-, sus relaciones y sus niveles de autonomía respecto a otras organizaciones políticas, económicas o sociales, así como otros múltiples factores que no pueden ser excluidos del análisis económico porque la economía es una esfera más de la vida social que, al igual que las demás, impone límites y posibilidades relativas y, en ese mismo sentido, condiciona las posibilidades de decisión y de actuación de los sujetos individuales o colectivos.

Como apuntaba la economista Joan Robinson: «el análisis económico necesita ser complementado por una especie de antropología histórica comparativa que, como campo científico, está aún en su infancia»².

La crisis económica como contexto de la transición

El marco de análisis desarrollado anteriormente es especialmente relevante para el aná-

¹ MCCONELL C.R y BRUE, S.L. (1996): Economía Laboral, McGRAW-HILL, Madrid.

² ROBINSON, J (1960): La acumulación de capital. FCE, Méjico.

lisis de la acción de las organizaciones sindicales más representativas en la evolución de la economía española en su historia reciente. Previamente, es necesario recordar brevemente el contexto económico en el que se desarrolló la transición a la democracia, especialmente porque a veces se ha asociado, de manera enormemente simplista, el especial impacto que la crisis económica de los años 70 tuvo en la economía española a las políticas llevadas a cabo en el proceso de transición democrática y, especialmente, a la fuerte presión de la acción sindical sobre los salarios y a la extensión de los mecanismos de protección social.

Sin embargo, desde una perspectiva histórica cabe defender que la intensidad de la crisis en España tuvo su causa principal en las características estructurales del modelo económico «desarrollista» que se puso en marcha en los años 60 y que supuso un importante paso en la industrialización e internacionalización de la economía española -hasta el punto de que se dio a este periodo la singular denominación de «milagro económico» por sus elevadas tasas de crecimiento-, pero que ocultaba fuertes desequilibrios estructurales que se pusieron de manifiesto con toda su crudeza en nuevo escenario internacional de los años 70.

Gran parte del desarrollo industrial de la época comentada se basó en la apertura parcial de los sectores al mercado internacional, manteniendo un fuerte proteccionismo en una parte significativa del sector agrario, en sectores industriales básicos y en el sector financiero, que ocultaba los bajos niveles de competitividad de las empresas que operaban en estos mercados. La presión corporativista de determinados grupos de interés económicos, entre los que destaca la banca, permitieron preservar el mercado español de la competencia exterior al mismo tiempo que se producía una apertura controlada en otros sectores de especial dinamismo económico y tecnológico -que eran la base del ciclo expansivo de los países más industrializados en este periodo- y que hicieron de la inversión extranjera y de la importación de tecnología asociada a ella un importante motor de crecimiento.

El recurso a la inversión extranjera permitió mejorar el bajo nivel de desarrollo tecnológico de la economía española, así como tener acceso a materias primas y productos energéticos inexistentes en el ámbito interno e imposibles de conseguir en el modelo autárquico intentado en la primera etapa franquista. De hecho, la falta de competitividad en un número importante de sectores industriales resguardados de la competencia exterior hicieron que los desequilibrios comerciales, manifiestos en déficit crónicos de la balanza comercial, fueran una restricción continuada en el proceso de crecimiento. Esta restricción tuvo como mecanismos de equilibrio los ingresos provenientes de la inversión extranjera antes señalados, el desarrollo de la actividad turística y las remesas de emigrantes. En este último caso, el importante flujo migratorio hacia el exterior de una parte importante de la población española tuvo no sólo la funcionalidad de conseguir un constante flujo de divisas exte-

riores, que colaboraron a paliar la falta de competitividad exterior de la economía española, sino de ocultar el escaso crecimiento del empleo asociado a este modelo de crecimiento –en gran medida por la implantación de tecnologías desarrolladas en el exterior fuertemente ahorradoras de trabajo- manteniendo el desempleo en niveles muy reducidos.

La falta de competitividad del proceso de industrialización de los 60, apoyado en los mecanismos de equilibrio exterior comentados, estuvo también parcialmente compensada por mecanismos internos de control de la actividad económica entre los que cabe destacar, como características propias del marco político de la dictadura, la prohibición de los sindicatos, de la negociación colectiva y del ejercicio del derecho de huelga, así como la aplicación de un continuado intervencionismo estatal en las relaciones laborales mediante diferentes normas, desde las Ordenanzas Laborales a los decretos sobre topes salariales, que supusieron una notable restricción en el funcionamiento del mercado de trabajo concebido desde una óptica democrática.

Así, la aplicación de una política de rentas autoritaria fue una constante desde mediados de los años 60 hasta el inicio de la transición democrática. Los intentos de controlar la espiral inflacionista mediante la contención de los salarios se mostraron estériles a medio plazo en una economía que partiendo de bajos niveles de productividad vivía un fuerte aumento de ésta, pero limitado a determinados sectores –las empresas más dinámicas o con mayor poder de mercado- que ampliaban su diferencial de productividad respecto a gran parte del tejido productivo formado por pequeñas y medianas empresas, alimentando el aumento de los precios.

Junto a estas características de dualismo industrial en la apertura al exterior, crecientes desniveles tecnológicos y de competitividad y ausencia de libertades democráticas básicas, es de destacar también la ausencia de estructuras de bienestar social que permitieran la provisión de bienes públicos y de servicios de protección característicos del Estado de bienestar imperante en los países europeos del entorno. El sistema fiscal tuvo un escaso desarrollo, tanto en términos agregados de presión fiscal como de instrumentos adecuados a las transformaciones económicas y dotados de una cierta progresividad en la recaudación de los ingresos públicos³. El desequilibrio del sector público, a pesar de su escaso desarrollo, derivó, paralelamente, en mecanismos de financiación de la deuda pública de carácter fuertemente inflacionista.

Paralelamente, el desarrollo de la empresa pública tuvo un carácter claramente subsi-

³ Junto a elevados niveles de fraude, cabe destacar la inexistencia de un impuesto sobre la renta, en un sentido estricto, suplantado por un impuesto sobre las rentas salariales con una tarifa única (IRTP) y los propios efectos inflacionistas del Impuesto sobre el Tráfico de Empresas (ITE) como impuesto indirecto.

diario de intereses privados, jugando un papel de socialización de los costes del desarrollo en sectores básicos que garantizaba los beneficios en el sector privado. Cabe recordar, a modo de ejemplo, que los excedentes que se obtenían en la incipiente Seguridad Social, que se desarrolló en este período, se dirigieron a cubrir las pérdidas de una parte significativa de las empresas públicas.

La crisis internacional de los años 70 supuso que gran parte de los mecanismos de equilibrio exterior que hicieron viable el modelo industrial desarrollado por la economía española dejaran de ser operativos. La retracción de la inversión extranjera y del turismo por la recesión que vivían gran parte de los países industriales afectó también a la emigración, cuyo proceso no sólo se frenó sino comenzó a realizarse en sentido inverso, con el retorno de parte de los trabajadores emigrantes. El aumento del déficit exterior, manifestación directa de la falta de dinamismo y competitividad de un gran número de sectores y empresas para adaptarse a la nueva situación económica, dejó de ser financiable por los mecanismos antes comentados y se trasladó de manera directa a la estructura productiva.

En el ámbito laboral, el creciente movimiento reivindicativo por las libertades políticas y sindicales básicas, en el que tuvo un especial protagonismo Comisiones Obreras, se fue extendiendo progresivamente, haciendo inviable la aplicación de los mecanismos represivos para controlar los salarios o la conflictividad.

Acción sindical y evolución económica en España

La coincidencia en el tiempo entre la crisis internacional y la muerte del dictador a mediados de los años 70 enfrentó a las fuerzas políticas y sociales a una difícil coyuntura. Por una parte, desarrollar mecanismos de convivencia característicos de las sociedades democráticas, más participativos pero más complejos que los de una dictadura y, al mismo tiempo, hacer frente a los graves efectos de la crisis económica, especialmente el aumento del desempleo, en un contexto de fuerte desvertebración política y social, en gran parte debida a la obsolescencia y la quiebra de las instituciones franquistas⁴.

En este complejo y frágil escenario histórico, los sindicatos y especialmente CC.OO. -que junto con la USO representaban la gran mayoría del movimiento obrero activo- tuvie-

⁴ Y también por los efectos de la propia cultura generada por la dictadura que, bajo la ideología del apolitismo, fomentó la acción de intereses corporativos junto a un significativo individualismo.

ron que hacer frente a una dramática tesitura. La reivindicación de libertades políticas y sindicales coincidía con la necesidad de hacer frente a un importante número de despidos, debidos a los efectos de la crisis económica más que a lo que en aquel momento se calificó como una «huelga de inversiones» como reacción patronal al proceso de democratización. Difícilmente se puede negar el importante papel que jugaron los sindicatos de clase en este período, en el que había que construir un marco democrático de convivencia y en el que no existía un sistema de relaciones laborales normalizado ni de reconocimiento mutuo de los diferentes agentes sociales. Merece recordar la tardía creación de la CEOE con los restos del aparato del sindicato único, con fuertes disensiones internas, así como los diferentes modelos sindicales que se manifestaron con la reaparición de la UGT en el escenario laboral y las distintas ópticas y relaciones de los sindicatos con los partidos políticos, especialmente el PCE y el PSOE.

Los acuerdos sociales generales

Si algún hecho ha sido emblemático en el proceso de transición a la democracia de la sociedad española, éste ha sido la firma de los Pactos de la Moncloa en octubre de 1977. Un acuerdo firmado por el gobierno de UCD y los representantes de los principales partidos políticos parlamentarios y que según su propio texto se justificaba por la gravedad de la situación económica y por la necesidad de hacerla frente en el marco de una economía de mercado, así como por la exigencia de repartir los costes de la crisis entre los diferentes grupos sociales de manera equitativa. En su contenido se desarrollan básicamente una serie de medidas económicas a corto plazo, de carácter estabilizador, con especial referencia a la evolución de los salarios y la inflación, aunque al mismo tiempo se incorporan un importante número de reformas estructurales de medio y largo plazo. No en vano, en sus nueve capítulos se abordan temas relacionados con los salarios, precios, empleo, seguridad social, política educativa, vivienda, sistema financiero, reforma fiscal, control del gasto público o política energética, agraria, pesquera y de comercialización. Es de subrayar que junto a las medidas de política económica se incorporara un programa de actuación jurídica y política referido a la libertad de expresión, derecho de reunión y de asociación política, código penal y código de justicia militar, orden público y reorganización de los cuerpos y fuerzas de orden público.

Aunque su desarrollo fue escaso y en 1979 el gobierno de la UCD volvió a la política de topes salariales y abandonó la mayoría de los compromisos acordados, adoptando un pro-

grama económico de corte conservador, la importancia de los Pactos de la Moncloa como acuerdo político del que nace la Constitución de 1978 es evidente.

Es significativo que las centrales sindicales más representativas no firmaran estos acuerdos, dejando el protagonismo a los partidos políticos, a pesar de su implicación en su elaboración y su papel activo -y nada fácil en el aspecto salarial- en su desarrollo por parte de CC.OO. y con más retraso y más reticencias por parte de la UGT. Posiblemente, es la manifestación más clara de la subordinación de las reivindicaciones estrictamente laborales a la política de transición a la democracia.

Cabe destacar que uno de los aspectos concretos que sí que se cumplieron fue la aplicación de una significativa moderación salarial. Se aceptó modificar el sistema de revisión de salarios en base a la inflación pasada, que había caracterizado la etapa anterior, por la incorporación de la inflación prevista como referencia para la negociación colectiva, sobre la que se estableció un tope de aumento salarial del 20%, la utilización del conjunto de los componentes salariales -masa salarial- para evaluar el efecto final del aumento salarial y el establecimiento de repartos lineales en su distribución entre distintas categorías profesionales.

El tema no es baladí, ya que las reivindicaciones salariales representaron un importante instrumento de movilización y lucha contra la dictadura franquista, con el que se impulsaban la petición de libertades políticas democráticas, junto al intento de quebrar la política autoritaria de rentas con la que aquélla intervenía en el mercado de trabajo. La asunción de este marco de negociación salarial se produce en un momento en el que las tasas de inflación alcanzaron cifras próximas al 25%, de forma que en la revisión de los salarios estaba en juego casi una cuarta parte del poder adquisitivo. Aunque en términos estrictamente aritméticos en 1978 no se produjo pérdida de capacidad adquisitiva, el cambio de sistema supuso una pérdida en sí, que fue asumida bajo la consideración de que era difícilmente gobernable una economía en un marco democrático con tasas de inflación tan elevadas. Se aceptó así evitar el traslado inercial de las tensiones inflacionistas hacia el futuro mediante un pacto implícito sobre un objetivo de inflación que debía ser asumido por los agentes sociales en la negociación colectiva, acompañado de cláusulas de garantía salarial con carácter semestral o anual en el caso de incumplimiento al alza del citado objetivo.

La aceptación de este cambio de estrategia por parte de los sindicatos, y especialmente de CC.OO., con mucha más capacidad de organización y de acción reivindicativa, supone un hito clave para comprender la transición democrática en España y constituye una de las grandes aportaciones del movimiento sindical a este proceso: la prioridad de las libertades políticas y la subordinación de la negociación colectiva a su desarrollo. Igualmente supone la incorporación de reivindicaciones no estrictamente laborales en la acción reivindicativa,

directamente relacionadas con el desarrollo de estructuras de bienestar y protección social, acordes con el carácter sociopolítico con el que CC.OO. desarrolló su acción sindical en la clandestinidad.

Ambos hechos tendrán una importancia posterior significativa, por una parte, porque esta política de subordinación se mantendrá en gran parte de los acuerdos posteriores que caracterizan a la transición democrática española y, por otra, porque permitirá profundizar en una concepción de los derechos laborales como derechos generales de ciudadanía y no como derechos corporativos. Este último caso tiene un reflejo evidente en la participación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de un sistema fiscal y de lucha contra el fraude, que permitiera suficiencia financiera para impulsar políticas de gasto social, que se dirigieron no sólo a situaciones relacionadas con la jubilación o el desempleo sino también a otras áreas como la educación, la sanidad o los servicios sociales.

El incumplimiento de los Pactos de la Moncloa y la creciente desvertebración de la UCD explican la evolución de la política de concertación en una línea muy distinta a la inicialmente trazada. Así, entre 1979 y 1981, la firma entre CEOE y UGT del Acuerdo Básico Interconfederal y, posteriormente, del Acuerdo Marco Interconfederal definen las pautas futuras de la negociación colectiva y de las relaciones laborales que cristalizarán en la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. Estos acuerdos se gestaron en un contexto político caracterizado por la estrategia del PSOE de conformarse como alternativa de gobierno, lo que explica la posición de la UGT a favor de acuerdos bipartitos y también el rechazo de CC.OO., influido por la estrategia del PCE, de desarrollar una política de gobierno de concentración⁵.

Con los dos acuerdos mencionados y el Estatuto de los Trabajadores se configura el marco de relaciones laborales que imperará en el futuro, dotándose de mayor estabilidad a éstas en la medida en que existe un autorreconocimiento para la concertación entre la CEOE y la UGT, aunque también queda de manifiesto la división sindical que se mantendrá durante años posteriores. Merece tener en cuenta que CC.OO. debatió llevar a cabo una huelga general a finales de 1979, bajo la estrategia de conseguir un mayor desarrollo de derechos laborales en un momento clave en la definición del marco de relaciones laborales, aunque finalmente no se llevó a cabo en gran medida por la consideración del efecto desestabilizador que ésta podría tener en la transición a la democracia.

⁵ En cualquier caso, el Estatuto de los Trabajadores tuvo que incluir elementos claves de la estrategia de CC.OO. en el modelo de relaciones laborales, como la prioridad de los Comités de Empresa frente a las Secciones Sindicales en la representación laboral.

Las consideraciones políticas y la prioridad de la consolidación democrática tuvieron su manifestación nuevamente con la firma del Acuerdo Nacional de Empleo en 1981, pocos meses después del intento de golpe de Estado del 23-F. En este caso participaron el gobierno de la UCD, la CEOE, CC.OO. y UGT en un acuerdo cuyo principal contenido fue aceptar una significativa reducción del salario real, aunque se negociaron algunos compromisos relacionados con el empleo asalariado y el aumento de la inversión pública, que no se cumplieron, y compromisos de devolución del patrimonio sindical como reconocimiento del papel de los sindicatos más representativos.

El inicio de la etapa socialista

La victoria del PSOE en las elecciones de 1982 dio paso a la firma del Acuerdo Interconfederal, de carácter bipartito, entre CEOE, CC.OO. y UGT, cuyo objetivo central era permitir un cambio de gobierno en un contexto de estabilidad social, en la consideración de que aquél significaba una prueba de normalización del sistema democrático. En este acuerdo se incorporaron compromisos salariales referidos al mantenimiento de la capacidad adquisitiva, así como la reducción de la jornada laboral a las 40 horas semanales, aunque la aplicación de este último punto fue dilatada en el tiempo por el gobierno socialista.

Las principales líneas de actuación del gobierno del PSOE se articularon sobre la base de una política de control de la inflación y de reducción de los desequilibrios macroeconómicos, así como de «saneamiento» del sector público empresarial, que dio lugar a un importante nivel de contestación, especialmente por parte de CC.OO. La publicación del «Libro blanco» de política industrial y la posterior aprobación de la Ley de Reversión y Reindustrialización en 1984 recogían una serie de actuaciones dirigidas a la reducción de pérdidas en las empresas públicas de sectores tan importantes como la siderurgia o la construcción naval, junto a otros grupos de empresas o empresas públicas aisladas que implicaban significativas pérdidas de empleo⁶, no sólo en los ámbitos directamente afectados por la reversión sino también en todas las empresas privadas relacionadas con aquéllas.

Curiosamente, en las filas del gobierno socialista se popularizó la tesis de que para aplicar una política restrictiva de estas características debía prescindirse de los acuerdos socia-

⁶ Igualmente se continuó el desarrollo del plan de reversión de la industria textil, con características muy diferentes, así como un intento frustrado de plan de reversión para la industria del calzado.

les, a los que estaba dispuesta la UGT, dado que éstos podrían suavizar la intensidad del ajuste salarial y de plantillas que se quería aplicar.

Paralelamente, en este marco de incipiente desarrollo de las estructuras de protección social y de un sistema fiscal amplio pero con importantes niveles de fraude, se aplicaron medidas de reforma de la protección al desempleo que supusieron una cierta reducción de la cobertura de las prestaciones contributivas, aunque se extendieron las de carácter asistencial. Pero la medida más relevante desde el punto de vista de la política laboral fue la ampliación de las posibilidades de contratación temporal a todo el colectivo de desempleados, mediante la reforma del Estatuto de los Trabajadores, lo que significaba, dados los niveles de paro, su posible generalización prescindiendo del principio de causalidad que hasta entonces había regulado este tipo de contratos.

En este contexto de fuerte división sindical y de implementación de una política de ajuste en el sector público industrial, se llegó a un nuevo acuerdo social, el Acuerdo Económico y Social, firmado en octubre de 1984 por el gobierno del PSOE, la CEOE y la UGT, que debería tener vigencia los dos años siguientes. En su contenido se incorporaban tanto aspectos relacionados con la política económica como los fiscales y de seguridad social, junto a otros de carácter estrictamente salarial. Posiblemente lo más destacable sea su carácter de legitimación de la política económica que el gobierno socialista estaba llevando a cabo, entre cuyas medidas figuraba el fomento generalizado de la contratación temporal.

Los efectos de la política económica desarrollada por el gobierno, en el contexto de la inminente integración en la entonces Comunidad Económica Europea, especialmente en el ámbito del empleo pero también en relación a la Seguridad Social -como la decisión de una reducción de las pensiones contributivas en 1985-, agudizaron el clima de contestación social y la escasa aplicación de los compromisos adoptados en el AES que, de hecho, se convirtió en el último acuerdo social general que caracterizó a la transición a la democracia.

La integración en Europa y la unidad de acción sindical

A mitad de los años 80 la economía española se incorporó a un período expansivo que ya se estaba desarrollando en el conjunto de los países europeos, aunque con mayor retraso debido a los efectos de las políticas de ajuste económico antes comentadas. La orientación estabilizadora y antiinflacionista de las medidas adoptadas por los gobiernos socialistas, junto a otras dirigidas a la liberalización de distintos sectores económicos y a la privatiza-

ción de empresas públicas, acompañaron un período de intenso crecimiento de la actividad económica en la que los beneficios empresariales aumentaron en mucha mayor proporción que los salarios reales y en la que el crecimiento del empleo se centró en la contratación temporal, con las características de debilitamiento de los derechos económicos y sociales asociados a este tipo de contratos.

De hecho, en un contexto en el que se podía dar por finalizado el proceso de transición a la democracia y absorbidos los efectos de la crisis internacional de los 70, se volvió a abrir el debate sobre las principales líneas de actuación de la política económica en un período caracterizado por la incorporación a la entonces Comunidad Económica Europea. Una incorporación que significaba una intensa apertura al exterior, especialmente en el ámbito industrial, que cambiaría radicalmente el escenario de regulación de la actividad económica en España y que vendría a suponer la internacionalización más amplia de la economía española frente a los frustrados intentos de mitad del siglo XIX o al proceso fragmentario del período franquista.

La política decidida por el gobierno se orientó a complementar la liberalización comercial obligada por la integración con una política de altos tipos de interés y de atracción de la inversión extranjera, al calor de la adopción de los acuerdos adoptados en el Acta Única Europea dirigidos a la consolidación del mercado único europeo y a conseguir la libertad de movimiento de capitales. Así, aunque la integración en la CEE supuso una importante pérdida de competitividad -especialmente, una pérdida del mercado interior debida a la eliminación de aranceles frente al resto de países miembro-, la inversión extranjera, apoyada por medidas como la anticipada inclusión de la peseta en la disciplina del Sistema Monetario Europeo en 1989, supuso un importante mecanismo de compensación de los elevados déficit del comercio exterior. Como se dijo coloquialmente por el entonces ministro de Economía, España era el país europeo donde más dinero se podía ganar con las inversiones y en menos tiempo. Paralelamente, la aplicación de una política de fomento de la contratación temporal vino a sustituir la necesidad de llegar a acuerdos sociales de moderación salarial, en la medida en que las diferencias entre éstos y los trabajadores con contrato indefinido se situaban en torno al 40% en colectivos con escasa capacidad de organización y reivindicación, generando un mercado de trabajo crecientemente segmentado.

La acción sindical en este período desarrolló una nueva estrategia en la que fue cobrando cada vez mayor intensidad la reivindicación del empleo y la calidad del empleo frente a la mejora de los salarios, así como aspectos relacionados con la redistribución de la renta, referidos al sistema de protección social como las pensiones, o la cobertura al desempleo, la formación profesional, la sanidad, la educación o la política de vivienda.

La huelga general del 14-D de 1988 fue la expresión más directa de confrontación con una política económica incapaz de redistribuir los efectos del crecimiento económico. Su seguimiento no sólo por los trabajadores asalariados sino por la gran mayoría de los ciudadanos, puso de manifiesto la importancia de la acción sindical como mecanismo de cohesión social en una etapa tan importante como la marcada por la integración en la CEE.

Este cambio de estrategia sindical tuvo su hilo vertebrador en la unidad de acción entre CC.OO. y UGT como sindicatos más representativos, plasmada en la firma de la Propuesta Sindical Prioritaria en 1989, en la que se definían las principales líneas de actuación que debían guiar su actuación común, tanto en el ámbito estricto de la negociación colectiva como en la reivindicación de derechos sociales característicos del Estado de Bienestar.

Se producía así una importante confrontación entre una actitud del gobierno, que quería seguir manteniendo una estrategia de acuerdos sociales generales de apoyo a su política económica -en lo que coloquialmente se llamó «firmar las cuentas del reino»- frente a una estrategia sindical que ganaba progresivamente en autonomía y que buscaba la firma de acuerdos en aspectos parciales en los que las orientaciones de la política adoptada fueran compartidas, renunciando a implicarse en cuestiones en las que no existía acuerdo con los responsables gubernamentales y su capacidad de presión había sido insuficiente para ello. Posiblemente la propuesta del Pacto de Competitividad a principio de los años 90 fue la más clara expresión de este disenso en el que, sin embargo, se pueden encontrar acuerdos parciales referidos a la mejora del sistema de pensiones, a las actuaciones públicas en el ámbito rural o a la negociación de las condiciones laborales en el ámbito de la función pública. Acuerdos que no impidieron confrontaciones directas, como la manifestada por la huelga general en 1992 contra la reducción de las prestaciones por desempleo.⁷

La acción sindical no sólo había ido madurando en su autonomía sino también en su incorporación al contexto internacional, como lo hacía la economía española, según demostró el debate europeo sobre la creación de una Unión Económica y Monetaria. Los acuerdos de Maastricht plantearon un complejo equilibrio entre la convergencia «nominal» para dotar una moneda única que consolidara el mercado único europeo y la convergencia «real» que desarrollara mecanismos de solidaridad suficientes para permitir que los beneficios de la integración se extendieran al conjunto de la población.

⁷ En este periodo se produce un significativo desarrollo de las estructuras de protección social y de los ingresos y gastos públicos. A modo de ejemplo, mientras en la etapa previa a la transición se situaban en torno al 25% del PIB, a finales de los años 80 se aproximan al 35%.

La opción por la creación de la Unión Monetaria contó con un «sí crítico» por parte de CC.OO. y UGT, participando directamente de la decisión de la Confederación Europea de Sindicatos de la que CC.OO. había pasado a formar parte en 1990, tras el fin del veto de la UGT, mientras que rechazaron la propuesta del Plan de Convergencia presentado por el gobierno español inspirado en gran medida en la filosofía de legitimación general de la política económica expresada en la propuesta del Pacto de Competitividad.

Algunos acontecimientos relevantes en el ámbito internacional afectaron directamente a la evolución de la etapa expansiva que estaba viviendo la economía europea y, con sus características especiales, la economía española. A la crisis internacional del petróleo creada por los efectos de la Guerra del Golfo Pérsico, acontecimiento externo a la construcción europea, se sumaron los efectos de la reunificación de Alemania tras la caída del muro de Berlín, en este caso manifestando las limitaciones de la propia construcción europea y su capacidad de respuesta ante modificaciones en su desarrollo.

La crisis del sistema monetario europeo, con la salida de la libra esterlina y la lira italiana de su disciplina cambiaria, así como las sucesivas devaluaciones de distintas monedas, entre ellas la peseta que llegó a perder una cuarta parte de su valor en un escaso período de tiempo, pusieron en tela de juicio el modelo de integración internacional defendido por los gobiernos socialistas.

Nuevamente, los problemas de competitividad de las empresas españolas en los sectores abiertos a la competencia no pudieron ser cubiertos por la política de altos tipos de interés, acompañados de la sobrevaloración de la peseta, o por las políticas de atracción del capital extranjero. Paralelamente, los efectos recesivos «externos» se vieron ampliados en el mercado de trabajo por la facilidad de los despidos de los trabajadores con contratos temporales, que agravaron la reducción de la demanda de consumo y, con ello, de los procesos de inversión empresarial.

Acuerdos sociales desde la autonomía

En un contexto de crisis económica que afectaba al conjunto de la CEE, que afectó de manera especial a la economía española por las características del modelo de integración comentado -con una reducción de la actividad económica y destrucción de empleo no conocida en muchas décadas-, las organizaciones sindicales mantuvieron la estrategia de acuerdos parciales con el gobierno, al mismo tiempo que fueron abriendo campos propios de negociación con las organizaciones patronales en aspectos tan relevantes como la for-

mación profesional o continua, la solución extrajudicial de conflictos laborales o la salud laboral. La autonomía sindical tenía como base su unidad de acción.

La adopción por el gobierno del PSOE de medidas para una nueva reforma del mercado de trabajo, mediante la modificación del Estatuto de los Trabajadores en 1994, dirigida a reducir el papel regulador de las normas laborales en favor de los acuerdos adoptados en la negociación colectiva, junto a otras medidas relacionadas con el empleo juvenil y con el coste de los despidos, fueron el motivo desencadenante de una huelga general en 1994, con la paradoja de que la explicación gubernamental buscaba fortalecer el papel de los agentes sociales aun sin contar con su acuerdo, en una etapa de intenso cuestionamiento de las acciones del gobierno en relación al problema del terrorismo de ETA y de significativa descomposición interna del partido en el gobierno.

La victoria del Partido Popular en las elecciones generales de 1996 marcó una nueva etapa en la evolución del diálogo social. A pesar de las expectativas de una confrontación directa con sus medidas de política económica y especialmente las referidas al ámbito laboral, éste respetó -no sin reticencias- la autonomía del diálogo y la negociación entre los agentes sociales.

Los acuerdos tripartitos sobre salud laboral y sobre el sistema de Seguridad Social en 1996 desarrollando el Pacto de Toledo- en este último caso sin la firma de la CEOE- abrieron una nueva etapa en la negociación, en la que cobraba un creciente protagonismo la autonomía de los agentes sociales tanto en la decisión sobre los temas a debatir como en la forma de llevar a cabo la concertación. Una etapa que tuvo como expresión más directa la firma de los Acuerdos Interconfederales de 1997 entre la CEOE, CC.OO. y UGT, abordó tres temas de especial relevancia para las relaciones laborales: el fomento de la estabilidad del empleo, la cobertura de vacíos dejados por la supresión de las Ordenanzas Laborales y la articulación de la negociación colectiva. Posteriormente se firmaron otros acuerdos de diferente naturaleza como el referido a la regulación de los contratos a tiempo parcial, en este caso sin el acuerdo de la patronal.

El escenario de la concertación se centraba así en aspectos esenciales en las relaciones laborales, como la actuación contra el empleo precario, e incorporaba como pieza central el debate sobre la negociación colectiva; ámbito natural de encuentro entre organizaciones sindicales y empresariales, que históricamente había quedado en un segundo plano.

La trascendencia de esta nueva etapa es evidente si se tiene en cuenta el protagonismo que asume la propia actuación de los agentes sociales, no delegada como en etapas anteriores en los poderes políticos, así como en los retos que implica llevar a cabo modificacio-

nes de las formas y los ámbitos de negociación, que afectan a realidades sectoriales y territoriales diversas con evidentes inercias en su acuñación histórica.

El comienzo de esta nueva etapa, cuyo análisis requiere una mayor distancia en el tiempo, ha venido a coincidir con nuevos procesos marcados por la propia cesión de soberanía nacional hacia la Unión Europea y por la intensidad de una globalización económica con escasa regulación internacional. Los primeros acuerdos del diálogo social europeo -CES, UNICE, CEEP- sobre formas de contratación atípica o conciliación de la vida laboral y familiar, a pesar de su carácter tímido y limitado, o la creación de los Comités de Empresa Europeos, a pesar de sus insuficiencias, apuntan a un nuevo escenario en la regulación de las relaciones laborales.

Así parecen confirmarlo también los acuerdos sobre la coordinación europea de las políticas de empleo, decidida en la Cumbre de Luxemburgo en 1997 y desarrollada en el Tratado de Amsterdam, o las propuestas del pacto de Colonia en 1999 para iniciar un diálogo social macroeconómico con el que, junto a la transferencia de decisión sobre la política monetaria al Banco Central Europeo y los acuerdos para el control del déficit público diseñados en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, se reconoce a la autonomía de los agentes sociales en sus decisiones sobre la fijación de salarios un papel clave para el desarrollo futuro de la construcción europea.

Reflexiones finales

Tras el breve y necesariamente sintético recorrido cronológico de la acción sindical desde el período de la transición, cabe defender que su actuación se ha dirigido a la defensa de intereses colectivos no sólo en el ámbito económico sino político y social, con el objetivo de generar derechos generales de ciudadanía que desbordan el carácter meramente corporativo que suele asignarles el análisis económico convencional.

El papel de las reivindicaciones salariales

La propia estrategia salarial, especialmente relevante en la acción sindical, se condicionó desde los inicios de la transición -con los Pactos de la Moncloa-, y posteriormente a lo largo de los distintos acuerdos sociales de carácter general, a los objetivos de consolidación y estabilidad del sistema democrático. Su contribución a éste es innegable, aunque su

carácter de estrategia pasiva y subordinada a objetivos políticos haya podido explicar el escaso dinamismo y riqueza de contenidos de la negociación colectiva.

No parece consistente intentar asociar la política salarial desarrollada de manera automática con la pérdida de capacidad adquisitiva que se produce desde 1979 hasta 1986, entre otras cosas porque hay factores tan importantes como el significativo aumento del desempleo que afectaron directamente a la capacidad negociadora de los sindicatos. Tampoco es posible hacer un análisis de la evolución de los salarios en relación a la productividad de los diferentes ámbitos de negociación, ya que el hecho de que los aumentos salariales hayan sido mayores en los convenios de sector, en sus distintos niveles, que en los convenios de empresa, es una muestra fundamentalmente de la notable lejanía que existe en aquéllos respecto a los salarios realmente pagados al funcionar en buena medida como convenios de mínimos.

Sí que cabe señalar, sin embargo, que la evolución de la capacidad adquisitiva de los salarios se ha ajustado, aunque con cierto desfase temporal, a la evolución del ciclo económico. Igualmente es reseñable la decisión, a mediados de los años 80 y tras la finalización de la etapa de los acuerdos sociales generales, de no fijar cifras para la negociación colectiva con carácter estatal, dejando a las diferentes federaciones sectoriales su fijación concreta teniendo en cuenta la situación específica de cada sector, incorporando un cierto nivel de descentralización a la estrategia coordinada de reivindicación salarial.

El desarrollo de la protección social

Igualmente importante ha sido la contribución de la acción sindical al desarrollo de estructuras de bienestar y protección social, a pesar de las diferentes medidas restrictivas de derechos sociales en el ámbito de las pensiones o la protección al desempleo que se llevaron a cabo desde el proceso de transición, en relación a los derechos existentes al inicio de ésta, desde la Ley Básica de Empleo a la reforma de las pensiones de 1985, o del sistema de protección al desempleo en 1992. Es innegable la aportación sindical a la extensión y universalización de derechos relacionados con las pensiones mínimas o las pensiones asistenciales, las prestaciones no contributivas en el seguro de desempleo o la generalización de la sanidad y de la educación pública como derechos de todos los ciudadanos.

Si la prioridad de estos aspectos en la acción sindical muestra claramente la defensa de intereses generales que los sindicatos han llevado a cabo frente a lo que podían haber sido considerados como intereses estrictamente propios, de los trabajadores afiliados o asala-

riados únicamente, igualmente relevantes han sido las reivindicaciones sindicales en torno a un sistema fiscal que garantizara la progresividad de las contribuciones de los ciudadanos a los ingresos públicos, así como la importancia de garantizar la suficiencia de éstos como base para desarrollar las políticas de gasto social reivindicadas. El apoyo a las reformas tributarias emprendidas a finales de los 70 por el entonces ministro Fernández Ordóñez, que supusieron la adopción de un sistema fiscal moderno acorde con las características de una sociedad democrática, fue el inicio de un ámbito de debate especialmente intenso que se reflejó en momentos como la adopción del impuesto del valor añadido a mediados de los años 80, o el rechazo a la reciente reforma del IRPF llevada a cabo por el gobierno del PP. Parece innegable, desde una perspectiva histórica, que la defensa de intereses generales de la ciudadanía relacionados con las estructuras de bienestar social ha ido acompañada de una importante coherencia en la defensa de la suficiencia fiscal del sector público y de su papel redistribuidor de la renta, aunque ésta se haya producido de manera más clara entre los propios trabajadores que entre las distintas fuentes de renta.

Internacionalización y acción sindical

Desde otra óptica, dos aspectos merecen ser señalados en relación al papel de la acción sindical en la actividad económica. Por una parte, la clara apuesta por la integración en la Comunidad Europea como opción política y su claro compromiso con el desarrollo de la cesión de soberanía hacia los ámbitos de decisión comunitarios que implicaba esta opción, como manifiesta en el apoyo al desarrollo de un movimiento sindical europeo a través de la Confederación Europea de Sindicatos. Por otra, la importante participación en los ámbitos de decisión autonómicos cuyo principal reflejo es la existencia de acuerdos sobre el empleo en todas las comunidades y que significa, de hecho, un importante impulso de vertebración del contradictorio y complejo Estado de las Autonomías como marco político adoptado en la Constitución. Ambos aspectos son una buena muestra del importante papel de vertebración económica y social que desarrollan las organizaciones sindicales de clase.

Empleo y negociación colectiva

Por último, se debe subrayar la importancia que el objetivo de la mejora del nivel de empleo y de su calidad ha ocupado en la acción sindical y que ha ido madurando en el

tiempo. Aunque en una primera etapa se produjo una notable subordinación de la acción sindical a los objetivos de consolidación de la democracia y al control de la inflación, con notables diferencias entre CC.OO. y UGT, especialmente en el apoyo a contratos laborales temporales para fomento del empleo, no se puede decir que se asumiera la idea de que la moderación salarial tuviera una relación directa con la creación de empleo, como pretende el análisis económico neoclásico.

De hecho, la posición de CC.OO. en el ámbito del empleo en este período estuvo orientada a reivindicar una política industrial generadora de empleo mediante la intervención pública. El Plan Nacional de Solidaridad contra el Paro y la Crisis, que fue una pieza clave en las reivindicaciones de CC.OO. en los años 80, así como el debate sobre las políticas de reindustrialización que protagonizaron el conflicto de la reconversión industrial a mitad de la década o la exigencia de una política más activa en relación a la inversión y el desarrollo, son una buena muestra de la consideración de que la evolución del empleo está relacionada no sólo con el carácter más o menos restrictivo de la política económica, sino con la potenciación del tejido productivo⁸.

Esta orientación que se ha ido modificando en el transcurso de los años de acuerdo con el propio contexto de la economía española y, especialmente, tras el ingreso en la Comunidad Europea, en la que no caben políticas intervencionistas que afecten al funcionamiento de los mercados, con claras restricciones, por tanto, a las ayudas públicas nacionales.

Es en este contexto donde cobran una especial importancia los acuerdos confederales de 1997. Por una parte, por el protagonismo de los agentes sociales –desde su autonomía y desde la unidad de acción sindical- en la defensa de la estabilidad del empleo; por otra parte, por la importancia que se asigna a la negociación colectiva en el desarrollo de este objetivo, así como a la mejora de las condiciones de trabajo desde una perspectiva que supera la mera reivindicación de políticas públicas, para asumir la responsabilidad de las organizaciones sindicales y empresariales en su formulación. Una muestra evidente de la maduración de las relaciones laborales en nuestro país y de los retos para vertebrar una sociedad en la que el crecimiento signifique también bienestar.

⁸ Posiblemente, esta posición estuvo asociada a la necesidad que tuvo CC.OO. de hacer frente a un creciente número de expedientes de regulación de empleo desde el momento de su legalización y, por tanto, a la negociación de despidos en relación a la viabilidad de las empresas, así como la mayor implantación en sectores como la industria siderúrgica, la naval, el automóvil o el textil, en los que se desarrollaron planes y acuerdos de carácter industrial.

UBALDO MARTÍNEZ VEIGA

**Las Comisiones Obreras y los procesos
migratorios**



Giuseppe Migneco. Pescador. 1951

El período de comienzo de este proceso migratorio se corresponde claramente con un período importante dentro de la historia reciente española, en cuanto que se sitúa en el momento en que se rompe la autarquía en la que el país había estado encerrado desde la guerra civil, y en este sentido comienza la irrupción de capital extranjero dentro de los confines del Estado español.

Aunque no puedo pretender ofrecer una visión histórica estricta del desarrollo histórico de las Comisiones Obreras desde su posible nacimiento, al menos como nombre, en la mina de la Camocha hasta nuestros días, parece bastante claro que se da una relación íntima entre su nacimiento y desarrollo y los procesos migratorios que han tenido lugar, tanto dentro del Estado español como desde éste hacia fuera, especialmente a Europa.

Para llevar a cabo estas reflexiones vamos a fijarnos en tres aspectos. El nacimiento de Comisiones dentro del Estado español, el desarrollo que esta organización sindical ha tenido en la emigración española especialmente a Europa, y el período actual de inmigración hacia España de trabajadores extranjeros.

La aparición de las Comisiones Obreras a finales de los años cincuenta y principio de los sesenta tiene lugar dentro de España en un contexto de fuerte crecimiento de la inmigración interna desde zonas que presentan un carácter más rural a zonas más industriales.

Por ofrecer algunos datos que pueden parecer importantes, vamos a fijarnos en Cataluña y otros lugares quizás menos estudiados como puede ser Aragón. Si se toman los datos de los análisis demográficos ofrecidos por A. Cabre e I. Pujadas («La población: inmigración e explosión demográfica», en Historia Económica de la Cataluña Contemporánea, vol. V, Barcelona 1988) se descubre fácilmente que entre 1951 y 1971 el crecimiento demográfico es enorme, pero que en gran medida se debe a una fuerte corriente migratoria con saldos migratorios en este período que se acercan y, a veces, superan con creces (1961-1971) las 300,000 personas. Este período que constituye el de aparición y desarrollo de las Comisiones Obreras cambia de signo demográfico a partir de 1974, en donde la inmigración a Cataluña disminuye bastante quizás por la crisis económica. La inmigración era básicamente de personas jóvenes solteras o de matrimonios jóvenes. Además de este crecimiento demográfico debido a la migración que venía, fundamentalmente de Andalucía pero también de otros lugares como por ejemplo Aragón, lo que se produce es una fuerte concentración de la población especialmente en Barcelona y en comarcas de la provincia como el Bajo Llobregat o el Vallés occidental, que son lugares con un fuerte componente productivo de carácter industrial. Con esto se dibuja un panorama bastante interesante. La inmigración aumenta la tasa de población activa que crece en un 55% entre 1950 y 1974 y además el aumento tiene lugar en la industria y construcción, que constituye un 50% de esta población activa en donde casi el 80% son asalariados. A todos estos elementos habría que añadir que el 70% de esta población asalariada trabajaba en tres sectores de la producción, el textil, la construcción y el metal. Si se analiza la composición de los trabajadores que crean la primera Comisión Obrera en Barcelona en 1964, se descubre que son básicamente trabajadores de estos sectores. No vamos a detenernos en el caso madrileño o vasco que son

más conocidos y donde tienen lugar los mismos fenómenos, pero quizás los datos que tenemos de Aragón (Zaragoza en concreto) pueden añadir algunos aspectos. Aquí lo que se produce es un crecimiento enorme de la ciudad de Zaragoza que pasa de 274.200 habitantes en 1955 a 540.308 en 1975. La emigración procedía básicamente del ámbito provincial zaragozano y de las provincias de Huesca y Teruel. En 1970 únicamente un 44% de los censados habían nacido en la ciudad. Esta fuerte corriente migratoria desde las zonas más agrícolas a los centros industriales de Zaragoza o catalanes hace que aparezca una mano de obra joven en la industria que no procede de las áreas urbanas. La mayoría de estos trabajadores llevan a cabo sus tareas en el metal, la construcción o las industrias alimentarias, siendo los trabajadores del metal los que constituyen el núcleo fundamental de las primeras Comisiones.

Incluso en Andalucía, en donde la emigración hacia afuera es muy importante, la emigración interior básicamente a los polos industriales de Sevilla y Huelva así como a Málaga van a ser un fermento importante en el origen de las primeras Comisiones. A los datos ofrecidos habría que añadir el caso de las Baleares, en donde la aparición de Comisiones se debe a la presencia de obreros de la península que habían ido a trabajar a las islas, como es obvio la importancia de los procesos migratorios en el nacimiento y configuración de las Comisiones es interpretada por el Ministerio del Interior de aquel tiempo como una auténtica conspiración en donde los trabajadores son «enviados» de un lugar a otro como si se tratase de misioneros. Todos estos elementos indican que, al menos, existe una coincidencia en el tiempo entre las fuertes corrientes migratorias internas y el nacimiento de las Comisiones Obreras, pero esta coincidencia no se tematiza en el origen.

Sin embargo, hay otra corriente migratoria fuerte en todo este período. Nos referimos a la emigración a Europa que se produce entre 1959 y 1973. Como no pretendemos ofrecer estadísticas más fiables de las que ya conocemos, y que son muy aproximativas, vamos a tomar de vez en cuando datos que nos indiquen las grandes tendencias en base a las cuales trataremos de ofrecer algunos puntos de reflexión.

La primera constatación en la que concuerdan todos los análisis es que el grueso de la emigración va dirigida a tres países: Francia, Alemania y Suiza. La segunda observación es bastante llamativa: la emigración aumenta de un modo constante desde 1959 a 1964, entre 1965 y 1967 disminuye para volver a aumentar entre 1968 y 1973. Posteriormente decae súbitamente, de tal manera que a partir de 1975 prácticamente desaparece. De una manera general hay que decir que tanto la emigración española como de otros países mediterráneos parece seguir al pie de la letra los pasos de la coyuntura económica general, de tal manera que se puede afirmar un aumento grande de la emigración en momentos de prosperidad y

una disminución en momentos de crisis, aunque tanto en un caso como en otro se trate de períodos muy cortos de tiempo. Un informe de las Naciones Unidas así lo subraya: «Hay gran afluencia de emigrantes en períodos de prosperidad económica, tales como 1957, 1964-65 y 1970, y una disminución importante en años de recesión tales como 1959, 1967 y 1974-75. Cuando se analizan los países individualmente se demuestra que los indicadores del mercado de trabajo, tales como las tendencias en puestos de trabajo sin ocupar, son determinantes muy fuertes de los flujos migratorios» (United Nations, Labour Supply and Migration in Europe: Demographic Dimensions, 1950-1975, and Prospects, N. York 1979: 129).

El período de comienzo de este proceso migratorio se corresponde claramente con un período importante dentro de la historia reciente española, en cuanto que se sitúa en el momento en que se rompe la autarquía en la que el país había estado encerrado desde la guerra civil, y en este sentido comienza la irrupción de capital extranjero dentro de los confines del Estado español.

Desde este punto de vista, como en otros casos de emigraciones recientes, existe un flujo de capital desde el centro a la periferia o semiperiferia y a la vez un flujo de mano de obra de la semiperiferia al centro. Este fenómeno ha sido estudiado muy bien por Sassen (*The Mobility of Labor and Capital*, Cambridge University Press, 1988) y a este estudio nos referimos porque nos parece muy ilustrativo. Sin embargo, el caso de la emigración española a Europa presenta ciertas características que lo apartan un poco del modelo propuesto. Según ella, la importancia fundamental de la inversión extranjera consiste básicamente en «movilizar» segmentos de la población hacia la emigración. La entrada de capital exterior trae consigo la transformación de las estructuras tradicionales de trabajo, ya sea por el cambio de trabajo de subsistencia a trabajo asalariado o por el cambio de trabajo de las zonas rurales a las zonas urbanas, en donde los emigrantes internos se convierten a veces en reservas de mano de obra asalariada (Sassen, 1988: 18). En el caso de esta emigración la penetración del capital extranjero y la emigración se producen simultáneamente y de una manera tan rápida que es imposible asignar ese papel movilizador al capital exterior.

Creemos que existen fenómenos previos que han movilizado la población agrícola española y que cristalizan en el momento en que se abren las fronteras a la entrada del capital y a la salida de mano de obra. Algunos de ellos serían la repoblación de zonas de montaña que afecta a muchos miembros de la población que se convierten en asalariados. También es importante subrayar la construcción de embalses o pantanos que moviliza mucha población rural hacia un trabajo, inestable, poco duradero pero asalariado,

Otro fenómeno que Sassen (1988: 33) subraya como creador de emigrantes potencia-

les es la penetración del capitalismo que convierte la tierra en mercancía. La conversión de tierra en mercancía transforma los campesinos en trabajadores sin tierra que tienden a emigrar, a salir de sus lugares de origen para vender su trabajo en otras zonas. En el caso de Andalucía, especialmente en las zonas latifundísticas, nos encontramos con una conversión muy temprana de la tierra en mercancía, con un mercado de la tierra, y sin embargo no aparece tan pronto la conversión estrictamente capitalista del trabajo en mercancía, no se crea un real mercado. Este fenómeno se produce en el período que ahora vamos a analizar. La emigración que se produce entre 1959 y 1973 tiene como resultante fundamental la consolidación y desarrollo de un mercado de trabajo a nivel del Estado.

Con una consideración superficial de los flujos migratorios a Europa en este período aparecen dos fenómenos que llaman mucho la atención. En primer lugar, es llamativa la corta duración de este proceso migratorio. Como decíamos antes, la emigración crece hasta 1964, disminuye entre 1965 y 1967 y después vuelve a crecer hasta 1973. Dentro de este proceso hay un dato que llama la atención y es que la mayor tasa de retorno en este período se produce entre 1965 y 1966 (Del Campo y Navarro, «Nuevo análisis de la población española», Ariel, Barcelona 1967: 77). Esto hace pensar a muchos autores, con los cuales estamos de acuerdo, que la mayoría de los emigrantes a Europa entre 1960 y 1965 volvieron a España entre 1960 y 1967 (Ewenczycik y Gorson, «Retour et Developpement: L'exemple espagnol», Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris 1979; Pascual, «El retorno de los emigrantes», Nova Terra, Barcelona 1969; Lara Sánchez, «La emigración andaluza. Análisis y testimonios», De la Torre, Madrid 1977).

Esto implica un período de estancia muy reducido. Si a este dato añadimos otro sobre el final de período que estamos estudiando, podemos observar cómo lo que acabamos de afirmar se comprueba en su conjunto. Aunque las cifras no son muy fiables, Francisco Parra («La emigración a Francia en el período 1960-1977», en J.A. Garmendia (ed.), «La emigración española en la encrucijada», CIS Madrid 1981: 332) calculó que entre 1960 y 1977 emigran a Europa 2.122.000 personas, de las cuales 1.346.000, o sea, un 63 % retorna en ese mismo período. Los dos datos juntos, por poco fiables que sean, implican claramente una permanencia muy corta de los emigrantes españoles en los países receptores. Aunque no nos interesan demasiado las causas de esta corta duración, podríamos subrayar dos. En primer lugar la crisis económica y la consiguiente contracción en el mercado de trabajo, que se produce en 1965-1967 y a partir de 1973, parece ejercer un gran influjo; y, en segundo lugar, parece importante la creación de una «ideología de retorno» que se crea por los intereses de los países receptores y también del país emisor. Los países receptores, especialmente Alemania y Suiza, siempre consideraron esta emigración como algo rotatorio y

por esto han favorecido esta ideología y el país emisor favorecía la «ideología de retorno» porque en gran medida estaba interesado en las remesas de dinero que los emigrantes enviaban al país de origen.

Hay otro elemento importantísimo que también ha sido subrayado por muy diversos autores y que ha sido una constante en muchas de las migraciones españolas, pero que es mucho más palpable en este momento. El Informe FOESSA de 1978 explica claramente este fenómeno cuando afirma que por cada español que emigra al exterior, nueve lo hacen dentro del propio país (Foessa, 1978: 26). Este mismo fenómeno había sido comprendido por otros autores tales como Cardelus y Pascual («Movimientos migratorios y organización social», Península, Barcelona 1979: 87-88), que subrayan con razón la articulación entre migraciones exteriores e interiores. Si profundizamos un poco más en estos datos encontramos algo que llama bastante la atención. En primer lugar, es evidente que desde un punto de vista cuantitativo la emigración a Europa es un fenómeno de orden secundario si se lo compara con la emigración interna. Sin embargo, el problema que queremos plantear no es puramente cuantitativo sino estructural. Dicho de una manera bastante simple, desde un punto de vista estructural pensamos que si tomamos los dos procesos migratorios en su conjunto podemos asignar pesos específicos a cada uno de los movimientos migratorios e interpretar la emigración a Europa como un elemento muy importante, pero subordinado al flujo migratorio interno dentro del interior del Estado español. La visualización de lo que aquí queremos decir se presenta claramente si se tiene en cuenta que entre 1962 y 1970 se instalan en el área de Barcelona más o menos un millón de personas y al mismo tiempo otras 406.000 han abandonado la zona para instalarse en otras zonas de Cataluña, en otras ciudades españolas o en otros países europeos.

Con esto no queremos afirmar, ni mucho menos, que toda la emigración a Europa haya tenido un carácter gradual, es decir, que en un primer momento se haya producido una emigración interior y posteriormente un flujo exterior. Aunque haya muchos casos en que esto ha ocurrido así, no tenemos datos suficientes para afirmar que esto haya sido un fenómeno general, es más creemos que en línea de máxima esto es inadmisibles. Lo que sí queremos subrayar es que la interpretación de los dos flujos migratorios no se puede hacer como hace Saskia Sassen en otros contextos en donde la emigración interior se considera como un proceso de movilización que prepara para la emigración hacia el exterior. Pensamos que en el caso español, y también en otros muchos casos, esta interpretación es errónea. Se basa más que en los datos en la propia perspectiva que se toma para hacer el análisis. Tanto los estudios de Sassen como otros que toman como punto de referencia lo que podíamos llamar vagamente el sistema mundial, parten siempre de lo que ocurre en el cen-

tro del sistema y desde esta óptica es obvio que se considere la emigración interior como una movilización o un primer paso para la emigración exterior, aunque esta consideración no corresponda a los hechos. En el caso de la emigración española a Europa a la que nos estamos refiriendo, creemos que hay que insertarla dentro de un flujo migratorio más amplio que incluye como parte fundamental y más importante la emigración interna. Las razones para interpretar los hechos así son bastante simples, fundamentalmente la corta duración de la estancia en el exterior y el hecho de que el retorno, al no realizarse con frecuencia al lugar exacto de origen sino a otros lugares, o bien alejados o adyacentes, hay que considerarlo también como un fenómeno de migración interna. El propio hecho de la cantidad ingente de capital enviado en las remesas de los emigrantes y que han servido en gran medida para financiar el proceso de acumulación capitalista es un elemento central que subordina la emigración exterior a los procesos que se producen en el interior del país.

Aunque pueda parecer una pregunta estrictamente funcionalista, podemos preguntar por las resultantes de todo este proceso. Creemos que la resultante fundamental de este proceso es el desarrollo de un mercado de trabajo de carácter general a nivel del Estado a cuyas oportunidades o constricciones de carácter local responden los trabajadores con su movilidad. Se trata de movimientos ingentes de mano de obra, de trabajo que es vendido como una mercancía, en un mercado que no es puramente local en cuanto que se da al menos la libertad de movimiento del trabajador.

Desde este punto de vista, creemos que la repercusión más importante de los procesos migratorios que tuvieron lugar entre 1959 y 1973 fue la consolidación de un mercado general de trabajo que destruye los localismos y que da una movilidad grande a la propia mano de obra que, al menos en base a su movilidad, puede negociar y vender su mercancía al mejor postor.

A pesar del carácter paternalista y fascista de la legislación laboral de la época, a partir de 1958 aparece en España una nueva ley en la que se ratifican los convenios colectivos. No vamos a entrar ahora en la descripción pormenorizada de lo que estos convenios representaban, aunque es obvio que no se trataba de una negociación con organizaciones libres de trabajadores. Desde 1960 en adelante hasta 1973 aparece dentro del Estado español lo que Luis Toharia llama «un pseudo fordismo» en cuanto que se presentan unas fuertes tasas de crecimiento económico. Este crecimiento económico va unido a un aumento sustancial de la tasa de productividad que se corresponde con un aumento importante, y correlativo, de los salarios reales. Si a esto se une una generalización del consumo de bienes de producción masiva, nos encontramos claramente con un fordismo incipiente.

Lo que llama más profundamente la atención es el hecho de que para los emigrantes a

Europa en este período, si salvamos la diferencia en salarios y prestaciones sociales, la situación que los trabajadores emigrantes tenían en los países europeos era bastante parecida a la que tenían los trabajadores españoles dentro del Estado español. A este respecto creemos que las observaciones de Miles analizando la emigración de los trabajadores de los países mediterráneos al centro del capitalismo europeo son enormemente relevantes. Según Miles, los emigrantes de estos países eran «trabajadores formalmente libres, pero que en realidad no eran libres por las restricciones impuestas a la posibilidad de convertir su fuerza de trabajo en mercancía». Lo más frecuente era que los permisos de trabajo se dieran dentro de una determinada empresa y dentro de un área determinada. Existía un control bastante estricto sobre la actividad política de los trabajadores, de tal manera que los derechos de participación y representación política les estaban vetados. La ironía de toda la historia era que para los extranjeros que provenían de países con regímenes autoritarios, se repetían las condiciones de estos países en los países democráticos.

Por esta razón afirmar como hace Del Campo y Navarro (1978: 79) que «no hay que infravalorar tampoco, en este punto, el papel político desempeñado por nuestros emigrantes retornados en la pacífica transición a la democracia, que se ha apoyado parcialmente en su experiencia única y en la moderación que adquirieron durante su estancia y actividad laboral en algunas de las naciones libres más estables que existen en el mundo», no deja de ser una tremenda ironía. Aunque en los países europeos existían libertades formales, ausentes en España en este período, estas libertades incluso la de inmovilidad geográfica eran negadas a veces a los trabajadores españoles inmigrantes por la disminución de derechos que se supone que la migración tiene que traer consigo.

La emigración fundamentalmente a Europa sirve objetivamente para una gran ampliación y crecimiento de las Comisiones, que allí adquieren mucho auge. Este crecimiento no es en absoluto independiente del crecimiento dentro del Estado español y esto se debe básicamente al hecho estructural de que la emigración a Europa en gran medida está inserta dentro del proceso migratorio que tiene lugar dentro del propio Estado español. Una gran parte de los trabajadores que se van a Europa vuelven relativamente pronto, pero en vez de volver a su lugar de origen vuelven a otros centros más grandes o donde se dan mayores posibilidades de obtener empleo. En un libro hoy injustamente olvidado («Noticia de Andalucía», Edicusa 1970, Madrid pp.268-269), Alfonso Carlos Comin trae a colación un testimonio de un líder sindical de Jerez que se refiere a este problema y dice: «Hay un descontento tremendo, generalmente. Un descontento en que no se le ve salida a esto. Por una parte están volviendo mucha gente de allí. Por otra parte, algunos, con la campaña de la remolacha, pues algunos están saliendo. Pero esto no cubre la totalidad de gente que ahora

mismo está sin trabajo ni mucho menos. Sí, volviendo de Alemania o de Francia... si vuelven a Jerez están muy poco tiempo en Jerez. Es decir, muchos de ellos han ido a Barcelona, o a Madrid o allí donde habían encontrado... (trabajo). Principalmente por dos causas: porque no quieren volver allí a Alemania, porque dicen que allí aquello se está poniendo muy malo, en todos los aspectos. Y por otra parte, la mayoría no encuentra ocupación aquí».

Sin embargo, la emigración a Europa no sólo es un entorno en el cual las Comisiones se desarrollan sino que sirve para que el propio problema migratorio empiece a tematizarse como un problema sindical. Se puede afirmar sin miedo a equivocarse que la paulatina implantación de Comisiones en la emigración juega un papel fundamental en el desarrollo y aun origen del sindicato.

El «Documento del Ministerio de la Gobernación sobre Comisiones Obreras», que empezó a conocerse en los últimos días de 1971 y que junto con otro sobre el mismo tema elaborado por el Ministerio de Trabajo fueron calificados por los militantes como Documentos del Miedo, comprende perfectamente la importancia de la emigración en la configuración de las Comisiones Obreras. De todas maneras, debido a la visión conspiracionista unida a la idea de la transmisión de las ideas como si se tratase de una especie de misión, en el documento se habla de que con respecto a los trabajadores españoles en el extranjero «resulta muy productivo el trabajo de proselitismo que sobre ellos realizan los partidos y movimientos opuestos al actual Régimen español» (página 9, citamos de la reproducción del Documento en el Boletín nº 35 publicado en París por la Delegación Exterior de Comisiones Obreras y que se encuentra en el Centro de Documentación de la Emigración Española de la Fundación 1º de Mayo).

Según este documento, en el que no faltan errores de bulto, en la emigración aparecen no sólo las Comisiones sino también actividades de Coordinación a través de la «Coordinadora Europea», entre cuyas misiones está el conseguir el apoyo de las organizaciones sindicales europeas y mundiales, y preparar activistas (pág. 10). «Otra actividad, que en la actualidad no reviste mucha importancia pero que en el futuro puede ser fuente de graves conflictos, es la que se realiza en las empresas multinacionales con presencia en España. Con ocasión de los incidentes de Standard, en abril de 1971, representantes de Comisiones Obreras de España se trasladaron a la casa central de la empresa en Frankfurt, buscando apoyo de la I.G. Metall para encontrar una reglamentación internacional de los problemas laborales de la empresa, exponerlos a la OIT y lograr su apoyo, en contra de la Unión Oficial Española, maniobra que fue en parte abortada» (pág. 10).

A las autoridades fascistas les preocupa no sólo lo que ellos describen como preparación de activistas en el extranjero y su posterior introducción en el país, sino también la posible

coordinación de las diversas organizaciones sindicales a nivel internacional a través de los lazos creados en las empresas multinacionales presentes en nuestro país. No cabe duda de que, aunque de una manera absolutamente distorsionada, en estas observaciones se están ofreciendo algunos elementos que son bastante exactos. Efectivamente no hay nada de «la preparación exterior de trabajadores para que a su regreso a España refuercen la acción de Comisiones, integrándose en ellas». Es una visión policial que se acerca bastante a una especie de película de James Bond. Lo que realmente ocurre es evidentemente un desarrollo de la cultura obrera y sindical tanto dentro como fuera del país cuyas fronteras a principios de los setenta ya eran absolutamente porosas por el fenómeno migratorio de carácter masivo que lleva a grandes trasvases de personas de un lugar a otro, entre estas personas hay, como es obvio, activistas de las Comisiones, y las hay en los dos lugares en España y en los lugares de destino migratorio en Europa y entre estos dos espacios se produce un contacto importante y una fertilización de ideas, estrategias y experiencias que tiene gran interés. Además de ello el anclaje de Comisiones entre los trabajadores españoles emigrantes trae consigo la victoria sobre el sindicato vertical en el exterior del estado a pesar de los esfuerzos por parte de las autoridades fascistas que a principios de los setenta promulgan «una ley de Emigración... de un carácter eminentemente social que hará que la labor de la subversión de cara a los emigrantes se vea frenada, pero no de una forma total, debido fundamentalmente a la falta de información y corta difusión de las noticias» (Documento del Ministerio de la Gobernación sobre Comisiones Obreras, pág. 9). No es infrecuente que la emigración a Europa se convierta en una arena en la que se llevan a cabo luchas cuyo referente es la situación interna de los países emisores de inmigrantes. En el libro admirable de Gerard Noiriel («Longwy, Immigrés et Proletaires 1880-1980», París PUF 1984), se cuenta cómo a partir de 1927 se crea el «fascio» en este pueblo de la Lorena. El fascismo italiano se crea a través de una organización católica, la «Opera Bonomelli», que establece una misión católica que va unida a una agencia consular cuyo cónsul trata de desarrollar a partir de las obras religiosas toda una red de asociaciones fascistas en la región que tratará de promover la cultura italiana, la música y los deportes y en última instancia «de mantener el ideal fascista y adaptarlo a la realidad local». De todas maneras, como el propio comisario de policía francés reconoce, «la acción fascista en la región no es eficaz» y la batalla es ganada por los Comités Proletarios Antifascistas. Algo bastante parecido ocurre con los emigrantes españoles cincuenta años más tarde, y es bastante importante tener en cuenta que en todos los procesos migratorios se producen luchas políticas y laborales que tienen como referente no sólo el país de acogida sino también el país de origen.

De todas maneras, en el caso de Comisiones Obreras la presencia de los trabajadores

emigrantes trae consigo inmediatamente y obliga a una consideración «internacionalista» de los problemas de los trabajadores que nunca va a abandonar al sindicato y que habría que fomentar cada vez más en cuanto que siempre hay que enfrentarse a la tentación demasiado extendida a lo largo de la historia del sindicalismo por parte de las organizaciones obreras de convertirse en defensores del trabajo y de los trabajadores nacionales con las consiguientes lacras de la xenofobia o incluso del racismo. Leónidas Montero explicaba muy bien lo que aquí queremos decir («Los emigrantes parte integrante de la clase obrera española», *Gaceta Sindical* noviembre 1980, pág. 45). «La doble condición del emigrante en tanto que parte integrante de la clase obrera del país de origen y al mismo tiempo de la nación de acogida para CC.OO. representa que los trabajadores españoles emigrados se hallan vinculados por igual en dos vertientes sindicales: la nacional y la de clase. La de clase significa que todo trabajador emigrado tienen el deber de contribuir a la unidad y solidaridad de clase militando activa y representativamente en los sindicatos de los países de inmigración. La nacional supone mantener su adhesión sindical con los sindicatos españoles y el apoyo a las reivindicaciones y a las luchas de los trabajadores en España». Esta defensa a la vez del carácter internacional e internacionalista de la clase trabajadora y a la vez su carácter local o nacional haría las delicias de los teóricos de la retórica, que se pasan la vida discutiendo de lo global y de lo local e incluso, si me apuran mucho, de lo «glocal».

Como manifestación de esta doble dimensión, en el primer Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO. se va a insistir en la asunción de los intereses, aspiraciones y reivindicaciones de los trabajadores inmigrantes pero para ello no se «plantea ni la creación ni la estructuración de organizaciones sindicales en la inmigración» (M. Camacho en «Comunicado a los emigrantes españoles, amigos simpatizantes y adherentes de CC.OO. en la emigración»). Por ello, para mantener la relación entre CC.OO. y los emigrantes se propone la «creación de una tarjeta de adhesión y solidaridad del inmigrante con CC.OO. canjeable al regresar definitivamente a España por el carnet de CC.OO., representándose la antigüedad de la adhesión a afectos de afiliación». Esta acción, que puede parecer un poco banal, no es más que el reconocimiento simbólico del carácter nacional e internacional del propio sindicato. Las dos características se encuentran subrayadas en la emigración, y es ella la que ha enriquecido al sindicato con la concreción y realización práctica de estos elementos, especialmente el carácter internacional o internacionalista.

Además de lo dicho no se puede pasar por alto el papel que Comisiones ha jugado en la resolución de los problemas que representa la jubilación para los trabajadores y trabajadoras retornados. Sobre todo es bastante preocupante las dificultades que tienen los trabajadores para cobrar por los años que han trabajado en España antes de la emigración. Fre-

cuentemente el trabajo se llevo a cabo en lo que hoy día se designaría como sector informal de la economía y otras veces los empresarios no han cotizado a la Seguridad Social por el tiempo trabajado. En un estudio sobre trabajadores mayores que han permanecido en Europa (Ubaldo Martínez Veiga (dir) «Situaciones de exclusión social de los inmigrantes españoles ancianos en Europa», Faceef, París 2000), aparece un perfil del trabajador español que ha emigrado a Europa que llama bastante la atención. Se trata de personas que empiezan a trabajar en España muy jóvenes, con 13,5 años de edad de media (entre ellos el 22% lo hace antes de cumplir los 10 años) y también salen del mercado de trabajo muy jóvenes (un 50% lo hace antes de la edad de jubilación). Lo que ha ocurrido es que las regulaciones de empleo y las reconversiones industriales llevan frecuentemente al despido y desempleo que se enmascara frecuentemente bajo la idea de la prejubilación o del seguro de invalidez. Con ello lo que se consigue es que una generación entera de trabajadores haya conseguido insertarse en lo peor de dos mundos laborales diferentes. En su país comienzan a trabajar muy jóvenes, con lo cual se le niega el acceso al más elemental capital humano necesario para obtener un empleo decente. A ello hay que unir el hecho de que los años trabajados en España no se reconocen a efectos de jubilación. Por otra parte, se ven forzados a salir temprano del mercado de trabajo en el país de inmigración con lo cual la carrera laboral se corta frecuentemente en el momento en que los salarios son o pueden ser más elevados. Aparece aquí una especie de injusticia estructural que es fruto de lo que en estos momentos se llama globalización y que ocupa un lugar central en las preocupaciones que los trabajadores presentan al sindicato, como han mostrado muy bien Ana Fernández Asperilla y Coro Lomas Lara («Emigración y vida laboral: la correspondencia como fuente de documentación histórica», Ofrim, Junio de 2001).

En las interpretaciones al uso se suele afirmar que hacia mitad de los ochenta España ha dejado de ser un país de emigración para convertirse en uno de inmigración. Aunque los problemas son mucho más complejos y, sobre todo a nivel local, se venían produciendo sustituciones de trabajadores españoles por inmigrantes por lo menos desde finales de los sesenta, sin embargo es evidente que la llegada de trabajadores de los países más pobres se ha acelerado mucho a partir de principio de los ochenta. Esto ha llevado a una intensa actividad legislativa por parte de los diversos gobiernos con el récord de la elaboración de dos leyes diversas en el espacio de meses.

La primera ley (4/2000) reconocía una serie de derechos a los extranjeros que no tenían por qué ser reconocidos porque debería considerarse que van unidos a la condición de ser humano y de trabajador. Se trataba del derecho a la tutela judicial efectiva, a la educación de los menores, a la sanidad, el derecho de huelga y a la reagrupación familiar. También se

estipulaba que la denegación de visado debe ser justificada y se proponía un mecanismo de regularización permanente, así como los permisos de residencia renovables periódicamente hasta llegar a los cinco años. También se continuaba con los contingentes. Esta ley entró en vigor en febrero de 2000. En diciembre del mismo año el partido en el gobierno utilizó su mayoría para aprobar la ley (8/2001) en donde se recortan derechos aprobados diez meses antes. Entre otros se recortan a los inmigrantes indocumentados los derechos de reunión, manifestación, asociación, sindicación y huelga. Además se elimina el mecanismo de regulación automática, se modifica el régimen disciplinario para poder internar y expulsar extranjeros sin permiso de residencia y se elimina la obligatoriedad de la motivación en las denegaciones de visado.

En la justificación de este cambio legal se utiliza profusamente tanto por parte del ministro del Interior como del delegado del Gobierno uno de los conceptos más vagos, confusos y poco operacionalizables como el de «efecto llamada». En realidad era una especie de concepto vacío para descubrir y describir todos los problemas que trae la inmigración como teniendo su origen en la ley anterior.

De todas maneras, el problema planteado al sindicato por la ley es la supresión con respecto a los trabajadores inmigrantes indocumentados de los derechos fundamentales de todo trabajador, reunión, manifestación, asociación, sindicación y huelga. La lucha por estos derechos que eran denegados en el estado fascista constituyó una de las tareas fundamentales de las Comisiones Obreras en sus inicios. En una encuesta publicada en *Cuadernos para el Diálogo* (nº XI, Extraordinario 1968) que se refería a la futura ley sindical, Eduardo Saborido, a la sazón vicepresidente de la sección social del Sindicato del Metal de Sevilla, contestaba: «Los trabajadores sevillanos exigen que el nuevo sindicato sea único, independiente de los patronos y del estado, democrático a todos los niveles, y con los derechos de huelga laboral, expresión, reunión y prensa plenamente reconocidos». Julián Ariza, a la sazón ex vocal del jurado de empresa de Perkins y ex vocal de la sección social del Sindicato del Metal de Madrid, dice: «No creo que sea correcto el planteamiento de una ley sindical, a mi entender, lo que debería presentarse a las Cortes es una nueva ley de asociaciones, en la que se reconociera la plena libertad de asociación a todos los españoles incluidos, claro está, los trabajadores». No pensamos que haya que forzar mucho el texto y la idea para hablar de plena libertad de asociación a todos los trabajadores incluidos los extranjeros indocumentados que viven en nuestro país. Con este planteamiento curiosamente volvemos más de treinta años hacia atrás en la historia de nuestro país, pero también se establece una continuidad en la lucha de los trabajadores por sus derechos, teniendo en cuenta que el ser trabajador es algo que va mucho más allá de la nacionalidad, es una cate-

goría internacional. Como se afirma en la memoria sobre la situación socioeconómica y laboral publicada por el Consejo Económico y Social (Madrid 2001), «la ausencia de reconocimiento de vías de participación social a los inmigrantes que no tienen regularizada legalmente su estancia o residencia en España plantea la carencia de vías de interlocución válidas para la solución de conflictos sociales de los que el año 2000 ha sido testigo, como los lamentables sucesos de El Ejido o los encierros de inmigrantes irregulares en iglesias, pudiendo aumentar su indefensión en situaciones de explotación».

PALOMA LÓPEZ

Las dimensiones de la inmigración y el modelo de sociedad



Puvis de Chavannes. El Pobre Pescador. 1881

De todos los terrenos que exigen acciones a favor de la integración y lucha contra la discriminación, es el acceso al trabajo y las condiciones del mismo el más importante. El acceso al trabajo constituye el punto de partida para la integración social.

Los procesos migratorios, como cualquier otro proceso, poseen diferentes dimensiones interrelacionadas y resulta complejo tener una visión de conjunto, cuando analizando las mismas obviamos, atomizamos o dejamos que unas primen sobre otras eclipsando la influencia de las demás.

En el caso de las migraciones, observamos que tiene múltiples dimensiones: jurídica, política, ambas en estrecha relación, social, cultural, económica, laboral, mundial, etc., entendiendo esta última como contexto geográfico y económico en el que se desarrolla el resto, pero son las dimensiones laboral y social (ésta en parte) las que parecen ocupar todo el proceso, ocultando, cuando no eliminando, dimensiones tan importantes y fundamentales como son la política, la jurídica y el contexto mundial donde se enmarcan, entre otras. Resulta, y con carácter general, que la inmigración se está tratando, por quienes ejercen la máxima responsabilidad, como un proceso local y reduccionista.

Se tratan las migraciones como elementos a gestionar y se excluye el realizar política. Para ser exacto, lo que se realiza, aunque parezca un contrasentido, es una política de «no hacer política» (De Lucas) sobre inmigración. Se gestionan políticas de extranjería, control policial, cierre de fronteras, la Europa fortaleza en resumen; pero no se establecen criterios ni presupuestos para la integración social, integración que no adaptación o aculturización, criterios esenciales para el ejercicio de derechos fundamentales, incluida la participación pública.

Si repasamos las dimensiones de las migraciones debemos comenzar observando la dimensión global, es decir: los movimientos migratorios se producen en todo el planeta no en una parte del mismo, por tanto el primer tópico con el que hay que terminar es aquel que percibe que una parte de los continentes y en nuestro caso Europa recibe migraciones en proporción mayor que el resto del mundo. Son los países africanos los que más población inmigrada y refugiada tienen. Por el contrario en un contexto en el que los movimientos de capitales, tecnología y mercancías fluyen a escala mundial, como nunca antes lo habían hecho, los países que son los principales beneficiarios de esos movimientos, son también quienes ponen las principales barreras a la circulación de las personas.

Desde una perspectiva demográfica, la inmigración es un beneficio en las dinámicas de envejecimiento de la población autóctona. Según un informe de la ONU, en el año 2050 nuestra media de edad será de 54,3 años y pasaremos de casi 40 millones de habitantes a 30 millones. Permite, además, que determinadas zonas de nuestra geografía mejoren por el mantenimiento o creación de infraestructuras o servicios de carácter público; sirva como ejemplo la posibilidad de mantener o crear centros escolares en determinadas zonas rura-

les; situación que incorpora un dinamismo social, cultural y económico, generadores de empleo para la población autóctona.

Quisiera detenerme de una forma más extensa en dos dimensiones, la jurídica y la política, porque ambas determinan el modelo de sociedad que se está diseñando o para ser más precisa se está rediseñando, ya que confluye un conflicto entre los derechos de ciudadanía y los derechos fundamentales o de la persona. «Con la Declaración Universal de 1948, la disociación entre persona y ciudadano no planteaba ningún problema, al no pesar sobre nuestros países la amenaza de la presión migratoria. Pero sería hoy una triste quiebra de nuestros modelos de democracia, y con ellos de los llamados valores de Occidente, que nuestro universalismo normativo fuera a ser negado precisamente en el momento mismo en el que resulta puesto a prueba» (Ferrajoli).

Es lo que se ha hecho en España con la modificación de la Ley 4/2000 por la 8 /2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, negando derechos fundamentales y por tanto de la persona y denegarlos sobre la base de la no pertenencia a un Estado nacional determinado.

Resulta difícilmente justificable proceder a la supresión de derechos fundamentales de los extranjeros, como son sindicación, manifestación, huelga o participación pública, sobre la base de su situación administrativa de regularidad o irregularidad, más aún teniendo en cuenta que los derechos fundamentales «tienen una patente universalidad (...)». Las libertades (derecho a la vida, libertad de expresión, asociación, reunión y otros derechos políticos) son inclusivas y forman la base de la igualdad jurídica (...). Las libertades son indisponibles, inalienables, inviolables, intransigibles»¹.

Estos han de ser reconocidos «erga omnes», es decir, para todos los seres humanos. Han de ser establecidos, ejercidos e interpretados al igual que para los ciudadanos españoles. Establecer criterios diferentes para poder ejercer unos derechos fundamentales únicos es pretender justificar discriminaciones de base legal.

En cuanto a la dimensión política, no es negativo que existiese la posibilidad de derecho al voto en las elecciones locales evitando cualquier tipo de diferencia entre los ciudadanos comunitarios y los demás extranjeros, no sólo se evitarían situaciones de discriminación sino que se potenciaría el interés de los políticos por establecer políticas y si es posible consensuadas y no hacer «política politiquera» (Sami Nair), demagógica y lamentablemente en algunos casos racista y xenófoba.

¹ VV.AA. «Nuevo Derecho Constitucional Comparado».

Dimensión laboral de la inmigración

Desde un punto de vista sindical, sin embargo, la dimensión laboral de la inmigración es esencial y, por ello, le voy a dedicar una mayor atención. Los inmigrantes están viniendo a nuestro país, entre otras razones, porque nuestra economía los está demandando, pero al mismo tiempo que existe esta demanda no se facilita la entrada de los trabajadores y trabajadoras por vías regulares. Por tanto plantear alternativas sobre la regulación de flujos, en resumen sobre políticas de empleo, que vayan unidas a mejorar los mecanismos de acceso de entrada a España, es plantear propuestas que corresponden a un sindicato de carácter sociopolítico.

De todos los terrenos que exigen acciones a favor de la integración y lucha contra la discriminación, es el acceso al trabajo y las condiciones del mismo el más importante. El acceso al trabajo constituye el punto de partida para la integración social.

La reagrupación familiar y los flujos de refugiados han sido en la Unión Europea las dos vías de acceso regular, ya que desde mediados de los años 70 se limitó la entrada a la inmigración laboral. En España, sin embargo, si se produce inmigración laboral y es aquí, en la regulación del flujo de entrada de los inmigrantes laborales, donde no hay vías legales accesibles, a excepción de los contingentes y los trabajos de temporeros, y ello está directamente relacionado con la importancia de las vías irregulares.

Los contingentes, desvirtuados de su naturaleza original, han servido en la práctica para regularizar a los inmigrantes que ya están en España. El problema fundamental de este sistema es que no hay flujo de ofertas de empleo hacia terceros países, ya que se contrata a los trabajadores y trabajadoras que están en nuestro país y por tanto su entrada ha tenido que ser irregular. En cuanto a los trabajos de temporada, al no garantizar la posibilidad de volver a realizar en años sucesivos la misma actividad laboral, son muchos los trabajadores que deciden no regresar a sus países de origen, esperando una oportunidad laboral y la posibilidad de regular su situación a través del Régimen General o de procesos extraordinarios de regularización que se puedan producir.

Las dificultades para la entrada se convierten también en dificultades para la salida, ya que muchos no se vuelven a su país aunque aquí pasen por situaciones incluso peores que las que allí tendrían. Los flujos de retorno serían mucho más importantes de lo que son ahora si la entrada fuese más accesible.

Se potencia, además, el gran negocio actual que es el tráfico ilegal de mano de obra, que mueve, según datos del año 2000, 144 billones de pesetas anuales.

¿Qué se produce realmente? Sobreexplotación. Muchos sectores de nuestra economía

se han beneficiado de los bajos salarios, entre otras condiciones laborales, propiciados por este sistema, baste como ejemplo Almería, hace 10 años estaba 9 puntos por debajo de la media del PIB de la Comunidad Autónoma de Andalucía, actualmente se encuentra 6 puntos por encima.

Regular las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes debe ser un objetivo prioritario; no sólo por la razón, suficiente, de ser trabajadores, incluso por un motivo más egoísta, por no desregular las condiciones laborales de los trabajadores «autóctonos». Y no se consigue una regulación de las condiciones laborales si son «invisibles», es decir, si carecen de papeles y por tanto parecen no existir, excepto, eso sí, para un número, posiblemente escaso, de empresarios sin escrúpulos, dispuestos a enriquecerse rápidamente a costa de la explotación laboral de los más desfavorecidos.

Se ha consolidado, con estas políticas, una mano de obra barata, y ahora sin derechos, para satisfacer las necesidades de abaratar costes en la producción con un inicio de desregulación de determinados sectores laborales. Causando, entre otros, un nocivo efecto dominó entre el empresariado, si algunos se benefician, sin consecuencias legales, de esta situación, ¿por qué no el resto? Así se incorporan, progresivamente a este círculo, empresarios agrarios, de la construcción, de la hostelería, de la industria...

Para frenar esta situación, hay que abrir dos frentes de negociación, una con el gobierno, arbitrando vías de documentación para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan una oferta de trabajo, un precontrato o que estén realizando actividades laborales de forma irregular. Negociar una política de flexibilidad en las entradas y salidas con contingentes anuales amplios que no determinen sectores laborales y que tengan componentes diferentes a los actuales.

En la Comunicación de la Comisión Europea –COM(2000) 757 de 22-11-2000–, ésta plantea la necesidad de reconocer claramente las necesidades de inmigración en Europa, y hacer una política que «facilite, en lugar de poner barreras, la entrada de inmigrantes». Plantea aspectos como facilitar la conversión de los permisos de temporada en permanentes, introducir el visado de entrada para búsqueda de empleo, etc. Ese documento está ahora en discusión por parte de las instituciones comunitarias (Parlamento, CES...) y deberá ser el Consejo el que finalmente lo apruebe, por lo que no sabemos cómo quedarán sus contenidos. No obstante, en su redacción actual supone una importante ruptura con las políticas restrictivas que se han practicado en Europa en los últimos 30 años.

Negociación con la patronal para que respeten los convenios colectivos, las condiciones laborales, los acuerdos alcanzados en las mesas sectoriales de empleo y, sobre todo, para coincidir en un discurso común, el de ver al inmigrante como un trabajador, no

como un competidor ni como un enemigo, una persona cuyo elemento básico para su proceso de integración es el empleo, empleo regulado, seguro y de calidad, sujeto a las mismas características que el empleo del resto de la población. Discurso necesario, para prevenir, entre otros, el racismo y la xenofobia.

Es preciso llegar con ambas partes, gobierno y empresarios, a un acuerdo laboral en materia de inmigración que recoja aspectos fundamentales, como el papel de los servicios públicos de empleo, una definición precisa del concepto «situación nacional de empleo», una participación sindical activa en la determinación de los contingentes; en las mesas provinciales agrarias, precisa, así mismo, una agilización de los trámites a la hora de casar oferta y demanda, precisa de una mayor dotación de recursos materiales y humanos de las diferentes administraciones implicadas, y precisa sobre todo de potenciar el trabajo de consulares, ya que las demoras a la hora de resolver la situación administrativa se producen con la obtención del visado.

Combatir, además, el trabajo irregular es también uno de los mecanismos de regulación de flujos. Los inmigrantes han de saber que sólo podrán trabajar si es en condiciones legales. Perseguir el trabajo irregular supone sancionar a los empresarios que contratan en fraude y no victimizar a los trabajadores. Implica una actuación decidida de la Inspección de Trabajo y acabar imponiendo el criterio de que contratar ilegalmente tiene más riesgos que beneficios.

Sobre la base de una persecución contundente de la contratación ilegal, puede hacerse una política mucho más abierta y flexible de aceptación de inmigrantes. Hay que rechazar el prejuicio de que una política más abierta supondría una «invasión» de inmigrantes. Está más que demostrado que los inmigrantes van donde hay trabajo para ellos. Lo que ha de controlarse, principalmente, son las condiciones en las que se produce la oferta de trabajo.

Las relaciones intersindicales son de gran relevancia, coordinar las actuaciones en cuanto al conocimiento que deben tener éstos en el país de origen sobre las ofertas de trabajo que se vayan realizando, colaborar en el reclutamiento de los trabajadores e incluso en las tramitaciones, etc., intercambiar información para mantener el necesario control sobre los flujos migratorios y las condiciones laborales en las que vienen los inmigrantes se torna fundamental. Se trata de una relación a ambas bandas en las que todas las partes nos impliquemos más de lo que ahora estamos en el desarrollo de las vías legales para la inmigración.

La organización de los trabajadores. Una apuesta sindical

Es en la inmigración donde el sindicalismo adquiere su máxima expresión al refundir lo tradicional con los procesos de desarrollo en tiempos de innovación tecnológica. Es donde se mantienen las situaciones de proletarización y debe significar un cambio en la manera de concebir el sindicato, es en la inmigración donde el cambio se advierte pleno de fuerza sometido a la inmediatez de los procesos.

Es en la inmigración donde las necesidades de intervención, regulación de derechos y de una mayor cobertura, recobra su esencia, es decir, el papel del sindicato en la gestión de los cambios.

La relación rama-territorio se hace aquí tan imprescindible como en el resto de los temas centrales que abordamos sindicalmente. Una buena coordinación entre ambas estructuras, y no puede ser de otra forma, garantizará precisamente ese gobierno de los cambios.

El sindicato ha de ser quien articule y organice a estos trabajadores, los defienda en sus derechos e incorpore a la acción sindical a este colectivo como uno más. Es el sindicato el que ha de combatir y denunciar las prácticas irregulares, la discriminación laboral, la contratación en fraude de estos trabajadores y trabajadoras y, por supuesto, debe ser el sindicato quien les brinde un espacio, su espacio también, de participación, de defensa de sus intereses, potenciando la actividad sindical, la afiliación y la formación de cuadros sindicales entre los inmigrantes.

En España, debe ponerse en marcha, cuanto antes, la elaboración de una ley contra la discriminación, como nos obliga la directiva europea, que además de cumplir con la misma recoja los aspectos más positivos de las leyes experimentadas en otros países. También ha de ponerse ya en marcha la creación del organismo independiente al que también obliga la directiva. Como sindicato haremos un atento seguimiento sobre el desarrollo de estos aspectos, con presentación de nuestras propias propuestas.

La Conferencia del Consejo Confederal de CC.OO. sobre Migraciones, celebrada en marzo de 1998, constituye la referencia principal en la definición de nuestras líneas de trabajo en todo lo relacionado con las migraciones. Pero es especialmente destacable el desarrollo que el documento final de la Conferencia hace acerca de la labor que corresponde a las estructuras sindicales y la organización de la acción sindical.

El papel de los CITE, dentro de la acción sindical global que el sindicato desarrolla en este terreno, está también ampliamente tratado en ese documento, resaltando su naturaleza sindical y la importante labor que realizan, tanto por el servicio que prestan a los inmigrantes como por su trabajo de acercamiento de éstos al sindicato.

Por lo que se refiere a la acción sindical y a la labor de las estructuras sindicales, nos limitaremos a plantear de forma sucinta alguna de las ideas básicas que ya estaban tratadas en el documento de la Conferencia sindical.

La lucha contra la explotación laboral de las personas inmigradas

Todas las estructuras sindicales están implicadas en el combate contra las situaciones de sobreexplotación de los inmigrantes que se están produciendo de forma generalizada al amparo de la irregularidad administrativa en la que muchos se encuentran, pero particularmente importante es la implicación de las federaciones del sindicato en esta labor. Éstas son responsables de la vigilancia de las condiciones laborales en las que se hallan todos los trabajadores y trabajadoras de su ramo, incluidas, como no podía ser de otra manera, las personas inmigradas.

El papel de las federaciones en la lucha contra la explotación de los inmigrantes tiene como elemento central la denuncia de sus condiciones laborales, cuando éstas no se ajusten a la legalidad laboral, y la exigencia de intervención de la Inspección de Trabajo. La normativa de extranjería ha hecho difícil, hasta el momento, el mantenimiento, por parte del sindicato, de una postura firme de denuncias ante la Inspección de Trabajo, debido al riesgo de expulsión de los trabajadores en situación irregular que pudiesen ser hallados por la Inspección. El problema ha estado en que las consecuencias de la actuación de la Inspección, cuando se dan situaciones de explotación de inmigrantes irregulares, son para los trabajadores peores que para la empresa, ya que mientras ésta sólo se arriesga a una multa, los inmigrantes se exponen a la expulsión.

Este problema no ha quedado bien resuelto con la nueva Ley de Extranjería (Ley 8/2000) a pesar de haber sido una de nuestras exigencias. Nosotros propusimos que la denuncia de tales situaciones ante la Inspección de Trabajo conllevara la regularización de los inmigrantes. Esto no se ha logrado, pero sí se ha llegado a un cierto consenso de facto de que esa posibilidad se pueda negociar. Las movilizaciones y conflictos originados en los primeros meses de aplicación de la actual Ley de Extranjería (primer semestre de 2001) han conducido a que se apliquen con cierta amplitud las posibilidades de regularización que la ley ofrece, de forma que ahora cabe la posibilidad de pedir la intervención de la Inspección habiendo negociado previamente una solución legal para los inmigrantes irregulares.

Esta posibilidad se ha de trabajar a fondo y se ha de dar por concluida la etapa en la que hemos sido retraídos en la denuncia de las situaciones de explotación cuando se trataba

de inmigrantes irregulares. Combatir con firmeza estas situaciones de explotación es muy importante por diversos motivos: primero, por sacar de tales situaciones a quienes las sufren; segundo, por el daño que producen al mercado laboral al situar las condiciones laborales a la baja; y tercero, porque acabar con la explotación de los inmigrantes irregulares es una de las premisas más importantes para la regulación legal de los flujos de inmigración.

Efectivamente, si existen flujos irregulares de inmigración es porque hay un mercado laboral concreto para inmigrantes en situación irregular. El tráfico ilegal de inmigrantes tiene su último eslabón en las empresas que los emplean. Si las posibilidades de empleo irregular disminuyesen drásticamente, se estaría dando un fuerte golpe a las mafias que trafican con inmigrantes. Las propuestas que hemos hecho más atrás para la canalización legal de la inmigración deben complementarse con una actuación firme de denuncia de las situaciones de explotación de irregulares que detectemos desde el sindicato.

En esta labor ha de producirse con una coordinación eficaz entre la acción de las estructuras sectoriales y las territoriales. El reparto de tareas entre ambas estructuras será normalmente de la siguiente manera: las federaciones deberán desarrollar el trabajo de detección de las situaciones de explotación, denuncia ante la Inspección de Trabajo y exigencia de que ésta actúe, mientras que las estructuras territoriales (secretarías de política social) deberán negociar con las subdelegaciones del gobierno en cada provincia, o con el propio gobierno, la regularización de los inmigrantes que queden afectados por las actuaciones de la Inspección de Trabajo.

La lucha contra la discriminación racial en el mundo del trabajo ha ido transformándose, sobre todo en la última década del siglo XX, en uno de los aspectos destacados del trabajo de los sindicatos europeos. Los sindicatos firmaron, en octubre de 1995, con las organizaciones empresariales europeas, la Declaración Conjunta de Florencia relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo. Posteriormente se ha trabajado en la búsqueda de medios para hacer efectivo este fomento de la igualdad. Esta Declaración, sin embargo, no ha sido ratificada por las organizaciones empresariales españolas. Lo que ahora proponemos al respecto es que se reproduzca en España un pacto contra la discriminación racial, como el firmado en el ámbito europeo, entre sindicatos y organizaciones empresariales.

La lucha contra la discriminación, en la que se compromete plenamente CC.OO., abarca tanto el acceso al trabajo como las condiciones laborales en el interior de las empresas (salarios, jornada, posibilidades de ascensos, etc.). Ello significa que todas las estructuras sindicales estén implicadas en esta lucha.

La labor de las estructuras sindicales

CC.OO. ha desarrollado ya un amplio trabajo en el campo de la inmigración, defendiendo la situación legal de los inmigrantes, gestionando sus situaciones concretas a través de los CITE, impulsando la lucha por sus derechos, defendiendo propuestas concretas de mejora de la legislación y la política de inmigración, etc. El grueso de este trabajo ha estado relacionado con la situación legal y de inferioridad de derechos en la que se hallan las personas inmigradas.

Este es un trabajo que hemos de seguir haciendo, pero cada vez cobrarán mayor importancia las otras tareas que hemos señalado en los puntos anteriores: la lucha contra las situaciones de explotación y la lucha contra la discriminación laboral, ya que, como decíamos, aunque los inmigrantes tengan perfectamente resuelta su situación legal y equiparados sus derechos, la discriminación se mantendrá. Como referente nos sirve aquí la discriminación sexista: las mujeres no tienen, desde hace mucho tiempo, condiciones legales de inferioridad y sin embargo la discriminación sexista se mantiene y la lucha contra ella constituye uno de los objetivos más importantes de nuestra acción sindical.

De esto se desprende que en el trabajo del sindicato respecto a la inmigración el peso de las estructuras especializadas (CITE) será cada vez menor frente a la labor que han de realizar las estructuras sindicales ordinarias, y particularmente las federaciones y las secciones sindicales.

En las federaciones y secciones sindicales de empresa se han de seguir desarrollando estructuras y responsabilidades específicas para vigilar y combatir las situaciones de discriminación. Allá donde comience a haber una proporción significativa de personas inmigradas, la estructura sindical, sea de empresa o de federación, debe disponer de la persona responsable del seguimiento de este tema, y el asunto debe incorporarse al debate ordinario de los objetivos sindicales y a la negociación colectiva.

En la negociación colectiva debe incorporarse la lucha contra la discriminación racial con propuestas concretas, como ya quedó planteado en la Conferencia sobre Migraciones. En su documento se señala la conveniencia de introducir cláusulas contra la discriminación en los convenios y se hace una propuesta específica sobre el contenido de las mismas.

Promover la afiliación y la participación de las personas inmigradas en las estructuras del sindicato son objetivos ya asumidos por muchas estructuras del sindicato, pero es necesario avanzar mucho más en torno a ellos. Debe superarse la fase en la que los sindicalistas procedentes de la inmigración están mayoritariamente ubicados en las estructuras específicas que se relacionan con ella, para pasar a otra nueva en la que participen en las estructuras ordinarias con responsabilidades de mayor nivel posible.

La afiliación de las personas inmigradas debe asumirse por la importancia que hoy tiene, pero sobre todo por la que tendrá en un futuro no muy lejano. Habrá sectores laborales, en los que si no se ha avanzado suficientemente en la afiliación de los trabajadores inmigrados, el sindicato perderá su actual influencia.

El sindicato debe demostrar en su funcionamiento interno que ha asumido plenamente los objetivos de la lucha contra la discriminación racial, lo que quedará reflejado en la incorporación de las personas inmigradas en el reparto no discriminatorio de las responsabilidades y cargos sindicales.

ANTONIO BAYLOS

**Comisiones Obreras y la huelga:
modos de empleo**



Grosz. Metrópoli. 1916-17

No son tampoco la huelga y CC.OO. ni un matrimonio clásico ni una pareja de hecho, aunque debe admitirse que ambas se han acompañado a lo largo de la historia contenida en estos últimos veinticinco años con una fidelidad digna de ser mencionada.

«Cuando Homero implora que cese la discordia tanto entre los dioses como entre los hombres, no se da cuenta que maldice la generación de todas las cosas, ya que éstas tienen su generación a partir de una lucha y de una contraposición»

Heráclito de Éfeso

La relación entre CC.OO. y la huelga no puede parangonarse a la de esos romances lúbricos y pasionales que un suplemento dominical de un periódico nacional de gran tirada se dedica a poner como ejemplo de amores de antaño, que hoy ya no podrían darse. No son tampoco la huelga y CC.OO. ni un matrimonio clásico ni una pareja de hecho, aunque debe admitirse que ambas se han acompañado a lo largo de la historia contenida en estos últimos veinticinco años con una fidelidad digna de ser mencionada. Compañeros inseparables, el sindicato y la huelga se han desarrollado históricamente y han sabido establecer su relación sobre firmes convicciones.

Una relación muy valorada: la acción sindical cualificada por la huelga

En efecto, la cultura sindical de CC.OO. proveniente de la lucha contra el franquismo y de la transición política asignaba un valor central a la huelga como medio de acción sindical. Si se consultan los textos fundacionales de la época, y los que se destinaron a su divulgación para el gran público –las Cartas de Camacho, los artículos de Sartorius, el libro explicativo de Ariza–, se reparará enseguida en el lugar central que el conflicto y su forma de expresión más habitual, la huelga, ocupan en la definición de la acción sindical de CC.OO. No se trataba sólo de la constatación de que las conquistas obreras debían ser arrancadas a los titulares del poder económico y social, como enseñaba la propia experiencia vivida durante el franquismo y la clandestinidad, sino de que la reivindicación del conflicto industrial, su normalización en el ámbito de las relaciones sociales, era algo elemental en cualquier perspectiva política que se quisiera definir como democrática. La presión realizada mediante la huelga debía tener, como algunas novelas, un doble nivel de lectura, uno inmediato, sobre la materialidad de las condiciones laborales, y otro a medio plazo, que buscara el fortalecimiento de una muy precisa opción democrática en la que la clase trabajadora dejara de asumir un papel forzosamente subalterno.

Esta perspectiva implicaba algunas cosas más. Un valor pedagógico se desprendía de la acción huelguística, que unificaba a todos los trabajadores más allá de sus organizaciones representativas en unos objetivos concretos y a la vez generales, con lo que este tipo de

acción convergía con la búsqueda de la unidad en el movimiento obrero que marcaba uno de los principales objetivos de las Comisiones Obreras desde sus comienzos. Además, la presión para la consecución de objetivos materiales y concretos –tiempo de trabajo, salario, condiciones de trabajo– tenía que concluir necesariamente en un acuerdo colectivo. Era por tanto fundamental para el sindicato –como antes para el movimiento– tanto la cuidadosa elección de las reivindicaciones, ni alicortas ni inatendibles, como en paralelo, la delimitación puntillosa de la forma de presión y de sus ritmos, hasta encontrar el punto de equilibrio que no se debería traspasar so pena de embarcarse en una lucha sin salida y en la estrepitosa derrota de la lucha obrera, con desastrosas consecuencias sobre la organización de los trabajadores. Estos razonamientos, bastante razonables por lo demás, se solían recurrir en la época de resonancias clásicas sobre reformismos e izquierdismos como posiciones igualmente perturbadoras y erróneas, pero lograron consolidar una cierta cultura en CC.OO. y en sus cuadros sindicales que permitía ver la huelga como una medida valiosa para la defensa de los intereses de los trabajadores cuya utilización era ciertamente un arma cargada de futuro, pero un arma al fin que había que manejar con cuidado y sin menospreciar sus posibles efectos negativos.

Pero por lo mismo en la cultura sindical de CC.OO. y de sus militantes – vocablo preferido al de afiliados – se asentó un cierto orgullo del conflicto. Es decir, que CC.OO. se definía ante todo por ser el sindicato combativo, lo que se concebía en oposición al otro sindicato pactista, cuya identificación es innecesaria por obvia. Esta orgullosa identidad combativa se fue consolidando al compás de las vicisitudes derivadas de la etapa de división sindical que entre 1979 y 1987 tan malos resultados generó para el movimiento obrero español en su conjunto, aunque ello no significaba el desprecio del pacto. En efecto, lo que se valoraba como seña de identidad no era que el sindicato lograra los mejores acuerdos, sino que los lograba porque había ejercido una fuerte presión huelguística o había amenazado con ella. La acción sindical resultaba así cualificada por el recurso a la huelga, aunque en la experiencia histórica no siempre el empleo del potencial huelguístico de CC.OO. logró romper la estructuración de los contenidos de la negociación colectiva acordados entre CEOE y UGT.

Muchos de estos planteamientos de los comienzos de la Confederación Sindical de CC.OO., que por lo demás eran bastante comunes en el sindicalismo del sur de Europa de los años 70, la acompañarán durante largo trecho en su evolución a lo largo de los veinticinco años ahora festejados. Nada permanece igual por mucho tiempo y naturalmente también en estos aspectos se ha producido una cierta metamorfosis. Pero posiblemente resulta más interesante examinar en esta breve intervención los distintos aspectos bajo los

cuales el fenómeno de la huelga ha sido metabolizado por el sindicato, describiendo así las interacciones resultantes entre esta organización y el conflicto como medida de presión en lo que tiene de constante o de común a lo largo de este período histórico. Ante todo en lo que se refiere a la propia formulación jurídico-política de la huelga, para a continuación proceder a describir el distinto sentido de la huelga sindical en función del contexto propiamente industrial o cuando se ejerce en el marco sociopolítico.

La formulación jurídico-política de la huelga y su vertiente regulativa

Como es bien sabido, el conflicto social ha recorrido un largo camino hasta su institucionalización. El conflicto permanente que atraviesa la sociedad y que tiene su base en la división social en clases se manifiesta en múltiples lugares, sin que sea posible acotar espacios absolutamente independientes –lo económico, lo profesional, lo social, lo político– en esa dinámica abierta y generalizada. Los lugares de producción son, desde luego, un espacio prioritario para verificar este antagonismo de clase. La huelga es la forma de expresión de este conflicto social en los lugares de producción y, como el sindicato, es un medio de defensa y organización de los intereses de los trabajadores. La relación entre el sindicato y la huelga se suele construir sobre una identidad de medios y fines, por tratarse de una manifestación de solidaridad social y de una forma de presión para el reequilibrio de las relaciones de poder en el seno de las relaciones laborales. La huelga es además y ante todo un fenómeno de insubordinación social, de rechazo del trabajo dirigido y controlado por el titular de la organización productiva, y en cuanto tal posee un alto significado simbólico de revuelta y de insumisión. Por todas estas determinaciones, se comprende bien que el ordenamiento jurídico de todos los países occidentales de economía de mercado manifestaran desde su inicio una clara hostilidad hacia este fenómeno. La huelga y otras manifestaciones de acción colectiva constituían hechos extraestatales que en su dinámica y desarrollo afirmaban una cierta negatividad respecto del sistema económico y político y que se ligaban a un proyecto futuro de emancipación social mediante la supresión o transformación radical del orden vigente. Por eso el primer reconocimiento jurídico de la realidad de la huelga se realiza mediante su definición como acto ilícito y punible, inscrita como tal en los códigos penales. Lo que pone de relieve la dificultad extrema que los ordenamientos jurídicos liberales tuvieron para aceptar el hecho de la huelga, si no era para mantenerlo fuera del derecho, en el terreno de la incriminación penal como acto de intenso desvalor social. Convertida así en un acto de violencia reprochable, esta incompatibilidad del fenó-

meno clave de la autonomía social que expresa un interés colectivo de clase con el derecho estatal y la regulación contractual del mercado, marcará genéticamente la institucionalización futura de esta figura.

La historia de este proceso de reconocimiento es peculiar de cada nación, en virtud de las diferentes condiciones históricas que han generado un tipo de relaciones entre el sindicato y el Estado, la empresa y el sistema económico, y que han culminado en una construcción social determinada del fenómeno sindical y de su cultura. En el caso español, los cuarenta años de dictadura franquista como salida a la guerra civil han marcado decisivamente el tipo de construcción social del sindicalismo democrático posterior. En efecto, el sistema sindical previo a 1936 tenía unos rasgos caracterizadores que habrían de desaparecer tras la larga noche de piedra del franquismo. La represión antisindical que éste llevó a cabo de forma sistemática se traducía en un marco normativo que hacía de los sindicatos libres asociaciones ilícitas, de la huelga un delito de lesa patria, como acto sedicioso contra la autoridad del Estado, y de la actuación reivindicativa en los lugares de trabajo un acto contra el orden público y un supuesto de despido procedente.

De esta manera, la construcción de un sistema democrático suponía necesariamente la inversión radical de esta construcción legal antisindical y antihuelguística, mediante el reconocimiento constitucional del sindicato y de los derechos de libre sindicación y de huelga, acompañada de una amnistía laboral que reparara en lo posible los efectos conjuntos del autoritarismo político y patronal, coincidentes ambos en la negación de los derechos ciudadanos de los trabajadores. En lo que respecta a la huelga, su reconocimiento como derecho fundamental en la Constitución implica la inserción de este fenómeno de revuelta social en un ordenamiento democrático que le asigna la cualidad de un derecho de ciudadanía, un derecho de participación en un amplio sentido, que marca un cambio decisivo respecto de la valoración por el Estado y el ordenamiento jurídico en su conjunto de dicho fenómeno. Se impone así una visión positiva del conflicto en una sociedad pluralista –aunque de economía de mercado– que estabiliza al conflicto laboral como un elemento funcional al desarrollo del sistema de relaciones laborales y dinamizador del mismo. El derecho de huelga parece conectado al principio de igualdad en el sentido de que constituye un elemento central en el proceso de consecución progresiva de la igualdad material con el que se comprometen los poderes públicos y en el que los trabajadores participan con sus medios de acción positivos. Un proceso de nivelación social que se proyecta gradualmente en el tiempo, pero que mantiene como objetivo la emancipación de los ciudadanos y la remoción de las desigualdades económicas y sociales que se lo impiden. El sindicalismo de clase español apoyó esta formulación político-jurídica del derecho de huelga, y se mani-

festó activamente a favor de la Constitución, que reconocía en sus arts. 7 y 28 esta orientación.

Sin embargo en la regulación española del derecho de huelga se presenta una grave anomalía. Durante la transición política se promulgó un Decreto-Ley que reconocía por vez primera la huelga como medida de presión en el marco de un conflicto laboral, pero que resumaba limitaciones y restricciones al ejercicio de este derecho. Por eso, en cuanto comenzó a andar el Tribunal Constitucional se sometió a su juicio de inconstitucionalidad la regulación que contenía esta norma predemocrática. Este alto Tribunal, posiblemente con el horror al vacío legal que tienen los juristas y seguramente también para evitar que la alternativa de CC.OO. sobre autorregulación sindical de la huelga deducida de los principios recogidos en la Constitución y aplicables directamente tuviera un amplio espacio de actuación en la realidad social, convalidó la regulación predemocrática, depurándola conforme a la Constitución ciertamente, pero reconociendo a la postre que el derecho fundamental de huelga proclamado en la Constitución se veía desarrollado por un texto legal postfranquista. El Tribunal Constitucional derogó por ser directamente incompatibles con la Constitución algunos preceptos del DLRT, pero en la gran mayoría de los supuestos realizó una operación interpretativa según la cual el precepto en cuestión sería constitucional si era interpretado en la manera que la sentencia constitucional establecía. De esta manera, la «interpretación conforme a la constitución» del DLRT se convirtió en verdadero elemento clave en la regulación del derecho de huelga, terreno en consecuencia de sucesivos fallos judiciales, en especial del propio Tribunal Constitucional.

No creo que sea exagerado afirmar que en este terreno la acción de CC.OO. a través de sus servicios jurídicos ha sido realmente decisiva a la hora de ir conformando el marco jurídico e institucional en el que la huelga ha ido ganando con dificultad el espacio democrático que promete la Constitución – y que la regulación legal le impide cumplir-. Lo ha sido en la ampliación decisiva de los límites al ejercicio del derecho de huelga –huelgas de solidaridad, contra convenio, huelgas generales de contenido sociopolítico– y en otros muchos aspectos de la regulación concreta del derecho de huelga, pero en especial en materia de servicios esenciales, es difícil encontrar una sentencia del Tribunal Constitucional en el que éste anulara las decisiones del gobierno en la imposición de servicios mínimos en donde el recurrente no sea CC.OO. Quiere decirse con ello que el marco regulador de la huelga debe mucho a la capacidad del sindicato de plantear en el plano jurídico sus argumentos sobre la formulación político-institucional que debería tener el ejercicio de un derecho fundamental como el de huelga. Este tipo de actuación se realizaba sin embargo a contramano, reaccionando frente a actos del empresario o de los poderes públicos que buscaban restringir o

anular la incidencia de la huelga, pero su carácter esencialmente defensivo se convertía, a través del logro de una interpretación consecuente, en el fortalecimiento del derecho de huelga.

La situación regulativa no era sin embargo nada satisfactoria, porque existe evidentemente una brecha entre el reconocimiento constitucional de la huelga y lo que ello implica en el plano normativo, y la regulación legal –con la interpretación judicial que la modula– todavía vigente. Por eso en 1992, dando la vuelta a una propuesta del gobierno entonces socialista sumamente restrictiva, CC.OO. y UGT lograron entablar una negociación muy especial de un texto legislativo de desarrollo del art. 28.2 CE, a través de acuerdos logrados con los grupos parlamentarios, principalmente socialista y de Izquierda Unida. El Proyecto de Ley Orgánica de Huelga (PLOH) vino precedido de un trabajo muy intenso entre el movimiento sindical y expertos universitarios laboristas, que llegaron a elaborar un dictamen proponiendo una regulación independiente del derecho de huelga en los servicios esenciales, como manifestación muy específica de la fórmula constitucional. El texto sobre el que hubo acuerdo con los sindicatos era por el contrario una norma «completa» en el sentido que regulaba el derecho de huelga en su conjunto, para sustituir al DLRT. En la parte relativa a la huelga «común», la que no se desenvuelve en el área pública, el PLOH venía a incorporar la mayoría de las indicaciones del Tribunal Constitucional a través de sucesivos recursos de amparo; la regulación que hacía de la huelga en los servicios esenciales, recogía en lo sustancial la aportación de los sindicatos en el documento de los llamados expertos, que en resumen imponía un método negociado de fijación de las prestaciones imprescindibles en unos servicios esenciales listados por ley, y con un órgano imparcial –una agencia– con funciones de orientación y decisión sobre las prestaciones mínimas a mantener durante la huelga, muy en la línea de la ley italiana de 1990.

La aportación sindical a la nueva regulación resultaba muy relevante. En el texto proyectado se notaba que la iniciativa en su confección y orientación la había sostenido la acción unitaria de las dos confederaciones de ámbito estatal. Era además una propuesta normativa que se atenía al sistema de huelga-derecho plasmado en la Constitución y que por tanto permitía la normalización democrática del desarrollo legislativo de este derecho fundamental. Desde el punto de vista de la estrategia sindical, en especial la de CC.OO., se había producido un cambio importante, puesto que se había pasado de una defensa firme de la autorregulación sindical a llegar a aceptar una ley reguladora del derecho, conduciendo eso sí los términos de los contenidos de la misma y reforzando en materia de servicios esenciales un amplio espacio para la regulación pactada de las prestaciones indispensables a mantener en materia de huelga, donde los «códigos» de conducta del sindicato podían insertarse fácilmente.

Sin embargo, ni los empresarios ni en general los sectores ligados a los intereses económicos más poderosos vieron con buenos ojos este proyecto de ley, contra el que arremetieron todos los medios de comunicación de forma casi unánime. Es opinión extendida que el núcleo más influyente del gobierno y su propio presidente compartían esas críticas, aun sin atreverse a desautorizar a su grupo parlamentario en las negociaciones con los sindicatos, por lo que la fecha de la convocatoria de elecciones de 1993 se calculó de forma tal que no hubiera tiempo para que el PLOH, votado positivamente en el Senado, pudiera presentarse a la aprobación puramente formal del Congreso. Disueltas las Cámaras por la convocatoria de elecciones, caducó el proyecto y no pudo ver la luz, para alegría de sus adversarios, que sin embargo no habían podido impedir que las mayorías democráticas computaran un texto muy respetuoso con el ejercicio del derecho de huelga.

En lo que quedaba de años noventa, la regulación de la huelga no volvió a asomar a la primera fila de los programas sindicales, posiblemente llevados de un pesimismo legislativo sobre este particular bien fundado. El terreno de lucha por esa formulación política e institucional del derecho de huelga sigue siendo, así, el de la interpretación judicial, puesto que no se han intentado –salvo en Euzkadi, y en condiciones muy peculiares– acuerdos-marco con las Administraciones regionales en las que se intentara una regulación de los servicios mínimos en caso de huelga en servicios esenciales que limitara la unilateralidad de la Administración y previera un cierto espacio para la autonomía colectiva. Las perspectivas por lo demás no son nada halagüeñas con un gobierno PP de mayoría absoluta en cuyo código genético sigue estando una marcada hostilidad hacia las manifestaciones de autotutela colectiva y que por tanto se siente a gusto con un sistema legal como el que se desprende del todavía vigente –aunque depurado– DLRT de 1977. Y tampoco, dicho sea de paso, la renovación del Tribunal Constitucional que parece avecinarse, con la irrupción de reconocidos franquistas como intérpretes de la Constitución, haría muy aconsejable someter al juicio del TC renovado aspectos estratégicos sobre la delimitación de los límites al derecho de huelga, a diferencia de lo que resultó efectivo en las dos décadas anteriores.

Los «sentidos» de la huelga en función de su contexto, en especial las huelgas generales

La regulación de la huelga y sus restricciones es siempre un problema no desdeñable para la acción sindical. Pero sobre el que sin duda más se reflexiona es en la utilización de la huelga, sus posibles efectos como medida inscrita en la de la acción del sindicato en

defensa de los intereses de los trabajadores. En este orden de cosas, hablar de la huelga es hablar de la actuación del sindicato, tomando esta actuación desde un punto de vista determinado. Sin embargo, cada vez más se tiende a concebir el empleo de este instrumento sólo de una forma disuasoria. Se sabe que existe ese potencial conflictivo, pero ambas partes, empresarios y sindicatos, entienden que es mejor para ambos llegar a gobernar las relaciones laborales desde la rutina de la negociación, alejando los sobresaltos del conflicto. Durante la estación de los grandes pactos, la huelga apenas es protagonista de las negociaciones de los convenios colectivos.

La huelga sí es un acontecimiento frecuente en el tránsito de las transformaciones y metamorfosis de las empresas, que lleva aparejado la destrucción de empleo en las mismas. Con un marcado carácter defensivo, la huelga aquí es más una manifestación de resistencia que un medio para conseguir mejores condiciones de trabajo. Su convocatoria se inscribe en un protocolo que terminará con la destrucción de los puestos de trabajo y la salida de unos cuantos trabajadores del mercado de trabajo con carácter definitivo, merced a las prejubilaciones o el aparcamiento en el desempleo de larga duración. Se asocia por tanto a situaciones de degradación o de desmoronamiento del empleo estable y sus garantías, como síntoma que los acompaña.

La huelga además suele ser cosa de tres, y no una relación bilateral de conflicto. Su configuración triangular es posiblemente una de las constantes de la cultura sindical de CC.OO. Por un lado porque se parte de la comunicabilidad entre los espacios de acción sindical y la trascendencia de cualquier conflicto laboral hacia una dimensión general o global que compromete la solidaridad del sindicato y que, necesariamente, desemboca en una perspectiva política. Viene de lejos esta visión de las cosas, posiblemente de la costumbre de la politización de las huelgas que tanto denunciaban los medios de comunicación franquistas, pero ello no quiere decir que esta forma de ver esté equivocada.

Por una parte, porque cualquier huelga, por limitado que sea su ámbito, requiere como condición de su eficacia un cierto espacio de visibilidad social, lo que implica involucrar a sectores de la ciudadanía en la esfera de actuación del conflicto. Es decir, que se ha venido percibiendo como un elemento necesario para que la huelga despliegue toda su eficacia que el conflicto debe hacerse visible a los ciudadanos y al poder público. En muchas ocasiones, además, esta demostración o exhibición ante la ciudadanía del conflicto viene a compensar las dificultades que la huelga tiene de desorganizar efectivamente la producción de la empresa o en obtener la paralización de su actividad. Naturalmente que esta manera de enfocar las relaciones de conflicto repercute en las prácticas concretas del mismo, revalorizando de manera muy efectiva el piquete de masas y en general la manifestación de traba-

jadores como actos que logran hacer presente el conflicto desplazándolo del lugar donde se asienta, la empresa, y mostrarlo a la vida ciudadana cotidiana, a la normalidad de la ciudad. Son múltiples los ejemplos de esta necesidad de la repercusión ciudadana, y hay algunos muy recientes. La acampada durante seis largos meses de los trabajadores de SINTEL en el centro neurálgico de la vida de negocios de Madrid es el ejemplo posiblemente más conocido y valorado por su efectividad, aunque sea difícilmente repetible. Por lo demás, gran parte de la hostilidad represiva de los poderes económicos hacia el conflicto se traslada en forma de presión ante los poderes públicos para que éstos restrinjan e imposibiliten este tipo de acciones, porque exceden de la esfera privada de las relaciones económicas y ganan un espacio público que se quiere a toda costa y por todos los medios evitar. Y no es necesario resaltar que los poderes públicos asumen con gusto este papel represor con los muchos medios de que disponen.

Pero también esta relación triangular está basada en la reconducción del conflicto a un territorio tal que la mediación del poder público pueda desbloquear posiciones enconadas y difíciles o en el que, más directamente, el contenido del conflicto desemboca necesariamente en una decisión política de alcance general. En muchas ocasiones esta politización se inscribe en una perspectiva estratégica del sindicato que requiere la intervención del Estado en las relaciones laborales, y se reconduce por tanto a los procesos de concertación social que originan reformas legislativas en materia de empleo, trabajo y protección social. En estos últimos supuestos, aunque aparezcan ante el gran público como enfrentados sólo dos, poder público y sindicatos, hay siempre un tercero presente, el empresariado, aunque sólo sea porque será en los lugares de trabajo donde se desarrollará el enfrentamiento básico, pero es también y principalmente un personaje decisivo en cómo se desenvuelven los procesos de concertación.

En este terreno la historia española de estos veinticinco años ha conocido todas las experiencias de conflicto posibles. No es que, como señaló un cosmopolita dirigente socialista entonces en el gobierno, el movimiento obrero español actuara como los sindicatos peronistas argentinos, lo cual, dejando aparte el insulto a los sindicatos españoles, no tenía ninguna base real, sino que la conflictividad político-social desde la reconversión industrial de 1984 hasta la huelga general de 1994 contra la reforma laboral de aquel año fue verdaderamente intensa. En sus comienzos, esta conflictividad desplegaba un proyecto sindical divergente y en oposición frecuente con el del otro sindicato más representativo de ámbito estatal, y por tanto marcaba una seña de identidad propia de CC.OO., además de suministrar un punto de referencia para los trabajadores y la ciudadanía social respecto de otra forma de regular los desajustes del sistema económico en los tiempos de la modernización

sin hacer descargar sobre los trabajadores el mayor peso de esta reacomodación productiva. A partir del reencuentro sindical y la formulación de la política de unidad de acción que permitió una recuperación de la iniciativa de progreso por parte del movimiento obrero en su conjunto, la huelga general funcionó como un verdadero elemento clave en la administración de las divergencias en la política de reformas emprendidas por el gobierno.

Es indudable que el éxito de la gran huelga general del 14-D en 1988 consolidó al sindicalismo confederal y le permitió ocupar una posición de interlocutor social global como representante de toda la fuerza de trabajo y de la ciudadanía social con una legitimación evidente que hasta entonces muchos le negaban o ponían insensatamente en duda. Es cierto también que a partir de esta fecha el papel de las confederaciones sindicales no ha sido nunca puesta en entredicho, con independencia de que las fórmulas de concertación social hayan incluido al gobierno –como en el período 1989-1994 y ahora en la etapa de diálogo social– o se hayan situado de forma querida en un espacio simbólico de autonomía, como en el muy decisivo giro de 1997. Y tampoco este papel relevante ha sido valorado de forma diferente en función del resultado de estas negociaciones, hayan culminado o no en acuerdo. Pero por lo mismo la imagen de la gran huelga de aquel año ha sido utilizada – por todas las partes en conflicto – como un acontecimiento decisivo y posiblemente irrepetible. El poder público y el empresariado se sirven de él para deslegitimar la eficacia de cualquier otro tipo de huelga general que no logre la paralización absoluta de la vida nacional, como sucedió con la huelga de enero de 1994, paradójicamente con una participación mayor de trabajadores que su referente huelguístico inevitable, y los sindicalismos críticos encuentran en la no consecución de ese clímax la prueba irrefutable de una conducción errónea y claudicante.

Lo cierto es que la última huelga general de 1994 se saldó con una derrota de las posiciones de los sindicatos – que luego se habría de traducir en la derrota del PSOE en las elecciones de 1996 – mediante la promulgación abrumadoramente mayoritaria en la vía parlamentaria de la reforma legal que sólo fue corregida mediante la consecución de los Acuerdos de 1997 y el giro sobre el empleo estable y la negociación colectiva, prolongados con el acuerdo entre el gobierno y los sindicatos de 1998 sobre el tiempo parcial. Sin embargo, la renovación, esta vez de manera absoluta, de la mayoría para el Partido Popular ha puesto de nuevo sobre el tapete la conveniencia de convocar una huelga general frente al gobierno ante el fracaso del diálogo social, generando una autodenominada brecha en la unidad de acción entre UGT y CC.OO., agravada con la firma en solitario por esta última confederación del pacto sobre la reforma de la Seguridad Social. En esta ocasión, por tanto, quien enarbola la necesidad de una acción contundente de conflicto es UGT, mientras que en

CC.OO. se ponderan otro tipo de movilizaciones de menor alcance, aun manifestando su rechazo al paquete de medidas sobre el empleo impuestas por el gobierno con el beneplácito patronal a través del RDL 5/2001, pendiente como se halla una reforma sobre la negociación colectiva de solución incierta. En cualquier caso, en la militancia sindical de CC.OO. nadie cree en una propuesta de huelga general sostenida en solitario por UGT, ni en su capacidad de agregar los consensos de otros sindicatos autonómicos. Quizá por ese orgullo combativo que se juzga patrimonio exclusivo de la Confederación a lo largo de estos veinticinco años. Nadie debería sin embargo hacer de su patrimonio cultural un elemento de convicción que excluyera una actuación discordante de la otra parte del sindicalismo confederal español en materia de conflicto. A fin de cuentas lo que ahora defiende la UGT puede que sea erróneo, pero se inscribe en las mismas coordenadas de estrategia sindical que ya ha recorrido CC.OO. y que se han afirmado en la historia social de estos últimos años.

A modo de conclusión

A fin de cuentas, la permanencia de una visión positiva respecto de las medidas de conflicto abierto y su utilización por los trabajadores para la defensa de sus intereses es una aportación decisiva a la construcción democrática que el sindicalismo español ha defendido y, en la medida de sus posibilidades, la ha llevado a la práctica. Sindicato y huelga son elementos centrales en la conformación de los espacios igualitarios para los trabajadores globalmente considerados y para la ciudadanía social a la que dirige sus esfuerzos el sindicalismo de clase en este cambio de siglo. La ampliación del ámbito de actuación de la huelga, el fortalecimiento de sus posibilidades institucionales para su ejercicio, ha sido un objetivo profundamente marcado en la acción sindical y, más en concreto, en las actuaciones de índole jurídico-político que ha emprendido CC.OO. a lo largo de estos veinticinco años de historia.

Posiblemente queda por realizar una reflexión estrictamente sindical sobre la función y eficacia del derecho de huelga que se aleje de algunos estereotipos muy marcados sobre el conflicto y las formas de expresión que éste adopta, que han resultado variadas en el tiempo. Este análisis tendrá que hacerse necesariamente a partir de las experiencias que el sindicato en su conjunto está teniendo, con sus avances y sus retrocesos. En él ciertamente que el espacio asignado al conflicto frente a los poderes públicos, o, más expresamente, el papel del conflicto en el desarrollo de las dinámicas de concertación social, es sin duda un punto

de debate importante, pero no el único o el más decisivo sobre el particular. Temas como la huelga en los servicios esenciales o en la Administración Pública, en procesos de producción automatizados o la huelga en los nuevos servicios y en las nuevas formas de organización de empresa, con la deslocalización productiva correspondiente, son sin lugar a dudas problemas que afectan de manera muy directa al propio devenir de la acción sindical, porque introduce a partir de éstos otros problemas de difícil solución, como la admisión de un principio de negociación que posibilite al sindicato una capacidad real de modificar las relaciones de trabajo venciendo la unilateralidad en la imposición de las mismas.

Pero esto, claro está, es otro asunto. O, mejor dicho, es el mismo de siempre, que se vuelve a proponer sobre bases diferentes. Cómo defender de la manera más eficaz los derechos de los trabajadores en un mundo sustancialmente desigual. Para ello la huelga sigue siendo un instrumento fundamental. Aunque varíe en ocasiones sus modos de empleo y no haya instrucciones seguras para conseguir el éxito de las reivindicaciones defendidas, como enseña la historia.

SALVADOR BANGUESES

**La autonomía: una característica
del nuevo sindicalismo**



Giulio Turcato. Comizio. 1950

Este modo de hacer, en el que se entrelazaban las reivindicaciones concretas y la reivindicación de libertad sindical, va permeabilizando importantes capas sociales y va a definir uno de los rasgos históricos más característicos del sindicalismo español en los años setenta, años en los que se convierte en el principal apoyo para la lucha por la democracia.

El periodo democrático que se inicia en España tras la muerte del dictador y que ocupa el último cuarto del siglo XX no es sólo el más largo de nuestra historia, sino que se constituye en el de la imbricación total de nuestro país en el mundo en el que los distintos, y a veces también contradictorios, intereses que laten en el seno de la sociedad, encuentran cauces institucionales para su mejor defensa y representación. En este aún breve espacio de tiempo, nuestro país ha llevado a cabo un proceso de homologación social con los países más desarrollados a nivel mundial y muy concretamente con los que conforman la Unión Europea, que ha conseguido dar la impresión, especialmente a las nuevas generaciones, de que esa fue la situación habitual. Y ello hace que, con frecuencia, olvidemos la reflexión sobre qué cambios operaron y siguen operando en aquellas organizaciones políticas y sociales que son protagonistas destacados de nuestra construcción histórica y de las relaciones de mutua interacción entre las mismas, relación que es a la vez causa y fruto de dicho proceso.

En este sentido, la autonomía de los sindicatos como característica actual de su proceder constituye un espléndido terreno para visualizar el desarrollo de un proceso dialéctico que continúa.

Para comprender el alcance del mismo, es necesario partir de la situación producida por la derrota militar en la Guerra Civil y por la represión sistemática desatada al final de la misma que da como resultado que, tras los diez primeros años de régimen franquista, se constate la práctica desaparición de las organizaciones sindicales que, durante el primer tercio del siglo, configuraron la cultura obrera y las estrategias movilizadoras.

Esta etapa, profundamente represora, coincide también con el comienzo de la transformación de la clase obrera que, a partir de iniciada la década de los cincuenta, se va produciendo como consecuencia de la creciente emigración del campo a la ciudad.

Esta corriente migratoria se agudiza a medida que pasan los años. Ello da pie a un importante crecimiento urbano en las regiones de mayor crecimiento industrial y apunta una característica distinta y diferenciadora, ya que quienes ahora llegan a ellas, lo hacen para quedarse. Se provoca así una importantísima redistribución entre la población del medio rural y la del medio urbano, la cual, a su vez, experimenta una creciente transformación estructural, dado que los trabajadores con algún tipo de cualificación de la industria van ganando importancia proporcional frente al volumen de jornaleros sin cualificación alguna.

Todo ello va liquidando la cultura y el modo de ser obrero en la España de la primera mitad del siglo XX y va generando una nueva identidad que, a través de la práctica reivindicativa concreta, va a ir alumbrando una incipiente cultura política y la gestación de un nuevo espacio sindical.

La contestación política es protagonizada fundamentalmente por el PCE que aparece como la fuerza más compacta, organizada y perseverante y que, pese a fracasos como el de la Huelga Nacional convocada desde la clandestinidad en junio de 1959, va permeabilizando sectores crecientes en ámbitos obreros y estudiantiles.

Las prácticas reivindicativas concretas que se agudizan tras la fuerte crisis inflacionaria de los años 1956 y 1957 y que desatan una fuerte contestación en Asturias, Cataluña y el País Vasco, van a verse potenciadas por la promulgación de la llamada Ley de Convenios de 1958. Con ella se pasa a la formulación de reivindicaciones específicas y a la gestación y desarrollo de una práctica colectiva para conseguirlas.

Esta práctica colectiva comienza con la elaboración de la tabla de reivindicaciones a discutir en los convenios. Ello favorece la realización de asambleas en los centros de trabajo e implica la elección de delegados para defender aquéllas. Las huelgas se convocan en apoyo de estas demandas.

Surge así una nueva forma de operar en el seno del movimiento obrero. Es una forma de operar relativamente autónoma y lo hace a caballo de la legalidad establecida y de la clandestinidad organizativa. Aparece pues, casi espontáneamente, una nueva forma de dar respuesta a las pretensiones, eminentemente económicas, de los nuevos obreros industriales. Y es de aquí de donde surge el nuevo sindicalismo que se agrupará bajo la denominación de las Comisiones Obreras.

Este nuevo sindicalismo, en el que la iniciativa no corresponde tanto a una decisión partidaria como al propio impulso de los que militan en las empresas, y que algunos calificaban con un bajo nivel de conciencia de clase, incorpora pues componentes autónomos propios que no le van a abandonar a lo largo de su consolidación y desarrollo, lo cual dará lugar a una tensión siempre latente que alcanzará su máxima explicitación, bastantes años después, con la llegada del PSOE al gobierno.

Desde el principio este sindicalismo que se veía obligado a actuar en el marco legal establecido por la dictadura, desarrolla, junto con la componente reivindicativa concreta, objeto de inclusión en la tabla del convenio, una cultura demandadora de libertad de actuación para la defensa de sus intereses económicos, es decir, plantea la exigencia de libertad sindical. Ganaba, sí, también contenido político un movimiento obrero que a medida que ensanchaba su campo de actuación, no se decantaba por la revolución y la conquista del poder. Si lo hacía por el fin de la dictadura y el establecimiento de la democracia.

Este modo de hacer, en el que se entrelazaban las reivindicaciones concretas y la reivindicación de libertad sindical va permeabilizando importantes capas sociales y va a definir

uno de los rasgos históricos más característicos del sindicalismo español en los años setenta, años en los que se convierte en el principal apoyo para la lucha por la democracia.

Esto provoca que en los inicios de la transición, las dos organizaciones sindicales que representan muy mayoritariamente a los trabajadores vean reforzada su dimensión política, reforzamiento que, pese a sus vinculaciones partidarias, les confiere un protagonismo directo que, aunque de distinta manera, afectará notablemente a su autonomía.

Su condición de actores nada secundarios en dicho proceso hace que su papel como sindicatos se vea claramente superado en el reforzamiento de las dos opciones, PCE y PSOE, que desde la izquierda pugnan por la salida democrática, frente a las tendencias involucionistas de sectores muy amplios de la sociedad española. Ese plus, o esa superación del papel que aparentemente les pudiera haber sido más propio si las circunstancias históricas fueran otras, les dotó de una componente en su concepción y en su actividad que afectó muy profundamente a sus relaciones con los partidos políticos y a la manera de entender su actuación frente al gobierno.

Y ello va a determinar una concepción de la autonomía continuamente mediatizada por la cultura de oposición política al gobierno y por una relativa confusión en torno al lugar que, en la nueva situación democrática, les correspondía.

No obstante, y siendo cierta la particularidad señalada, es preciso decir que el diferente respaldo electoral alcanzado por el PSOE y por el PCE trajo como consecuencia intensidades y finalidades diferentes. Así, la UGT comienza a inclinarse más hacia los acuerdos interconfederales que van configurando el actual sistema de relaciones laborales y CC.OO. se instala de forma más estable en la contestación política de los mismos, actitudes ambas que, una vez roto el «consenso» entre la UCD y el PCE, se identifican, cada vez más claramente, con las diferentes perspectivas que parecen vislumbrar el PSOE o el Partido Comunista.

Este proceso se va acentuando hasta la llegada del PSOE al gobierno en 1982, dando paso a un período en el que la autonomía de los sindicatos pasa, más allá de las formulaciones congresuales o pragmáticas, de verse altamente comprometida, dada la respectiva vinculación partidaria de cada sindicato, a alcanzar su máxima expresión al final del mismo.

La identificación del proyecto socialista con la acción de gobierno desarrollada por el PSOE conduce la acción de la UGT por una senda de colaboración y comprensión que en 1985 experimenta, con motivo de la reforma de las pensiones, su primera gran crisis. Por su parte, CC.OO., tras un corto compás de espera, reforzó su línea de contestación a la política que sigue el gobierno, contestación que corrobora de forma muy reseñable la convocatoria de la huelga general de junio de 1985 contra la reforma de las pensiones.

Esta diferente actuación en los primeros años de gobierno del Partido Socialista está a su vez marcada por una imbricación intensa con los partidos de referencia, ya sea en el caso de la UGT por colaborar primero y por intentar modificar después, desde el partido, la orientación de la política gubernamental; ya sea en el caso de CC.OO. que, si bien en el campo sindical desarrolla una actividad que tiene carácter propio, se involucra totalmente en la crisis que tras los resultados de 1982 afecta de forma creciente al PCE y que, como consecuencia, origina importantísimas divisiones en el propio sindicato. Divisiones que ponen de manifiesto la traslación al mismo de las pugnas que sostienen las corrientes que se enfrentan por el control del partido y que evidencian de forma clara las dificultades para conseguir una autonomía sólida y suficiente que permita una configuración más laica, partidariamente hablando, de las propias posiciones.

Tanto una experiencia como la otra van a dar lugar a una serie de reflexiones o de percepciones que van a poner de manifiesto la necesidad de profundizar en la autonomía.

Dicha necesidad se acrecienta, en el caso de la UGT, a medida que se agudiza la desavenencia con el gobierno que, a la vez que va revalidando su mayoría absoluta en las urnas, también se va asentando sobre la idea de una mayor autonomía respecto al sindicato, ya que éste no es necesario para ganar elecciones y pasa a ostentar la condición de un interlocutor social más.

En el caso de CC.OO., al tiempo que se sigue desarrollando una actuación frente a la política del gobierno que acentúa el perfil propio, sindical, se vive con especial preocupación, entre los cuadros del sindicato, el declive de una fuerza política de izquierdas alternativa a la del Partido Socialista. Ello hace que se compatibilicen tareas propias del sindicato con una intensa actividad en la participación en la configuración de los diferentes proyectos políticos que surgen de la división en el seno del PCE.

Es este un tiempo en el que se desata una tensión contradictoria en el seno del sindicato, caracterizada por una autonomía creciente y consciente, y por la constatación de la poquedad política de una alternativa de izquierdas, cuestión ésta muy sensible para la inmensa mayoría de los cuadros.

Todo ello va derivando, junto al progresivo distanciamiento de la UGT de la política económica del gobierno, hacia la asunción por parte del movimiento sindical de una creciente representación política de la izquierda social, hecho del que constituye su mejor exponente la huelga del 14 de diciembre. Dicha huelga no fue solamente una huelga de trabajadores, sino que se mostró como una huelga de ciudadanos que encontraron en la convocatoria realizada por los sindicatos un cauce para poner de manifiesto los agravios y el descontento que sentían.

Esa asunción de representación que está un poco más allá de lo propiamente sindical, se constata en la larga lista de reivindicaciones planteadas, reivindicaciones que se hallan muy lejos de una opción corporativa o de una defensa exclusiva de los intereses de las bases sindicales.

Con ella, el sindicalismo español retoma un papel muy similar al que había desempeñado en el inicio de la transición y se afirma en la senda de la unidad de acción, lo que, a su vez, refuerza la autonomía de los sindicatos que ahora aparece sometida a las exigencias de la lógica reciprocidad de aquélla.

La autonomía así consolidada aparece pues como fruto de un proceso concreto ligado a la circunstancia histórica de la transición y a la consolidación de la democracia y se muestra como una forma de relación de igual a igual con la política.

Esta relación refuerza una concepción de la autonomía, donde lo estructural gana peso frente a lo coyuntural y, más allá de avatares esporádicos, contribuye fuertemente a asentar las características más propias y definidoras del papel del sindicato.

De manera consecuente con ello, y con la necesaria conveniencia de reforzar y desarrollar esa cultura, cada vez más consustancial a la propia naturaleza del sindicato, se van a dar pasos trascendentales en todos aquellos aspectos que puedan dotar al mismo de una mayor independencia en su sostenimiento y de una concepción más plural en su seno.

Así, se darán pasos muy importantes en la configuración organizativa que alcanzan desde el diseño de los órganos de dirección hasta la profesionalización de una serie de servicios que afectan al mismo corazón de la organización, como son los financieros, los prestadores de servicios a afiliados o los encargados de cumplir las obligaciones administrativas que, como persona jurídica que es el sindicato, contrae.

Igualmente, el sindicato refuerza y se dota de nuevas unidades de análisis de la realidad en la que opera. Ello le permite un mejor conocimiento de la misma y hace que la visión propia que el sindicato tiene de la diferente problemática que le ocupa, sea una visión muy fundamentada y solvente, lo cual no sólo le reafirma en su propio quehacer, sino que le hace aparecer ante las contrapartes como un interlocutor crecientemente prestigiado.

Todo ello se traduce en una legitimación social mayor, puesto que se expande la legitimación directa por la vía del crecimiento en las elecciones sindicales; por la vía de una creciente afiliación que, a su vez, va dando lugar a una mayor diversificación de problemáticas e inquietudes en el seno del sindicato; y por un papel institucional que le convierte en un referente imprescindible para la política que se pretenda desarrollar.

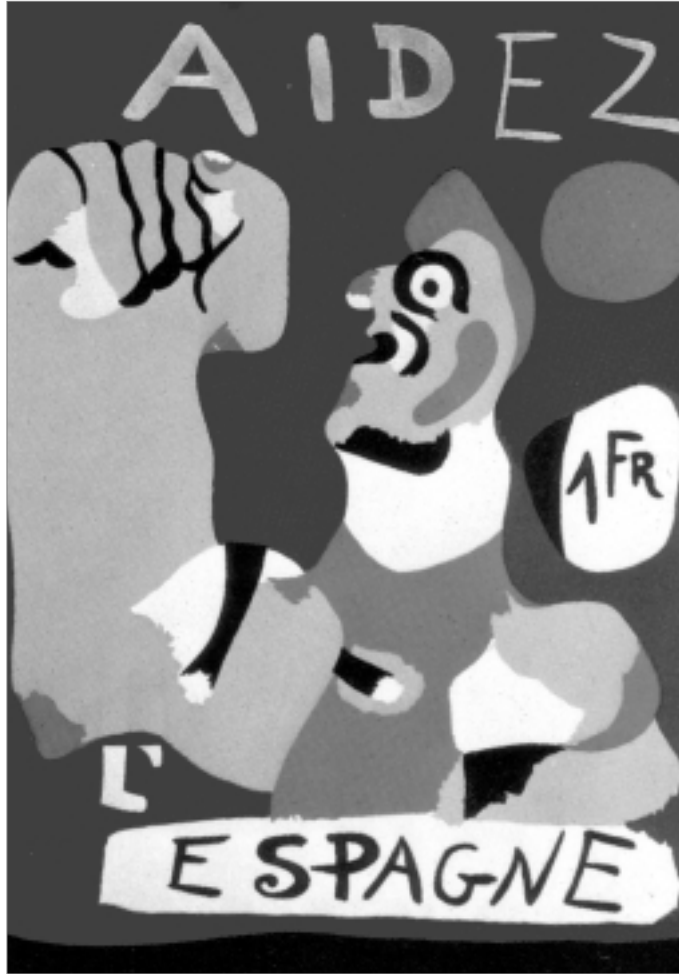
La autonomía de la que el sindicato, en su mismo proceso de construcción histórica, se ha ido dotando se concreta pues en una serie de acciones y de modos de hacer que deter-

minan una visión más laica de las relaciones entre él y los diferentes interlocutores o contrapartes, ya sean éstos partidos políticos, gobierno o patronales. Y esa visión más laica se traslada también a las relaciones internas en el propio sindicato que aparecen, cada vez más, como fruto de visiones sindicales específicas que apenas tienen que ver ya con concepciones partidarias.

Esta ganancia de profesionalización y de institucionalización que, a mi modo de ver, van parejas a la progresiva interiorización de la autonomía como rasgo consustancial del nuevo sindicalismo, no ha tenido, ni tiene ningún tipo de veleidad apoliticista o de falsa neutralidad. Por el contrario, instala al sindicato, desde su quehacer cotidiano, en el protagonismo de la adaptación del modelo de sociedad a las nuevas exigencias que plantean el desarrollo económico y el bienestar social. Le confiere, pues, una componente de izquierda evidente y le reclama por ello que, operando con el reto que le plantean la proximidad más exigente y la globalidad insoslayable, una readaptación del concepto de solidaridad que se sitúe en el centro del nuevo pacto productivo y social que es necesario vislumbrar. En eso estamos.

JUAN MORENO PRECIADOS

**En torno a la inserción de CC.OO.
en el sindicalismo internacional**



Joan Miró. Aidez l'Espagne!. 1937

El largo y polémico expediente de CC.OO. que puso a la CES al borde de la ruptura en 1981, fue una muestra más de las dificultades que tenía el sindicalismo europeo en su conjunto para superar las viejas lógicas de la guerra fría, en las que, en lo esencial, seguían instaladas las grandes organizaciones mundiales, CIOSL, FSM y CMT.

«El capitalismo es internacional, pero la burguesía no es internacionalista, pues el régimen económico en que se apoya se basa no en la solidaridad, sino en el antagonismo de los intereses... El movimiento obrero, por el contrario, es profunda y esencialmente internacionalista»

Andreu Nin

Escribir sobre el trabajo internacional de CC.OO. y su inserción en el sindicalismo europeo y mundial cuando se cumplen 25 años de su refundación o conversión en sindicato, me obliga a partir de la Asamblea de Barcelona, aunque sin detenerme mucho en ella, porque supongo que lo harán otros en este número de la nueva *Gaceta*, y porque además, y como reflejaré más adelante, fue muy poco lo que la Asamblea dedicó a las cuestiones exteriores.

Desde la Asamblea de Barcelona

Antes diré, sobre la Asamblea General, y puesto que hay alguna confusión, que en mi opinión, y pese a que allí no se decidió la transformación de CC.OO. en sindicato, si se dio el pistoletazo de salida para que pocos meses más tarde (en septiembre) lo decidiera el Secretariado, ratificándolo el 16 de octubre la Coordinadora General. Por ello la Asamblea de Barcelona de 1976 es realmente el congreso constitutivo de la Confederación Sindical de CC.OO., o el precongreso de CC.OO. como también se le denominó, entre otros por Marcelino Camacho¹ en el prólogo del libro *Asamblea General de CC.OO.*

La verdad es que en aquellas fechas el tiempo político iba a una gran velocidad: Arias Navarro acababa de ser destituido por el Rey el 1 de julio, y con el nombramiento de Adolfo Suárez como presidente del Gobierno empezó en España la transición democrática. Las organizaciones de la oposición, y entre ellas las sindicales, que con sus movilizaciones habían tenido mucho que ver en la caída del siniestro primer ministro franquista, tomaron nota del cambio de ritmo.

Así, mientras que el documento que el Secretariado de la Coordinadora manda a las bases, *El sindicalismo que proponemos* (mayo de 1976), sigue centrado en el objetivo de convocar un congreso constituyente, los que luego se discuten en Barcelona ya tienen otra música. La de la reconversión del movimiento de CC.OO. en sindicato. El 24 de ese

¹ ASAMBLEA GENERAL DE CC.OO. BARCELONA 1976. Editorial Laia, Barcelona 1976. Colección «Primero de Mayo». Edición preparada por el equipo de la «Gaceta de Derecho Social».

mismo mes de mayo, la Coordinadora General se reúne en Barcelona y toma las dos decisiones que serían fundamentales: la convocatoria de una Asamblea General (se pensó en principio reunirla en Madrid con la participación de 2.000 delegados) y la emisión de un millón de bonos de 25 pesetas, cada uno de los cuales vincularía a un trabajador a CC.OO.

El proceso de creación de la COS, que había empezado en marzo a iniciativa de CC.OO., significó un giro sustancial por parte de ésta, desde los propósitos iniciales de la unidad orgánica a los más realistas de la unidad de acción con las otras organizaciones relevantes, UGT y USO (y ELA-STV en el País Vasco).

De hecho, desde que el 15 de abril UGT celebrara en Madrid su XXX Congreso (con tolerancia gubernamental y amplia cobertura de prensa, así como numerosos invitados internacionales), estaba claro que la central socialista no contemplaba de ninguna manera otra vía que no fuera su reimplantación entre los trabajadores². Aunque la COS no se presentó a nivel nacional hasta septiembre, la Asamblea de CC.OO. de julio estaba ya condicionada por la reaparición y presentación pública de la histórica UGT. Y esto se notó en las decisiones de Barcelona: preparar al conjunto de las Comisiones Obreras para el abandono (aplazamiento en la piadosa versión oficial) del proyecto de Congreso Sindical Constituyente, y recuperar el retraso organizativo provocado por la anterior línea, con la adopción de medidas complementarias a la que ya se había puesto en marcha con la emisión del bono, a modo de precarné.

Ante el hecho consumado de la puesta en el «mercado» de las más diversas ofertas sindicales, el Secretariado de la Coordinadora se decidió a archivar el bello pero inaplicable proyecto de unidad sindical orgánica inmediata. Y menos mal, porque de haberse demorado más el cambio de rumbo quizás CC.OO. habría llegado sin la suficiente preparación al inminente proceso de afiliación en los centros de trabajo.

El panorama internacional en los años setenta

Repasemos los llamados textos fundacionales de CC.OO. (las primeras declaraciones), recogidos en varias recopilaciones, como por ejemplo el folleto *Documentos Básicos de*

² En nombre de la delegación de CC.OO., habló Julian Ariza (A Marcelino lo habían vuelto a encarcelar tras el indulto real por orden de Fraga Iribarne) quien reiteró la aspiración de CC.OO. de que «tras la libertad sindical, se haga realidad un Congreso Sindical Constituyente en el que los trabajadores decidan el sindicalismo que desean construir» CC.OO. 10 AÑOS DE LUCHA (1966-1976). Recopilación de textos por Fidel Ibáñez Rozas y Miguel A. Zamora Antón. Zaragoza 1987.

*Comisiones Obreras*³, que fue muy distribuido en su momento. En él veremos (como en cualquiera de las otras publicaciones de documentos históricos de CC.OO., por lo demás bien escasas) que en las reuniones principales de CC.OO., desde sus orígenes a 1976, apenas existe el mundo exterior. Las resoluciones de las sucesivas Reuniones Nacionales sólo hablan de la situación económica y social española, de la Dictadura franquista y de las luchas para liberarse de ella. Ni siquiera las declaraciones próximas a la Fiesta Internacional del 1º de Mayo se analiza lo que afuera sucedía. Sólo en algunas de ellas, de forma leve, se alude a la lucha del pueblo vietnamita, camboyano o chileno. Ni siquiera la *Carta de Comisiones Obreras a las Organizaciones Sindicales Mundiales* (octubre de 1970), para agradecerles su apoyo en la OIT, es aprovechada para referirse a la situación internacional.

En mi libro *Sindicatos sin fronteras*⁴ me referí con cierta amplitud a esta interiorización provocada por la inmediatez de las graves preocupaciones domésticas. Contrastaba fuertemente que en las organizaciones políticas clandestinas afines a CC.OO., como el PCE, los informes del Comité Central siempre partían del examen de la situación mundial, y se pronunciaban ampliamente sobre las vicisitudes del movimiento comunista internacional y de la izquierda en general, con la autarquía de Comisiones Obreras, «recluidas» en el país y limitadas en lo internacional al papel de «simples» receptoras de la solidaridad mundial. No creo que se tratara de una consciente división de funciones, sino que reflejaban las limitaciones de los medios con los que trabajaba la dirección de CC.OO. y, al mismo tiempo, la intensidad de su labor de agitación en todo el país.

No hace falta recordar que las direcciones regionales de Comisiones Obreras, y el Secretariado nacional, estaban muy a menudo privados por largas «temporadas» de sus mejores dirigentes por la represión policial. Había muchas dificultades para preparar las reuniones, y éstas se hacían con prisas y se centraban en lo más esencial (amnistía, salarios, precios, etc.).

Sin embargo, desde París, la Delegación Exterior de Comisiones Obreras (DECO) cubría como podía esa laguna e hizo una importante labor, no sólo de difusión de la difícil situación de los trabajadores españoles y de las Comisiones Obreras en particular, sino también de explicación y defensa de una incipiente política internacional, que sin ser producto de la decisión de los órganos directivos (la DECO no lo era), sí se correspondía con los rasgos generales que ya definían a CC.OO. Ellos trataban de mantenerse en contacto con el

³ Editado por la Delegación Exterior de CC.OO. (DECO) en París. Existe una versión en inglés: SPAIN The Workers' Commissions. Basic Documents 1966-1971, editado por el Comité Canadiense por la Democracia en España con prólogo de Vicente Romano.

⁴ Madrid. 1999. Ediciones GPS.

Secretariado, pero se quejaban bastante de la debilidad de los vínculos⁵, y, al mismo tiempo, se esforzaban por llegar a las numerosas asociaciones de emigrantes españoles, y se relacionaban de forma eficaz con el sindicalismo internacional.

Puede decirse que en París se gestó el embrión de la futura secretaría de relaciones internacionales de CC.OO., y de hecho, aunque Carlos Elvira no la ocupó, sí ayudó a constituir la junto a quien sería su primer titular, Serafín Aliaga, que desde su exilio en Praga había colaborado estrechamente con la DECO en especial en las relaciones con la FSM, de la que era funcionario.

Cuando visité la DECO en junio de 1971, constaté que el grupo de compañeros que allí trabajaban⁶ vivían muy de cerca la crisis abierta entre el PCUS y el PCE a cuenta de la condena que éste hizo de la invasión soviética de Checoslovaquia, que se materializó en la escisión del grupo de Lister. A raíz de entonces, el PCE comenzó a referirse a la unidad europea de forma menos crítica que en el pasado cuando compartía el punto de vista de la Europa oriental y de los PC occidentales, quienes calificaban al Mercado Común de proyecto imperialista y monopolista.

Salvo que alguna improbable acta o testimonio personal me contradigan, me atrevo a afirmar que la carta que la DECO dirigió el 20 de febrero al británico Victor Feather, presidente de la CES, solicitando contactos con la recién constituida confederación, fue una iniciativa autónoma de la Oficina Exterior, y aunque obviamente después fuera convalidada por el Secretariado (a cuyos miembros es posible que incluso les pasara inadvertida la importancia de la creación el 7 y 8 de febrero de la CES, dada la escasa y por supuesto tergiversadora información que dio la prensa), no deja de ser notable tanto la decisión de la DECO en sí misma (no olvidemos que la creación de la CES suscitó la reservas de la CGT y de todo el sindicalismo de orientación comunista) como el contenido de la carta, que va más allá del fraternal saludo ya que se aludía a una «posible afiliación de Comisiones Obreras a la Confederación Sindical Europea».

⁵ «Aquí nos negamos todos rotundamente a ser funcionarios o burócratas limitados a cumplir con lo que se les diga, sin más. QUEREMOS PARTICIPAR» (26–3–75). «Otra cosa difícil de comprender es que se pase tanto tiempo sin tener noticia vuestra, cuando en España están ocurriendo tantas cosas» (3–10–75). Sindicatos sin fronteras (extraído de la correspondencia de la DECO).

⁶ Carlos Elvira era reconocido como el responsable de la Oficina, aunque el cargo formalmente no existía. Junto a él trabajaba Angel Rozas, y también fueron colaboradores de la DECO, Salvador Boils y Pedro Cristóbal. Un documento «secreto» de la policía daba esta particular versión: «El paso más importante para controlar la acción de las Comisiones Obreras en el exterior fue la creación de la Coordinadora Europea presidida, como es fácil suponer, por un activo miembro del Comité Central del PC, Carlos Elvira González, el cual se encargó de dar un matiz abiertamente comunista al movimiento».

Pese a ese «autismo» de las estructuras internas de CC.OO. sobre las cuestiones internacionales, en la etapa en la que las Comisiones Obreras se articulan y funcionan como movimiento de ámbito nacional (desde la Asamblea Nacional de junio de 1967, celebrada en Madrid, hasta la Asamblea General de Barcelona de 1976) muchas cosas pasaron en el mundo que convulsionaron al movimiento obrero internacional.

La guerra de los Seis Días, la Primavera de Praga, el Mayo del 68, la guerra del Vietnam, la guerrilla de Bolivia, el otoño caliente del 69, seguido de los años de plomo del terrorismo rojo y negro en Italia, la Unidad Popular chilena, el Programa Común de la izquierda francesa, la lucha contra el segregacionismo racial en EEUU, la *ostpolitik* de Willy Brandt, el entendimiento Nixon–Mao, el 25 de Abril en Portugal, el Watergate, el derrocamiento de los coroneles griegos, y más. Y la integración europea también dio pasos muy importantes: los iniciales seis países se convertían en nueve en enero de 1972, y en 1976 se acuerda que la elección del Parlamento Europeo se haga en adelante por sufragio universal.

En cuanto a las organizaciones sindicales mundiales, el esquema surgido al principio de la guerra fría ya había empezado a modificarse. La FSM, bajo el dominio de los soviéticos, seguía agrupando a los sindicatos oficiales «del Este» y a los occidentales de mayoría comunista, pero se le habían desprendido los chinos, los yugoslavos y los italianos de la CGIL. Los norteamericanos de AFL–CIO, que tanto tuvieron que ver en la creación de la CIO SL, se retiraron de ella por discrepancias con los europeos, especialmente con los alemanes, sobre el diálogo con el Este. La internacional católica, la CSIC, se reconvierte en la CMT aboliendo su confesionalidad. La FSM, la CIO SL y la CMT libran fuertes batallas por la hegemonía sindical país a país, y sólo colaboraban algo en el marco de la OIT, en cuyo seno se celebran algunas conferencias europeas unitarias.

Por ello, CC.OO. adoptó uno de sus principios más emblemáticos al prohibirse a sí misma la afiliación a dichas organizaciones mundiales. En realidad esa postura la elabora CC.OO. en la perspectiva de la constitución de una central unitaria, la cual obviamente no podría inclinarse hacia una de las tres internacionales. Es en el *Anteproyecto de Manifiesto por la Unidad Sindical* aprobado por el Secretariado en enero de 1976 donde se formaliza ese punto, que más tarde la Confederación lo asume para sí, y lo incluye en la *Definición de Principios de los Estatutos* desde el 1º al 5º Congreso. Después de la carta de la DECO a la CES en 1973, este fue sin duda otro gran acierto, que permitió a CC.OO. tener un perfil propio, y mantener buenas relaciones con organizaciones de muy distintas tendencias, y no poner en peligro su unidad interna por tema tan peliagudo como la afiliación internacional.

Hay muchas pruebas de que ciertos rasgos de la personalidad de CC.OO., como y entre ellos el europeísmo y la independencia internacional (cuando siendo «comunistas» se

suponía que tendríamos que estar en la FSM y contra Europa), nos aumentaron el aprecio de muchos sindicatos en el mundo. Esto se vio en la gran solidaridad recibida durante el franquismo, o después cuando necesitábamos apoyos para entrar en la CES. Naturalmente que en lo esencial eran expresiones de reconocimiento del papel que CC.OO. jugaba durante la Dictadura y posteriormente de su representatividad. Pero esa «diferencia» nos dio un plus de simpatía, que incluso hoy lo percibimos en el trabajo cotidiano en las organizaciones internacionales a las que pertenecemos.

También la experiencia de CC.OO. en las empresas y su decisión de combinar la organización ilegal con la participación en las elecciones sindicales en los centros de trabajo despertó el interés en el exterior. Por ejemplo Emilio Gabaglio, en 1967, dedicó a ello un amplio artículo, *Le Commissioni Operaie in Spagna*⁷: «Nace una suerte de “sindicalismo paralelo” respecto al “oficial”... En las Comisiones Obreras así como hoy se presentan parecen confluír elementos de diversa extracción ideológica, y en gran parte trabajadores de las nuevas generaciones... En nuestra opinión las Comisiones Obreras representan un instrumento importante de la lucha de los trabajadores españoles por la mejora de sus condiciones de vida y por la conquista de las libertades fundamentales...»

La guerra fría nos aparta de la CES

Hay que volver a referirse a la Asamblea de Barcelona, puesto que fue allí donde por primera vez se aprueban al máximo nivel las gestiones que desde París se habían hecho para iniciar la demanda de afiliación⁸. *El Informe de la situación sociopolítica* que presentó Nicolás Sartorius, además de hacer una valoración muy positiva de la labor de la Delegación Exterior⁹, concluye así la referencia a este tema: «Nosotros creemos que ha llegado el momento de reiterar desde esta asamblea la decisión tomada por la dirección de CC.OO. de pedir conversaciones con la CES al fin de llegar a un acuerdo de integración en esa Confederación en la que están prácticamente todas las fuerzas sindicales europeas, de todas las tendencias».

⁷ Publicado en *Quaderni di Azione Sociale* nº 1. Enero 1967.

⁸ El 9 de septiembre de 1975 una delegación de CC.OO., en la que participa Cipriano García, visita la CES. Hacia el 16 de febrero de 1976 Marcelino Camacho se entrevista en Bruselas con el Secretariado de la CES.

⁹ Lo que no fue óbice para que la Asamblea olvidara elegir a Carlos Elvira para el nuevo Secretariado. Marcelino Camacho así lo reconoce en sus memorias, *Confieso que he luchado*. (Madrid 1990), añadiendo que hubo que cooptarlo más tarde.

Permítaseme un breve paréntesis, para decir que , en mi opinión, no es casualidad que fuera Nicolás Sartorius quien introdujera este tema, ya que de todos los dirigentes era quien más había estudiado y elaborado sobre las experiencias del movimiento obrero europeo, y en particular sus trabajos sobre los consejos de fábrica en Italia fueron de alguna manera trasladados a nuestro modelo inicial de representación en las empresas. Sin duda, y sin desmerecer a nadie, fue Sartorius nuestro dirigente más creativo de aquellos años antes, durante y después de la Asamblea de Barcelona, en cuya realización como en todo lo que se hacía entonces tuvo un gran protagonismo.

Hubiera sido muy complicado estatutariamente que la CES aceptara en su seno a un movimiento que todavía no se consideraba asimismo como un sindicato. Pero es bien sabido que ese problema no llegó nunca a verificarse, ya que hubo que llegar a diciembre de 1990 para que la Confederación de CC.OO. franqueara una puerta que se le cerró injustamente debido a prejuicios ajenos y, por qué no decirlo, a algunos errores y sectarismos propios.

El largo y polémico expediente de CC.OO.¹⁰, que puso a la CES al borde de la ruptura en 1981, fue una muestra más de las dificultades que tenía el sindicalismo europeo en su conjunto para superar las viejas lógicas de la guerra fría, en las que, en lo esencial, seguían instaladas las grandes organizaciones mundiales, CIOSL, FSM y CMT. Todo esto es bien conocido.

La desesperante lentitud con la que los líderes sindicales decidieron la constitución de la CES, con veinte años de retraso sobre las primeras instituciones comunitarias, ya ha sido narrada por autores cualificados que fueron a la vez testigos de esos balbuceos, como es el caso entre otros de Georges Debunne¹¹. El «problema comunista», pero también el encaje de los «sindicatos cristianos» preocupaban hondamente en la CIOSL, que temían la conformación de una CES ideológicamente plural, y por tanto independiente de la familia del «sindicalismo libre».

Todos los estudios sobre el sindicalismo internacional de posguerra reconocen que la AFL-CIO de Estados Unidos se atribuyó el papel de paladín de la cruzada anticomunista en el mundo sindical y laboral. La tibieza con la que la AFL-CIO acogió la creación de la CES se convirtió en beligerancia, cuando ésta no sólo se abrió a los sindicatos de la CMT sino también a la CGIL, y pretendía acoger también a CC.OO., justo en 1981 cuando se planteaba

¹⁰ Los documentos y la correspondencia relativos a este expediente están depositados en la Fundación 1º de Mayo.

¹¹ LES SYNDICATAS ET L'EUROPE BRUSELAS, 1987.

su propia vuelta a la CIOSL. Varias reuniones se celebraron en Ginebra, donde la DGB alemana y el TUC británico tranquilizaron a los estadounidenses, asegurándoles que CC.OO. no entraría en la CES (y menos aún la CGT o la Intersindical Portuguesa). Pese a que todo indicaba que CC.OO. obtendría en 1981 los dos tercios necesarios para ingresar, la amenaza de Vetter, presidente de la DGB, de abandonar la CES hizo la espera mucho más larga.

Se dice que cuando el magnate de la prensa Willian Randolph Hearts se pronunciaba, él solo, a favor de una decisión, el moderador del debate resumía así: «los que han votado afirmativamente ganan por unanimidad». Una igual comprensión esperaba la AFL-CIO por parte de los compañeros europeos, y en este caso la obtuvo.

No obstante, cuando volvemos la vista atrás (y eso hay que hacerlo de vez en cuando) no debemos ser demasiado severos al enjuiciar a nuestros adversarios. Las guerras no suelen ser de buenos contra malos salvo en las películas pésimas. A veces son de malos contra peores, como en Yugoslavia.

Sin embargo pienso que en el caso que nos ocupa (el desgarró de la izquierda durante la guerra fría), en general (y salvo excepciones mercenarias), cada uno se batió por lo que consideraba honestamente lo mejor para sus ideales, aunque se cometieran graves errores e injusticias.

Es evidente que el boicoteo que tanto CC.OO. como CGT o CGTP sufrieron por parte de los otros sindicatos de sus países no obedecía sólo a causas ideológicas o políticas. También se justificaba en base a la dura confrontación en la acción sindical cotidiana que desaconsejaba la concesión de una legitimidad democrática internacional con el argumento de que sería utilizada por la nueva afiliada para mejorar su relación de fuerzas en el plano nacional en perjuicio de las afiliadas más antiguas.

Durante los interminables debates de la CES sobre la afiliación de CC.OO., cuando los argumentos de los oponentes se agotaban, se añadía uno nuevo: sería el primer paso para la configuración de un fuerte polo comunista (incluida la CGIL) en la CES orientado desde la FSM.

Un fantasma recorre la CES

Naturalmente que CGT, CGTP y CC.OO. eran organizaciones amigas por afinidad política y por razones de vecindad geográfica. La CGT mostró una gran solidaridad con los trabajadores españoles durante la larga dictadura de Franco y por ello se forjaron fuertes lazos de colaboración con CC.OO. que han perdurado hasta hoy, y esos lazos se exten-

dieron a la CGTP después de la revolución del 25 de Abril en Portugal, pero ni antes fuera de la CES ni después en ella, las coincidencias y actividades conjuntas entre estas tres centrales han sido mucho mayores que las que se daban con otros sindicatos.

Yo pienso que la estrategia de la FSM no consistía en el aglutinamiento de los «sindicatos rojos» dentro de la CES, puesto que esto en la práctica significaría el previo abandono de la Internacional de Praga por parte de la propia CGT, su única afiliada en la Europa capitalista (junto a PO de Chipre), y tampoco pretendía conseguir, al menos a corto plazo, la entrada en la FSM de CC.OO. y CGTP. Parece que el verdadero objetivo de la FSM era la formación de una plataforma sindical europea alternativa a la CES, que, aunque de menor dimensión, fuera capaz de cuestionarle el monopolio de la representatividad en el diálogo social y en la acción sindical.

El primer paso que se dio en esta dirección fue la propuesta de que los rechazados por la CES (y con la excusa de dicha exclusión), es decir CGT, CGTP y CC.OO., formaran una coordinadora, para trabajar en el plano europeo. No es difícil de imaginar que esto no facilitaría los siguientes intentos de entrada en la CES y al contrario les podría cerrar definitivamente las puertas. Una vez consolidada esa iniciativa en el flanco sur europeo, posiblemente la FSM trataría de extenderla a toda la Europa occidental incorporando otras organizaciones sectoriales de mayoría comunista y a corrientes minoritarias que funcionaban en diversas centrales socialistas.

Puesto que la FSM carecía de implantación en Europa occidental para tener una regional propia, al menos podría establecer lazos especiales de colaboración con esta nueva estructura y a través de la CGT (la Comisión Europa de la FSM estaba presidida por el secretario general de la CGT, Henri Krasucki) orientarla de forma que en la práctica jugara un papel equivalente al de una regional FSM.

Aquella operación no salió adelante porque CC.OO. y CGTP vieron claro que con ello se automarginarían del grueso del movimiento sindical europeo, y que esa coordinadora jugaría un papel divisionista y estéril. Pero también porque las posturas sobre la Comunidad Europea separaban a CGT y CGTP de CC.OO. y la actitud sobre las multinacionales francesas en Portugal y España provocaba roces entre la CGT y las centrales ibéricas.

En el caso de CC.OO., nunca se llegó a aprobar formalmente la iniciativa de formar un bloque con CGT y CGTP, pero desde años atrás algunas de sus organizaciones territoriales controladas entonces por el sector ortodoxo del PC presionaban a la ejecutiva confederal para acercarse a la FSM y montar una campaña conjunta con CGT y CGTP para presionar en favor del ingreso en la CES. A partir de 1988, CC.OO. cerró cualquier idea de coordinación fuera de la CES.

La unidad de acción de cara a Europa

Hablar hoy de unidad de acción, cuando ésta atraviesa por horas bajas en España desde hace unos años, puede no ser políticamente correcto, pero asumiré el riesgo de este destape, por exigencias del guión.

En este caso el guión ciertamente lo exige, ya que es un hecho irrefutable que las cuatro centrales sureño-europeas llamadas comunistas, sólo se incorporaron a la CES cuando hubo acuerdo por parte de las socialdemócratas ya afiliadas de cada país. Esto es así, aunque también es verdad que cuando las UGT de España y Portugal dieron el sí, CC.OO. y CGTP tenían ya el consenso suficiente para adherir, por sí solas a la CES.

Pero es que en nuestro caso, este «consentimiento» de la UGT se produce cuando ya habían pasado casi tres intensos años de unidad de acción. Y ese es un dato determinante. Y si en el plano nacional UGT y CC.OO., con errores y aciertos compartidos, alcanzaron cotas de prestigio social hasta entonces desconocidas que permitieron reforzar ambas organizaciones, en el sindicalismo internacional nuestra sintonía fue también muy provechosa y contribuyó grandemente a la renovación y al fortalecimiento de la CES y de sus actividades y movilizaciones.

En Bélgica, una correcta pero fría unidad de acción se mantiene indefinidamente en niveles regulares porque las dos centrales pertenecen cada una de ellas a dos alianzas político-sociales-religiosas con raíces muy diferenciadas. La FGTB se inscribe en el movimiento socialista-laico, que abarca el campo electoral, educativo, cultural y mutualista. Lo mismo pasa entre la CSC, vinculada históricamente a la Iglesia, y que conforma otro bloque a través del movimiento obrero cristiano.

Pero donde, como aquí, se trata de hermanos separados, cuyas referencias políticas partidarias (que originariamente determinaron su existencia) se han diluido o perdido, y las partes sindicales navegan solas, guardar el equilibrio permanentemente (juntos pero no revueltos, ni para atrás ni para adelante) es muy difícil.

También en Italia, la unidad de acción se ha deteriorado. Por primera vez la FIM (CISL) y la UILM (UIL) han firmado el convenio del metal al margen de la FIOM (CGIL). Este grave desacuerdo es sólo el reflejo de la paulatina divergencia de las tres confederaciones, que sólo hace unos años estaban planteándose la fusión orgánica. El abanderado de una urgente unificación era Sergio D'Antoni, el líder de la CISL, en base a la nueva situación política tras la tormenta que había tumbado a los partidos tradicionales, mientras que la CGIL de Trentin y después de Cofferati fue más reservada y exigía aclarar primero la orientación política de la central resultante y el modo de vincularse con los trabajadores. Visto que D'Antoni ha

terminado dejando la secretaría de la CISL y creando su propio partido (aliado con Berlusconi), parece que la CGIL tenía motivos para la desconfianza. Al menos en la política europea e internacional las tres centrales han mantenido una posición unitaria.

El paso que dimos en España UGT y CC.OO. desde la «simple» unidad reivindicativa a la unidad «programática» fue importante, pero no quisimos o no pudimos teorizarlo conjuntamente. Hubiera sido necesario enmarcar ese salto cualitativo en un proyecto gradual, en el que se previeran sucesivos avances, aunque no se mencionara la fusión como meta de llegada. Ahora no deberíamos teorizar la desunión. Decía Luciano Lama¹²: «Pierre Carniti ha dejado la CISL diciendo que la Federación unitaria está muerta y sepultada, pero se mantiene viva la necesidad de la unidad. Añado: el deber de la unidad».

Yo, que comparto las razones que han llevado a CC.OO. a firmar el pacto de pensiones y a descartar, en este momento, una huelga general por la reforma laboral, no creo que este desencuentro actual se sustente en serias divergencias herederas o sustitutorias de las que gestaron la vieja división. Las insinuaciones de que la UGT desea volver al redil del PSOE o de que CC.OO. tiene compromisos inconfesables con la derecha, son simplificaciones infundadas y desvían la atención sobre las causas verdaderas de las discrepancias surgidas que, aunque se refieran a temas muy importantes, no dejan de ser puntuales y por tanto superables, desde el respeto mutuo y desde el convencimiento de que la unidad de acción es uno de los mayores patrimonios de las dos centrales.

Ojalá sólo estemos pasando un bache, como el de los preavisos electorales de 1990. Si no, la cosa sería más grave para la acción sindical en España y repercutiría negativamente en el proyecto de construcción desde la CES de un sindicato supranacional europeo, por el que tanto han apostado UGT y CC.OO.

Hay que decir que en esa perspectiva, también sería deseable una mejora de las relaciones de UGT y CC.OO. con ELA-STV y USO. Con la primera será muy difícil, aunque hay que intentarlo, debido a las diferencias sobre la paz en el País Vasco y mientras no se verifique su anunciada ruptura con LAB. En relación a USO, pienso que será más fácil esa mejora, al menos en los temas europeos e internacionales, ya que siempre se ha identificado con las posiciones de la CES, donde sigue pendiente su demanda de afiliación.

Tenemos un importante reto durante el primer semestre de 2002 con la presidencia española de la UE. UGT y CC.OO. (y en este caso también ELA-STV) están emplazadas a conjuntarse en torno a la CES para afrontarlo eficazmente como están haciendo los belgas en este momento. Es una buena oportunidad para reafirmar el fuerte compromiso

¹² Cari Compagni. Roma 1996. Pasquale Cascella. Walter Veltroni.

que los sindicatos españoles tenemos con el proyecto de una Europa social y democrática.

Entre las organizaciones internacionales, sólo la FSM exigía una sola afiliada por país (y aún así, no pudo evitar su pronta ruptura), pero en otro contexto y con otra intención no me cabe ninguna duda de que el futuro sindicato europeo propiciará y coadyuvará a la unificación de sus afiliadas en los países donde actualmente hay pluralidad confederal.

La evolución de nuestra presencia en la CES y en la CIOSL

Cuando la CES está a medio camino del mandato adquirido en el Congreso de Helsinki de 1999, no es el momento de ponerse a detallar todo el recorrido desde que ingresamos en ella, sino de mirar a la perspectiva del X Congreso, donde con la probable salida de Emilio Gabaglio, va a ponerse fin a un ciclo fructífero, en el que ha habido muchos avances, que no voy a glosar, aunque también algunas frustraciones, en relación a la ilusionante plataforma que arrancó del congreso de 1991 en Luxemburgo. Hoy la CES es una realidad dinámica muy diferente de la que encontramos en el momento de nuestra afiliación. Y pienso que CC.OO. se ha integrado de manera muy natural en ella.

Había temores de que nos contagiáramos de «euroentrismo» y nos alejáramos de nuestros deberes de solidaridad con el llamado tercer mundo. Por el contrario, desde entonces se incrementó nuestra presencia activa en América Latina y el mundo árabe, y se potenció la red de fundaciones «Paz y Solidaridad».

Otro de los frecuentes latiguillos que hube de escuchar, incluso alguna vez en la Ejecutiva Confederal, era el del riesgo de contagio del burocratismo europeo y el más grave aún del despilfarro del turismo sindical. ¡Qué más quisiera la CES que contar con el aparato de nuestra Confederación e incluso del de algunas de nuestras organizaciones regionales!, y qué bien que nos vendría a todos una CES con los medios suficientes para mejorar la acción sindical europea.

Recuerdo que en el VI Congreso confederal un delegado criticó a los «que viajan en avión a Bruselas junto a los ministros». Sin embargo, ya entonces era visible (y más aún ahora) que no se trataba de cuatro privilegiados. Son cientos los compañeros y compañeras de CC.OO. y de otras confederaciones españolas, de diferentes niveles, y sobre todo de empresas multinacionales, que viajan a diario por Europa, para gestionar y resolver problemas laborales que ya no pueden resolverse en el ámbito local o nacional. Nada más lejos del llamado turismo sindical, que ciertamente existió, pero que hay que buscarlo más bien

en algunos injustificados viajes de solidaridad revolucionaria con causas de lejanos países... Pero los recelos hacia la actividad internacional han existido siempre.

Amaro del Rosal, estalinista y ugetista, cuenta en su excelente obra *Los Congresos Obreros Internacionales en el siglo XX*¹³ que la elección de delegados a los congresos y conferencias de la 2ª Internacional, «provocaba siempre envidias y maniobras, a tal extremo que García Quejido, años antes, había propuesto que se designaran por referéndum entre las secciones de UGT». Y si nos vamos más atrás vemos que nada menos que en el germen de la 1ª Internacional hubo algo de esto. Muchos autores, y entre ellos Annie Kriegel, en su breve y clásica historia sobre las internacionales obreras¹⁴, se refieren al viaje (financiado además por el gobierno de Napoleón III) que un grupo de trabajadores franceses hizo a Londres durante la Exposición Universal de 1862, y que éstos aprovecharon para establecer lazos con las Trades Union inglesas de las que en 1864 saldría la AIT de Carlos Marx. Así que nuestros pioneros son sospechosos no sólo de «turismo sindical» sino también de «subvencionismo institucional», otro de los más horribles pecados de los que con bastante ligereza (las más de las veces) se ha acusado al sindicalismo.

De la integración de CC.OO. en la CES y en las federaciones europeas de rama también nosotros hemos salido beneficiados. Muchas de nuestras federaciones estatales, sobre todo a partir de la directiva de los comités de empresas europeos, han dado un giro en su acción sindical, que se ha hecho más rica y más cercana a los problemas de los centros de trabajo a los que antes, algunas de ellas, no tenían acceso directo.

El trabajo en Europa de los responsables de nuestros departamentos y federaciones, y de los expertos que participan en numerosos grupos de trabajo, está muy bien considerado entre los colegas de la CES y de otros sindicatos europeos, y esto realza y favorece la defensa de las posiciones que mantenemos sobre la acción sindical europea y sobre su desarrollo.

El giro que dimos (aprobado en el V Congreso a propuesta de la Secretaría de RRII) a nuestro trabajo europeo, en el sentido de que éste dejara de entenderse como una tarea exclusiva de una secretaria y pasara a impregnar al conjunto de ellas y en todos los niveles de la organización, fue plasmándose poco a poco.

Ya no se trataba sólo de hacer relaciones (que sin embargo sigue siendo en mi opinión labor fundamental de los departamentos de internacional), sino de que una acción sindical europea fuera asumida por toda la organización.

¹³ México, 1958.

¹⁴ LAS INTERNACIONALES OBRERAS. 1971.

En la CIOSL llevamos menos tiempo (desde junio de 1996) y también nuestra presencia está menos consolidada, aunque nos hayamos fuertemente empeñado en algunas áreas. La CIOSL, aunque agrandada día a día, hasta convertirse sin discusión en la principal estructura internacional, está lejos de ser el instrumento que necesitamos para abordar los procesos de globalización económica.

Ciertamente el engrandecimiento de la CIOSL está en el haber de sus dirigentes, quienes sobre todo a partir de la caída del muro de Berlín no dudaron en abrir las puertas a todas las centrales democráticas que lo demandaran, sin plantear los vetos ideológicos del pasado. Si Irving Brown, representante de la AFL-CIO en Europa y administrador de los fondos del Departamento de Estado para la lucha contra el comunismo sindical europeo, levantara la cabeza se llevaría un buen susto. No solamente la AFL-CIO no ha obstruido la entrada en la CIOSL de FITUR, la central rusa heredera del Consejo Central de los sindicatos soviéticos, sino que en América Latina ya no emplea sus recursos en crear sindicatos amarillos, sino en financiar actividades de la Coordinadora de Mercosur, comandada por centrales tan poco «libres» como la CUT de Brasil o el PIT-CNT de Uruguay. Los tiempos han cambiado, y no siempre para mal.

En el último congreso de la CIOSL (Durban, abril de 2000) todos los textos se centraron en lo que se llamó la globalización de la justicia social como contrapunto de la mundialización neoliberal. El discurso era correcto. Pero no se adoptaron allí las medidas para llevarlo a cabo, empezando por las que conciernen a la propia renovación del sindicalismo mundial, a empezar por la propia CIOSL. Algunos delegados lo planteamos, pero todo quedó encargado a un «Comité Milenium» que ya lleva más de un año de trabajo sin que afloren sus conclusiones.

Ya en Durban advertimos sobre la necesidad de confluir con otras asociaciones y movimientos de la llamada sociedad civil, para presentar alternativas a las instituciones mundiales, como el FMI, OMC o el BM, que sin ningún control por parte de la comunidad internacional trazan orientaciones que chocan abiertamente con los intereses de los trabajadores y de los pueblos, a los que se reducen sus derechos sociales o se abruma con la deuda externa.

En Seattle, poco antes de Durban, muchos sindicalistas se movilizaron junto a las ONG's y los movimientos antiglobalización. Sin embargo, sólo los grupos más radicales obtuvieron el protagonismo de los medios de comunicación. Desde entonces y en las siguientes citas contra las cumbres de los poderosos organismos internacionales, ha pasado algo parecido, agravado por el empleo de la violencia. No es fácil que los sindicatos consigamos en ese contexto hacer oír nuestros planteamientos y alternativas, entre otras cosas porque si antes eran los ideólogos del neoliberalismo los que consideraban anticuados e innecesarios a los sindicatos,

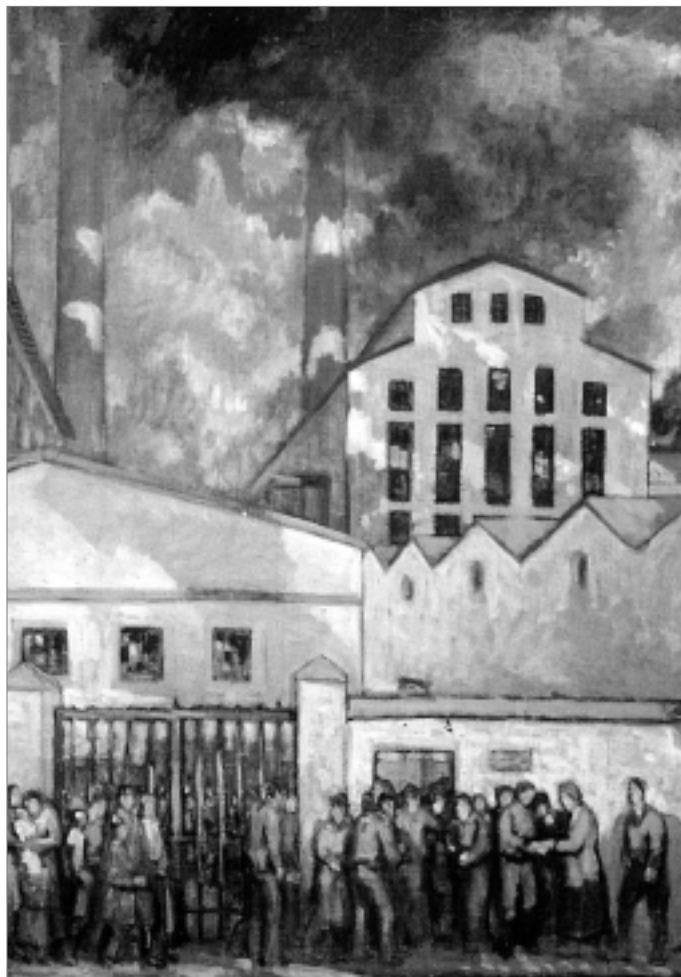
ahora de cierta manera los teóricos de la antiglobalización tampoco desean la participación sindical en sus acciones si no es como comparsas de las mismas.

Sin embargo existen plataformas como el Foro Social Mundial de Porto Alegre donde es posible, por su carácter plural, democrático y pacífico, coincidir en muchos de sus planteamientos y actividades, e incluso influir para que la lucha por una globalización solidaria (por la que se apuesta en su Carta de Principios) se haga con movilizaciones donde los derechos laborales estén entre las reivindicaciones prioritarias.

No sólo la CIOSL (que también va a iniciar una nueva etapa tras la dimisión de su secretario general), sino también la CMT, la CES y los SPIs tienen que encontrar la forma de conjuntar y canalizar la fuerza potencial del sindicalismo para darle una verdadera dimensión planetaria.

EMILIO GABAGLIO

**Los trabajadores y el futuro
de la Unión Europea**



Galileo Chini. Primo Turno. 1925-30

Desde los orígenes de CC.OO., la opción por Europa ha formado parte de vuestra estrategia. Las Comisiones Obreras no sólo compartieron con las demás fuerzas que lucharon contra la dictadura la aspiración de una España democrática participe de la construcción europea, sino que también expresaron la voluntad de integrarse de inmediato en la CES, aunque esa demanda no se aprobó hasta 1990.

El movimiento sindical europeo necesita hacer oír su voz, exponiendo sus planteamientos y elaboraciones. Esto no es posible muchas veces desde los grandes medios de comunicación, y en todo caso es insuficiente. Por eso necesitamos nuestra propia prensa.

También en la CES, y desde nuestros Institutos (ISE, ASE y BTS), procuramos hacer un esfuerzo de elaboración y publicación de nuestras propuestas, y de cualquier aportación ajena coincidente con el proyecto de construcción de una Europa social y democrática.

En mi intervención en la conmemoración de la Asamblea de Barcelona subrayé que desde los orígenes de CC.OO., la opción por Europa ha formado parte de vuestra estrategia. Las Comisiones Obreras no sólo compartieron con las demás fuerzas que lucharon contra la dictadura la aspiración de una España democrática participe de la construcción europea, sino que también expresaron la voluntad de integrarse de inmediato en la CES, aunque esa demanda no se aprobó hasta 1990.

De vuestra participación la CES ha sacado gran provecho, así como de la unidad de acción con la UGT, que especialmente en el trabajo europeo ha servido para impulsar iniciativas y movilizaciones de la CES.

Quiero repetir aquí las advertencias que hice en Barcelona sobre la situación europea.

Después del decepcionante resultado del Tratado de Niza advertimos que el proceso de integración europea ha entrado en una fase bastante difícil, justo cuando se acercaban citas de la mayor importancia para el futuro de la Unión Europea: la introducción del euro en enero próximo y la ampliación de la Unión en el plazo de poquísimos años.

Muchas señales nos dicen que la construcción europea suscita hoy menos consenso y adhesión que ayer, entre los trabajadores, los jóvenes y los ciudadanos en general.

Frente a esta situación, ya no es el tiempo de ajustes y retoques, fruto por lo demás de fatigosas y confusas negociaciones intergubernamentales, sino de un replanteamiento y redefinición de la construcción europea como «proyecto».

De esta necesidad parecen ahora convencidos también los jefes de Estado y de Gobierno. A final de año, en el Consejo de Laeken, bajo presidencia belga, se debe aprobar una declaración tendente a preparar para el 2004, un relanzamiento, sobre nuevas base, de la integración europea. La idea de una verdadera y propia Constitución de la Unión es evocada desde más partes.

Como CES, debemos ponernos en condiciones de influir profundamente en este proceso, sobre el plano de los contenidos y también sobre el método.

En cuanto al primero es evidente la necesidad de un reequilibrio de la construcción europea. Esta no puede continuar siendo sinónimo de mercado y moneda única. Se necesita un verdadero gobierno de la economía europea, de los procesos de transformación del

aparato productivo, de la distribución territorial del desarrollo así como una decisión clara de reforzamiento del «modelo social europeo», de sus valores y de sus políticas de igualdad de trato, de cohesión social y de solidaridad. Más allá de este reequilibrio es necesario pensar en un desarrollo de Europa en términos de Unión política, fundada sobre instituciones más eficaces, pero también más democráticas y más próximas a los ciudadanos.

Por otra parte, sólo así la Unión Europea podrá tener más peso en la escena internacional, para proponer su «diversidad», su modelo social, como alternativa a la política neoliberal dominante en los procesos de globalización en curso, contribuyendo de ese modo a la construcción de un nuevo y más justo orden económico y social mundial.

En cuanto a la metodología con la cual llegar a esa redefinición del «proyecto europeo», está claro que ésta no puede ser la tradicional de las conferencias político-diplomáticas. Es preciso abrir un basto debate entre los ciudadanos en el cual puedan participar todas las fuerzas vivas de la sociedad europea, a nivel de cada país, así como de forma transnacional. Tenemos necesidad de una opinión pública europea, informada y participe.

La CES es por tanto favorable a repetir la experiencia de la convención que preparó la Carta de los Derechos Fundamentales, un texto que pese a sus limitaciones está entre los más significativos resultados de estos años. Con dos condiciones. La primera, que la convención, aunque formada por representantes de los Parlamentos nacionales y europeo, de los gobiernos y de la Comisión, escuche a los ciudadanos y consulte en modo permanente y sistemático a las fuerzas organizadas que los representan, empezando por el movimiento sindical. La segunda condición es que la convención no se proponga alcanzar compromisos a cualquier precio, sino que presente una pluralidad de opciones, dejando la última palabra a los jefes de Estado y de Gobierno, en modo claro y transparente, de forma que la opinión pública pueda entender y juzgar.

Si tenemos necesidad de una Europa más democrática, es preciso partir de aquí.

Un movimiento sindical europeo fuerte y representativo, capaz de expresarse con una sola voz frente a las instituciones y a las patronales europeas y de movilizarse y luchar de forma coordinada, es la mejor garantía de que disponemos para el alcance de nuestros objetivos.

En los últimos años hemos completado la construcción de una CES unitaria y pluralista en la que se encuentran todas las experiencias y las familias históricas del sindicalismo europeo.

Nuestra influencia sobre las sedes de decisión europeas ha crecido y hemos impuesto que la plena ocupación, el trabajo con derechos, se convierta en un objetivo declarado de la Unión Europea. En este sentido, durante la Presidencia española de la Unión en el pri-

mer semestre de 2002 debemos estar vigilantes a fin de que en el propio Consejo Europeo que se celebrará aquí, en Barcelona en marzo, este objetivo venga confirmado y sobre todo se haga posible a través de políticas adecuadas y coherentes.

También durante la presidencia española se celebrará en Madrid una reunión muy importante, la segunda Cumbre de Jefes de Estado de la Unión Europea y América Latina. La CES, junto a la CIOSL y la CMT, organizará un encuentro sindical que deberá abordar los procesos de integración regional y subregional en ambos continentes y responder a los retos de la globalización económica desde la exigencia de solidaridad y aplicación de los derechos sociales fundamentales, partiendo de los convenios de la OIT.

Además, hemos creado nuevos instrumentos de representación a través de los Comités de Empresa europeos y ampliado el derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas.

Hemos abierto nuevas posibilidades al diálogo social europeo negociando acuerdos con la patronal a nivel interprofesional y sectorial.

Creo que ya se ha recorrido una parte significativa del camino. Pero no basta. El desempleo masivo es todavía una dramática realidad en muchas partes de Europa, la precariedad de muchas relaciones de trabajo es evidente, permanece la diferencia de trato entre hombres y mujeres, las condiciones de trabajo se degradan y crecen en torno a nosotros desigualdades y pobreza.

Mucho queda pues por hacer y para conseguirlo debemos reforzar la CES y las federaciones europeas de rama. Actuar sobre el plano nacional ya no basta, hay que hacerlo también en el ámbito europeo. Debemos coordinar mejor nuestras políticas reivindicativas y contractuales e intensificar las movilizaciones y las luchas comunes.

En definitiva, debemos crear un verdadero contrapoder sindical europeo.

Cuanto hemos conseguido hasta aquí juntos, prueba que esto es posible.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L. E. (1999): *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Ed. Trotta-Fundación 1º de Mayo, Madrid.
- ÁLVAREZ, C. y otros (1996): *La distribución funcional y personal de la renta en España. Un análisis de sus relaciones*. Consejo Económico y Social, Madrid.
- ANISI, D. (1995): *Creadores de escasez. Del bienestar al miedo*. Alianza Editorial, Madrid.
- ARAGÓN, J. Coord. (1998): *Euro y empleo*. Consejo Económico y Social de España. Madrid.
- ARAGÓN, J. Dir. (1999): *Integración europea y relaciones laborales: Una perspectiva desde España*. Documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, Madrid.
- ARIZA, J. (1976): *CC.OO.* Mañana Editoriales, Barcelona.
- ARIZA, J. (1977): *La Confederación Sindical de CC.OO.* Ed. Avance, Barcelona.
- BABIANO, JOSÉ (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores bajo el franquismo (Madrid 1951-1977)*. Siglo XXI, Madrid.
- BABIANO, JOSÉ (1995B): *Los católicos en el origen de Comisiones Obreras. Espacio, Tiempo y Forma* Tomo 8 pp. 277-293.
- BABIANO, JOSÉ, MOSCOSO, LEOPOLDO (1992): *Los conflictos sociales en fase depresiva ante la adopción de políticas de ajuste: el caso español* en L. Moscoso & J. Babiano (comps.). *Ciclos en política y economía*. Pablo Iglesias, pp. 121-17, Madrid.
- BALFOUR, SEBASTIAN (1989): *Dictatorship, workers and the city: Labour in Greater Barcelona since 1939*. Oxford: Clarendon Press. (Los trabajadores, la dictadura y la ciudad).
- BLUESTONE B., y BLUESTONE I. (1995): *Negociar el Futuro. Una visión alternativa de las relaciones laborales dentro de la empresa*. MTSS, Madrid.
- BOIX, I. y PUJADAS, M. (1975): *Conversaciones sindicales con dirigentes obreros*. Ed. Avance, Barcelona, 1975.
- BOWLES, S. y EDWARDS, R. (1990): *Introducción a la economía: competencia, autoritarismo y cambios en las economías capitalistas*. Alianza Editorial, Madrid.
- BRUNETTA R. y DELL'ARINGA C. (1992): *Relaciones laborales y resultados económicos*. MTSS, Madrid.
- CACHÓN, L. y PALACIO, J.I. (1999): «Política de empleo en España desde el ingreso en la Unión Europea» en MIGUELEZ, F. y PRIETO, C. *Las relaciones de empleo en España*. Edt. Siglo XXI. Madrid.

- CAMACHO, MARCELINO (1976): *Charlas en la prisión. El Movimiento Obrero Sindical*. Editorial Laia, Barcelona.
- CAMACHO, MARCELINO (1990): *Confieso que he luchado. Memorias*. Temas de Hoy, Madrid.
- CARLOS PALOMEQUE, M.: *Derecho Sindical Español*.
- CARRERAS, ALBERT (COORD.) (1989): *Estadísticas históricas de España: siglos XIX y XX*. Fundación del Banco Exterior, Madrid.
- COASE, R. H. (1934): *The nature of the Firm*. Existe traducción en castellano *La empresa, el mercado y la ley* (1994) en la Edt. Alianza, Madrid.
- COMÍN, ALFONSO CARLOS (1976): *Que es el Sindicalismo?*. Editorial La Goya Ciencia, Barcelona
- CRONIN, JAMES (1992): *Estadios, ciclos e insurgencias: la economía del malestar social*, en L. Moscoso & J. Babiano (comps.). *Ciclos en política y economía*. Pablo Iglesias, pp. 27-51, Madrid.
- DE LA VILLA, ENRIQUE y PALOMEQUE, CARLOS (1978): *Introducción a la economía del trabajo*. Debate, Madrid.
- DOCTRINA DEL *TRIBUNAL CONSTITUCIONAL*
- ESPINA, A (1990): *Empleo, democracia y relaciones industriales en España*. MTSS, Madrid.
- FABRE, J.; HUERTAS, J.M. y RIVAS, A.: *Vint anys de resistència calalana (1938-1959)*, La Magrana, Barcelona.
- FANÉS, F. (1975): *La Vaga de tramvies del 1951. Una Crònica de Barcelona*. Ed.Laia, Barcelona.
- FEBO, G. (1979): *Resistencia y movimiento da mujeres en España (1936-1976)*. Icaria, Barcelona.
- FEMER, A, y HYMAN, R. (1998): *Changing industrial relations in Europe*. Oxford, Blackwell Publishers.
- FINA, LL. (1978): *Política salarial i lluita de classes sota el franquisme*. Materials, núm. 7.
- FINA, LL. (1979): *Convenios y salarios en el sector metalúrgico Español (1960-1975)*. Tesis Doctard, VAB.
- FINA, LL. y TOHARIA, L. (1987): *Las causas del paro en España. Un punto de vista estructural*. Fundación IESA, Madrid.
- FLANAGAN, R. J., SOSKICE, D. W. y ULMAN, L. (1985): *Sindicalismo, estabilización económica y política de rentas: la experiencia europea*. MTSS, Madrid.
- GABRIEL, PERE (1989): *Comissions Obreres de Catalunya, 1964-1989: una aportación a la història del moviment obrer*. Empúries, Barcelona.
- GARCÍA LASO A. (1995): *Modelos de negociación colectiva: aspectos económicos, Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 9. UCM, Madrid.
- GARCÍA PIÑEIRO, RAMÓN (1990): *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*. Fundación 1º de Mayo, Madrid.
- GARCÍA SALVE, FRANCISCO: *Cimientos del Nuevo Sindicalismo*. Sedmay Ediciones.
- GORDON; EDWARDS; REICH (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*. MTSS, Madrid.
- HAMMERSMESH D. y REES A. (1984): *Economía del trabajo y los salarios*. Alianza Universidad Textos, nº 85, Madrid.

- HYMAN, R. (1981): *Relaciones industriales (una introducción marxista)*. H. Blume, Madrid.
- IBARRA GÜELL, P. y GARCÍA MARROQUÍN, CH (1993): *De la primavera de 1956 a Lejona 1978*. Comisiones Obreras de Euskadi, en Ruiz, cit. Infra.
- INFORME DEL GRUPO D.G./5 DE LA COMISIÓN EUROPEA *Transformaciones del Trabajo y Devenir del Derecho del Trabajo en Europa*.
- INFORME DEL GRUPO DE TRABAJO SAMAK sobre *La Mundialización*.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1999): *Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva*. Edit. Instituto de la Mujer (MTASS) Madrid.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2001): *Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional*. Edit. Instituto de la Mujer (MTASS) Madrid.
- KERR, C. (1977): *La «balcanización» de los mercados de trabajo y otros ensayos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. 1985.
- LUDEVIL, M. (1977): *El movimiento obrero de Cataluña bajo el franquismo*. Ed. Avance, Barcelona.
- M. A. ZAMORA ANTÓN y F. IBÁÑEZ (COMPS.) (1987): *Comisiones Obreras. Diez años de luchas (1966-1976)*. CCOO Zaragoza.
- MIGUELEZ F. y PRIETO C. (1991): *Las relaciones laborales en España*. Ed. Siglo XXI, Madrid.
- MOLINERO, CARMÉ y YSÀS, PERE (1998): *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Siglo XXI, Madrid.
- MUÑOZ DEL BUSTILLO, R. y BONETE, R. (1997): *Introducción a la Unión Europea. Un análisis desde la economía*. Alianza, Madrid.
- O.I.T. (1997) : *El empleo en el mundo 1997/98. Relaciones Laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra.
- OJEDA AVILÉS, ANTONIO: *Derecho Sindical*.
- PALACIO, J. I.(1989): "Dinámica laboral y tendencias organizativas de los trabajadores y empresarios» en GARCÍA DELGADO J.L. (Dir.) *España. Economía*. Espasa Calpe, Madrid.
- PALACIO, J. I.(2000): *Negociación colectiva y política de rentas*. Universidad de Castilla-La Mancha (mimeo).
- PÉREZ DEL RÍO, FERNÁNDEZ LÓPEZ y DEL REY GUANTER (1993): *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*. Edit. Instituto de la Mujer (MASS) Madrid.
- PIORE, M. (1983) *Paro e inflación*. Alianza Editorial, Madrid.
- RECIO, A (1988): *Capitalismo y formas de contratación laboral*. MTSS, Madrid.
- RECIO, A. (1997): *Trabajo, personas y mercados*. ICARIA-FUHEM, Barcelona.
- ROBINSON, J (1960): *La acumulación de capital*. FCE, Mejico.
- ROCA, J. (1993): *Pactos sociales y política de rentas. El debate internacional y la experiencia española (1977-1988)*, MTSS, Madrid.
- RÓDENAS, CARMEN (1994): *Emigración y economía en España*. Civitas, Madrid.
- ROJO L.A. (1981) «Desempleo y factores reales», *Papeles de Economía Española*, nº 8. Madrid.

- RUESGA S.M. (Coord.) (1992): *Economía y Trabajo*. Edt. Piramide, Madrid.
- RUIZ, DAVID (DIR.) (1993): *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Siglo XXI, Madrid.
- SACRISTÁN, M. (1977): *Notas sobre el uso de las nociones de razón e irracionalidad en Georg Lukács*. Revista "Materiales", Enero-Febrero.
- SÁEZ LARA, CARMEN: *Representación y Acción Sindical en la Empresa*.
- SALTER W.E.G. (1986): *Productividad y cambio técnico*. MTSS, Madrid.
- SARTORIUS, NICOLÁS (1975): *Resurgir del Movimiento Obrero*. Colección Primero de Mayo. Editorial Laia, Barcelona.
- SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO (2000): *La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (materiales formativos)*. 3ª Edición Edit. CCOO Madrid.
- SISSON, K. (1990): *Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado*. MTSS, Madrid.
- SOLOW, (1992): *El mercado de trabajo como institución social*. Edt. Alianza- Economía, Madrid.
- TOHARIA L. (Comp.) (1983): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, nº 70, Madrid.
- TRABAJADORES DE LAMINACIÓN DE BANDAS (1968): *Nuestra huelga. 30 Noviembre 1966 a 15 Mayo 1967. 163 días de lucha obrera contra el capitalismo fascista del Estado Español*. Ruedo Ibérico, Paris.
- VARIOS AUTORES (1989): *Acerca de los problemas de la economía española*. CC.OO. colección Avance núm 2, Madrid.
- VVAA (DE LA FUENTE VÁZQUEZ COORDINA) (1998): *Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género*. Edit. Gobierno de Navarra Pamplona.
- VVAA (PÉREZ DEL RÍO COORDINA) (1999): *Discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. Edit. Instituto de la Mujer (MTASS), Madrid.
- VVAA (RODRÍGUEZ MODROÑO y ROMÁN DEL RÍO EDITORES) (2000): *La mujer en el mercado de trabajo*. Edit. Instituto de Desarrollo Regional, Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía y Fondo Social Europeo Málaga.
- WINDMULLER, J. P. (1989): *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*. MTSS, Madrid.
- ZAMORA ANTÓN, M.A. & IBÁÑEZ, D. (COMPS.) (1987): *Comisiones Obreras. Diez años de luchas (1966-1976)*. CCOO, Zaragoza.
- ZARAGOZA A. (Compilador) (1988): *Pactos sociales, Sindicatos y Patronal en España*. Ed. Siglo XXI, Madrid.



MIGUEL ÁNGEL GARCÍA DÍAZ

**Modelo de financiación autonómico.
Algunas soluciones**



Benton. Industria Textil y Algodón

La cuestión de partida para elaborar un sistema de financiación estable es definir el volumen de gasto necesario para poder desarrollar tanto las obligaciones corrientes generadas por los bienes y servicios transferidos como la reposición del capital público necesario para su prestación por las Comunidades Autónomas con competencia en las mismas.

1. La solución de los desequilibrios personales y territoriales en el Estado de las Autonomías

En el Estado español subsisten importantes diferencias en la distribución de la renta entre Comunidades Autónomas y dentro de cada una de ellas. Diferencias extensibles a la mayoría de los países, por lo que no cabe atribuirlos a ningún sistema específico de administración (centralizado o descentralizado). Así, con independencia de la forma elegida en la distribución de las competencias administrativas, deben ser reducidas de forma progresiva para mejorar la cohesión social y económica interna, y avanzar en la convergencia real con las sociedades más avanzadas de la Unión Europea.

El conjunto de medidas de política económica debe elevar la calidad de vida de los ciudadanos a través de una distribución más justa de la renta generada y su posterior redistribución mediante el sistema fiscal (ingresos y gastos). Dentro de esta política, la iniciativa pública debe contribuir a solucionar los desequilibrios gastando de forma eficiente los recursos económicos suficientes para afrontar ese reto, recursos que deben haber sido obtenidos mediante un reparto justo de los esfuerzos entre los ciudadanos (equidad horizontal, vertical y territorial en el sistema tributario).

El objetivo global de crecimiento debe estar acompañado de un avance más intenso en los territorios menos favorecidos, para lo que es imprescindible ampliar y mejorar su tejido productivo. Un objetivo de mayor crecimiento al que se debe unir la garantía de que todos los ciudadanos españoles con necesidades parecidas puedan acceder a un nivel parecido de servicios públicos con un esfuerzo fiscal similar. El acceso a esta renta en especie prestada a través de los bienes y servicios públicos (sanidad, educación, pensiones, vivienda, servicios sociales, etc.), además de mejorar la igualdad de oportunidades de los individuos para afrontar en mejores condiciones el futuro, implica una mejora de su renta efectiva que compensa en parte la peor distribución inicial.

Esta conjunción de problemas y retos, comunes a buena parte de las naciones, en el caso español se debe asumir dentro de un territorio común en el que conviven diferentes administraciones con una peculiar distribución de competencias. De acuerdo al pacto político constitucional que mandató la construcción del Estado de las Autonomías, todas las Administraciones (Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales) deben involucrarse en esta tarea, debiendo tener garantías para ejercer sus derechos, a la vez que se les exige el cumplimiento de las correspondientes obligaciones.

En esta distribución de funciones entre jurisdicciones se debería añadir en breve el papel a desempeñar por la Unión Europea. Dentro de una apuesta por lograr una mayor

unidad política, la administración europea debería incorporar en un breve plazo como mínimo plenas funciones en política exterior o defensa. Una situación sólo realizable después de cesiones nacionales en la soberanía de la ampliación del presupuesto comunitario y de la configuración de un sistema tributario propio con impuestos compartidos.

Siendo coherentes con la decisión política de construir un Estado de las Autonomías y, por tanto, desde un escenario descentralizado en el desarrollo de las competencias en los límites marcados por la propia Constitución, en los últimos años se ha producido un amplio y profundo proceso de traspaso de competencias en materia de gasto desde el Estado hacia las haciendas autonómicas. Un proceso que a la vista del volumen de las políticas, su importancia para los ciudadanos y el carácter de exclusividad en su aplicación concedido a las Comunidades Autónomas, en la práctica ha configurado España como un Estado federal.

El proceso ha configurado una nueva estructura política, pero su funcionamiento tiene lagunas en términos de eficiencia. El proceso de traspasos ha sido bastante descoordinado, con acciones inconexas y en muchos casos contradictorias, negociando y renegociando los costes de las políticas transferidas, a la vez que se aprobaban planes de saneamiento en otras materias, como es el caso de la sanidad¹. En paralelo, se demoraba la construcción de un sistema de financiación estable.

La experiencia acumulada muestra una dependencia financiera de las haciendas autonómicas prolongada durante demasiado tiempo, en el que estas últimas han rehuido asumir el peso político de aplicar los impuestos, aun a pesar de querer gastar mayores recursos económicos. Esta actitud, justificada en parte por la ausencia de una descentralización real en materia de ingresos pero en la que también se reconoce su falta de interés por utilizar todos los mecanismos disponibles, ha generado muchas presiones sobre el gobierno central con un resultado de duplicidad del gasto, merma de eficacia y eficiencia en su aplicación y excesivo endeudamiento de los entes territoriales.

Los gobiernos autonómicos están atrapados entre su promesa de mantener o incluso rebajar los impuestos y las demandas de los ciudadanos para mejorar los servicios públicos. Una situación nada fácil a la que hay que añadir su nueva obligación de contribuir a cumplir con el Pacto de Estabilidad y Crecimiento de la Unión Europea, que limita la aparición de déficit a situaciones excepcionales y los cuantifica en un porcentaje reducido del PIB.

¹ Procesos de saneamiento en sanidad en 1983, 1989, 1992, 1994 y 1998 son ejemplo de lo que GONZÁLEZ PÁRAMO (2001) denomina «restricción presupuestaria blanda».

Las decisiones adoptadas en 1997, cuando se negoció el actual marco de financiación que finaliza en el año 2010, no han mejorado la situación de partida, y la responsabilidad fiscal de los entes territoriales sigue siendo bastante limitada. La ampliación de autonomía financiera era bastante limitada, pero sus consecuencias prácticas han sido todavía menores debido al mecanismo de garantía modificado en 1998 tras la reforma del IRPF. Después de casi un cuarto de siglo, parece el momento de lograr que junto al mayoritario traspaso de las competencias se mejoren los resultados en la asignación y en la equidad del sistema, garantizando una responsabilidad fiscal compartida de todas las administraciones implicadas.

En este primer año del siglo XXI coincide: la negociación del sistema de financiación autonómico –al finalizar el actual quinquenio 1997/2001–, la definición de una fórmula de asignación de recursos económicos en el subsistema sanitario y, probablemente, la finalización del proceso de transferencia de la sanidad al 38% del territorio estatal (diez Comunidades Autónomas).

2. Principios del Estado de las Autonomías: suficiencia, autonomía, solidaridad y cooperación

Como se ha mencionado, el actual sistema de financiación acumula una falta de autonomía financiera de las Comunidades Autónomas al estar sostenido en exceso sobre las transferencias realizadas desde el Estado. Pero, además, es complejo y prácticamente ininteligible salvo para algunos expertos en la materia, lo que le aleja de cumplir con unas de sus principales misiones: el reparto de responsabilidades entre las diferentes administraciones.

En el futuro es necesario superar la situación de relativa comodidad de algunas administraciones que justifican su mala gestión amparándose en una queja, más o menos consistente, de insuficiencia en los recursos disponibles y en la falta de autonomía para conseguir ingresos propios. Así, es preciso implementar las decisiones para que, desde el consenso en la cuantificación del punto de suficiencia en la evaluación del coste de los bienes y servicios prestados por las distintas Administraciones (coordinada de garantía), se desarrollen los principios de autonomía, solidaridad y coordinación.

Dar solución al modelo de financiación autonómico para afrontar con garantías sus responsabilidades en los bienes y servicios bajo su competencia implica paralelamente fijar unos límites a la capacidad de ingresar de la hacienda central y la local, al tener que repar-

tirse las figuras tributarias. La solución a la financiación autonómica hay que inscribirla en un modelo de financiación del conjunto del sector público que cumpla con los principios de suficiencia y equidad en la distribución de los esfuerzos a nivel personal, fuentes de rentas y territorios.

Este objetivo cabría calificarlo de imprescindible, es muy complejo de lograr en la realidad del Estado español. Las decisiones afectan a muchos agentes y se producen en un marco de debate político no demasiado tranquilo, no sólo porque hay una serie de comunidades con una posición discrepante (Andalucía, Extremadura y Castilla-La Mancha) sino por los cambios propuestos por otras, o por la coexistencia de dos modelos confrontados (común y foral) donde los resultados en el gasto por habitante a igualdad de esfuerzo fiscal parece mucho más favorable para el País Vasco y Navarra.

Así, a los retos mencionados se debería añadir el de fijar un modelo en materia de políticas transferidas, si no definitivo por lo menos estable en el largo plazo, a partir del cual fuera más sencillo elaborar un sistema de financiación suficiente y con la necesaria equidad. Después de tomadas las decisiones oportunas, los agentes implicados deberían tener la percepción de que al margen de ajustes menores, los elementos esenciales del sistema tienen carácter permanente.

3. El cálculo de la suficiencia autonómica

La cuestión de partida para elaborar un sistema de financiación estable es definir el volumen de gasto necesario para poder desarrollar tanto las obligaciones corrientes generadas por los bienes y servicios transferidos como la reposición del capital público necesario para su prestación por las Comunidades Autónomas con competencia en las mismas. Se trataría de establecer el volumen de gasto agregado del conjunto de las transferencias para con posterioridad distribuirlo entre los distintos territorios bajo un criterio de equidad.

Fijar una cantidad satisfactoria para todos los implicados es un problema de difícil solución. Los responsables de la prestación, ahora los gobiernos autonómicos, siempre querrán disponer de una cantidad de recursos superior para poder realizar su tarea de forma más cómoda. Pero en el proceso es preciso asumir una restricción presupuestaria, no sólo por no disponer de una cantidad infinita de ingresos (43% del PIB en 2000) sino porque hay otras administraciones que también necesitan recursos para desarrollar sus actividades. En todo caso, como demuestra la experiencia en anteriores negociaciones, como mínimo la

cuantía disponible debe ser la dispuesta en el último año de la anterior programación. Una cantidad que en la actual situación algunas personas y organizaciones consideran debe ser recalculada de acuerdo a la evolución de la ITAE durante 1997/2001 al haber tenido en este periodo un crecimiento superior al PIB, variable utilizada como garantía en el acuerdo aprobado por la mayoría.

A partir de la definición del coste total de las competencias transferidas o potencialmente transferibles a las Comunidades Autónomas, se abre una nueva decisión: la fórmula de reparto entre las distintas haciendas autonómicas. Básicamente las propuestas se pueden agrupar en dos tipos. Las apoyadas en la distribución del gasto por habitante o las que consideran necesario calcular el coste de la prestación de un nivel de servicio similar. La distribución del gasto teniendo en cuenta únicamente el número de habitantes (gasto capitativo) tiene la ventaja de ser la más sencilla de aplicar, pero en contrapartida puede no dar respuesta a situaciones específicas de coste del servicio en otros territorios, especialmente aquellos que parten de insuficiencias iniciales mayores.

Utilizar la fórmula de calcular el coste de prestar un nivel equivalente de servicio a los ciudadanos con independencia de su residencia (diferentes costes por unidad de servicio) necesita incorporar un número de factores añadidos al número de habitantes: dispersión de la población, envejecimiento, la insularidad, menor riqueza disponible, etc². Esta fórmula de determinación del coste y, por tanto, de la distribución del volumen total fijado tiene más equidad pero, a la vez, también es más compleja y dificulta el consenso. La experiencia demuestra que muchos de los intentos en esta dirección han finalizado en complejas fórmulas polinómicas con ponderación de diversos factores, pero que en la práctica sus resultados diferían poco de la distribución por habitante.

En relación con las diferencias iniciales en la capacidad de prestar los servicios, la discusión de la fórmula distributiva puede tener en cuenta algunos otros argumentos. Uno primero está relacionado con la influencia que tiene el volumen total de gasto decidido para afrontar el global de las necesidades de los gobiernos autónomos. Si esa cantidad fuera suficientemente elevada, la distribución del gasto permitiría a los territorios menos favorecidos unos recursos económicos inicialmente superiores a sus obligaciones, jugando como un mecanismo para limar las diferencias a medio y largo plazo. Por otra parte, cabría la posibilidad de utilizar el gasto por habitante como fórmula de cálculo de la suficiencia estática en el año base del coste de los servicios transferidos, añadiendo un fondo específico para

² Detalle en PEREZ GARCIA, F 2000 Papeles de Economía 85

recoger las diferencias iniciales afrontando su solución en un pago único o en diferentes periodos.

El consenso en el objetivo de suficiencia es la clave de bóveda para el funcionamiento del sistema. Así, es imprescindible hacer un esfuerzo importante por alcanzar un consenso en el diseño del punto de suficiencia, lo que requiere acumular mucha información sobre los costes de los bienes y servicios públicos. Cabe mencionar la experiencia de otros países, en los que durante muchos años se ha acumulado información y experiencias para mejorar la fórmula distributiva hasta alcanzar resultados óptimos.

Logrado un acuerdo inicial en esta materia, que puede y debe ser perfeccionado con el paso del tiempo, resulta más fácil articular un sistema de financiación suficiente y justo en la distribución de los esfuerzos.

4. Las transferencias de nivelación. Equilibrio estático y dinámico

El objetivo de un estado descentralizado no se limita a traspasar una competencia desde el centro hacia la periferia, sino que ha de lograr una mayor eficiencia en el gasto gracias a la mayor cercanía entre los ciudadanos y la administración. Así, parece conveniente conseguir que los gobiernos territoriales financien sus servicios en la mayor parte posible con sus ingresos propios. Un punto sólo alcanzable sumando la descentralización de los impuestos a la ya realizada en políticas de gasto³.

Cuando se habla de autonomía financiera y descentralización fiscal aparecen algunas voces solicitando la extensión del sistema foral a otros territorios. En este sentido, es conveniente recordar que el modelo foral es una excepción, por lo que debe ser considerado una singularidad basada en tradiciones históricas y situaciones especiales refrendadas después en la Constitución. Bajo este sistema las Comunidades Autónomas recaudan todos los impuestos de su territorio para pagar con posterioridad al Estado los servicios aplicados por éste en su territorio. La extensión del sistema foral a todas las regiones y nacionalidades tiene severos problemas económicos y sociales⁴, incluida la práctica desaparición del Estado español al no disponer de fuentes de financiación propias y, por ende, ninguna decisión política en las políticas redistributivas.

³ Detalle en J.V. SEVILLA (2001): Claves de la financiación autonómica. Editorial Crítica.

⁴ Análisis detallado en ZUBIRI, I (2000): La capacidad normativa de las comunidades forales. Papeles de Economía 83. Pagina 137 y siguientes.

Por otro lado, la especial situación política en el País Vasco marcada por la violencia ha impedido avanzar en la incorporación de los territorios forales a la política de solidaridad del territorio del Estado español. No obstante, sin menospreciar el hecho de que esto pueda ser mal utilizado por las fuerzas nacionalistas, sería conveniente en un momento dado decidir la participación de las comunidades forales en las aportaciones dirigidas a las políticas redistributivas del conjunto del Estado español.

Dentro del debate de la financiación autonómica aparece también en algunas ocasiones el término balanza fiscal. Para algunas personas y organismos, un número determinado de territorios realiza una aportación mediante tributos superior a los bienes y servicios recibidos. Este argumento es muy frágil. Los recursos utilizados por las haciendas autonómicas para prestar de forma adecuada los bienes y servicios vendrá dado por el reparto entre las mismas del volumen total decidido (capitativo o corregido para alcanzar el nivel de servicios). Una cantidad final basada en la equidad a partir de un esfuerzo fiscal similar de cada ciudadano y no por la fortaleza de su capacidad fiscal agregada, que en la lógica de un sistema tributario con figuras progresivas permite recaudar más a los territorios más ricos frente a los menos favorecidos.

La reflexión anterior hace suponer que el uso de término balanza fiscal tan sólo esconde una justificación para lograr una financiación superior a la posible, en dirección contraria al cumplimiento del principio de equidad.

Un escenario de descentralización de algunas de las figuras tributarias puede asustar a los territorios menos desarrollados, al asociarla con una discriminación en su contra creada al favorecer a los territorios con superior capacidad fiscal. Este temor sería cierto si las decisiones adoptadas se limitaran a un traspaso de iguales competencias en el terreno tributario sin incorporar medidas equilibradoras. La desigual distribución de las capacidades fiscales y necesidades de gasto entre Comunidades pondría al descubierto que a igualdad de esfuerzo fiscal por parte de los individuos las jurisdicciones prestarían diferentes niveles de bienes y servicios. Aparecería un problema de falta de equidad territorial. Para solventarlo, dado un modelo de cesión de tributos de aplicación general, el Estado debe complementar (nivelar) los recursos de aquellas comunidades en las que como consecuencia de su menor capacidad fiscal sus ingresos propios obtenidos sean inferiores al coste asignado para la aplicación de sus competencias. Las transferencias de nivelación son el componente redistributivo territorial en el ámbito de los bienes y servicios bajo competencia autonómica. La suma de impuestos compartidos y transferencias de nivelación aúnan la autonomía financiera con la solidaridad.

Siendo cierto que el grado de autonomía financiera es mayor a medida que aumenta el

nivel de renta no tiene por qué ser un impedimento que limite la prestación de los bienes y servicios bajo la competencia de las haciendas más pobres. La experiencia en otros países muestra la no existencia de una correlación obligada entre autonomía y solidaridad. En Australia la relación es muy fuerte y en Estados Unidos es muy débil. La capacidad de éxito en el cumplimiento de la solidaridad será mayor si se explicita claramente el propósito, los mecanismos a utilizar y cuál es la forma de aplicarlos.

La cesión de tributos debe estar acompañada de esas transferencias de nivelación, garantías, en el año base de la prestación a los ciudadanos con necesidades idénticas, de un nivel similar de bienes y servicios con un esfuerzo fiscal si no igual por lo menos parecido. La plasmación del principio de equidad implica que las transferencias tendrán una cuantía inversamente proporcional a la capacidad fiscal de cada territorio.

Transferencia nivelación = Valor de garantía – Ingresos propios
(impuestos propios + tasas + impuestos compartidos)

(Propuesta inicial en el Libro Blanco de financiación autonómica de 1995)

La capacidad de las Comunidades Autónomas para determinar la estructura parcial o total de algunos impuestos para cubrir sus necesidades financieras acerca al ciudadano la posibilidad real de valorar la gestión de las administraciones territoriales al poder relacionar el esfuerzo exigido con la calidad del servicio recibido. De cumplirse esta situación, la ampliación de la autonomía financiera sería equivalente a mayor corresponsabilidad fiscal, con un avance significativo en la eficiencia del gasto público dentro de un modelo descentralizado, sin penalizar la equidad y la solidaridad territorial en el marco autonómico.

Como se ha mencionado anteriormente, el modelo autonómico se puede completar con un fondo adicional de desarrollo regional dirigido a reducir las diferencias de partida en temas bajo competencia de las haciendas autonómicas. Un fondo para el que existen también múltiples fórmulas de composición. Se puede limitar a inversiones en infraestructura o puede aumentar su volumen incluyendo partidas dirigidas a la solución de los desequilibrios iniciales en la prestación de servicios transferidos. Todo dependería de cuál fuera la fórmula elegida para calcular la suficiencia de los bienes y servicios prestados por las Comunidades Autónomas, ya que de tener la solvencia suficiente, los territorios que partieran con menor nivel de prestaciones obtendrían más recursos de lo que se podrían

gastar inicialmente abriéndose la posibilidad de conseguir una convergencia a medio o largo plazo. No obstante, la solución de estas deficiencias en un periodo más corto de tiempo es un derecho de los territorios más pobres, por lo que sería deseable crear ese fondo adicional con la finalidad de subsanarlas.

Cuando se configure este mecanismo se debe tener en cuenta la existencia hasta 2006 de unos fondos estructurales comunitarios bajo gestión exclusiva autonómica cuya concentración es muy superior en los territorios menos ricos (regiones objetivo 1 con un PIB por habitante inferior al 75% de la media de la Unión Europea).

Un modelo de estas características puede alcanzar un nivel satisfactorio de suficiencia y equidad en el año base (equilibrio estático), pero debe además contemplar los mecanismos para cumplir con esas condiciones en los años futuros (equilibrio dinámico). Este objetivo se puede conseguir con una actualización consensuada del coste de los servicios y un seguimiento de la evolución de la capacidad fiscal de cada territorio, cuidando siempre de no desincentivar el uso de la autonomía financiera. El equilibrio dinámico debe cuidar el mantenimiento de la equidad asegurando transferencias de nivelación para cubrir la menor capacidad fiscal de un territorio, pero no debe incorporar fondos de garantía que permitan absorber el mayor esfuerzo realizado por un territorio por la exigencia de un mayor esfuerzo fiscal a sus conciudadanos mediante una elevación de los impuestos bajo su competencia.

Como se ha demostrado en el último periodo con la modificación del fondo de garantía decidida en 1998 tras la reforma del IRPF, asegurar ingresos mínimos equivalentes al crecimiento del PIB ha implicado la utilización de las competencias normativas en el tramo autonómico del Impuesto sobre la Renta tan sólo en la dirección de reducir las cargas fiscales de los contribuyentes bajo su jurisdicción mediante las deducciones en la cuota del impuesto.

La nivelación dinámica se aplica como diferencia entre el volumen de recursos garantizados por el coste efectivo de las materias transferidas (criterio poblacional mayoritario) y los ingresos propios obtenidos con los impuestos compartidos sin haber utilizado su capacidad normativa. Un sistema de estas características permite evaluar la mejora de la recaudación producida por la modificación de la presión fiscal del tramo autonómico. Una decisión de reducir o aumentar los impuestos no estaría recogida en el cálculo de las transferencias de nivelación del resto de los territorios al ser atribuido el resultado al ejercicio de la autonomía fiscal.

Más difícil de cuantificar son los ingresos logrados a consecuencia de una gestión más estricta en el cumplimiento de las obligaciones fiscales. No obstante, de ser posible sería conveniente buscar una solución en este terreno para incentivar también este mecanismo.

5. Los impuestos compartidos

La forma de poner en práctica la autonomía financiera es también un elemento importante aunque adicional a lo anterior. Para avanzar en este objetivo se pueden utilizar distintas fórmulas: territorializar la recaudación de algunos impuestos, los impuestos compartidos o alguna opción mixta. Utilizar la primera puede interpretarse como un avance en la autonomía financiera de las haciendas autonómicas, pero en la práctica limitaría bastante las ventajas de la misma al no involucrar directamente a las mismas en las decisiones sobre el volumen y distribución de la carga fiscal necesaria para asumir sus obligaciones. El método de territorializar la recaudación de distintos impuestos podría incentivar a las distintas administraciones para conseguir una mejora en la gestión, pero no implicaría a las haciendas autonómicas en el gobierno de la política fiscal. La experiencia en España asocia esta fórmula con un freno para avanzar en la responsabilidad fiscal compartida.

Como opción alternativa se puede optar por una cesta de impuestos compartidos cuya recaudación del tramo autonómico elegido sea igual al valor de las competencias de aquella Comunidad Autónoma con una superior capacidad fiscal. Cabría la opción de elaborar la cesta de acuerdo al coste de los bienes y servicios transferidos en la Comunidad Autónoma con un número mayor de competencias o con un valor mayor de las mismas. Al no coincidir las cifras de las distintas opciones, el peligro de elegir esta última viene dado por la presumible aparición de transferencias de nivelación negativas en algún caso, posiblemente Madrid, ante el mismo grado de impuestos compartidos.

La composición de la cesta de impuestos también genera controversias. El mayor consenso se agrupa alrededor de una combinación de impuestos directos e indirectos al permitir a las haciendas autonómicas elaborar un patrón distributivo propio de la carga fiscal combinando las distintas figuras tributarias. Este argumento es bastante sólido, pero la excesiva tendencia a intentar lograr una estructura con un superior predominio de imposición indirecta no deja de contener un componente bastante coyuntural. Si bien es cierto que las bases imponibles territoriales de consumo son más similares entre sí que las de la renta, la pulsión predominante por aplicar reiteradas reducciones en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas impone una barrera considerable a la aceptación de una mayor presencia de este impuesto dentro de la cesta compartida. En un momento en el que el gobierno central acaba de aprobar en 1999 una reducción en la tarifa del IRPF y anuncia otra para el ejercicio 2003, la opción de elevar el tramo autonómico para mejorar los servicios prestados se antoja muy difícil en términos políticos.

A partir de estas consideraciones, como se explicaba en el capítulo específico, se puede elaborar un cesta de impuestos compartidos en los que se incluyan un tramo de los impuestos directos (IRPF, Patrimonio, Sucesiones y Donaciones, y Transmisiones Patrimoniales), un tramo del IVA minorista y una parte de los impuestos especiales (tabaco, alcohol e hidrocarburos), si se logra la autorización de la Unión Europea, liberándolos de su consideración de impuestos sobre el fabricante.

Desde un planteamiento que señala a la hacienda central como responsable de las tareas redistributivas⁵, parece conveniente utilizar la fórmula de tramo autonómico normalizado para los impuestos directos, limitando a la hacienda central la función de establecer la progresividad de la tarifa, mientras las haciendas autonómicas puede utilizar su autonomía financiera sobre el número de puntos adicionales asignados inicialmente.

Una propuesta de impuestos compartidos de estas características, en la que se incluye la capacidad normativa suficiente sobre el tramo autonómico, implica un profundo avance en el cumplimiento de la autonomía financiera. Disponer de la capacidad de modificar los tipos de los impuestos incluidos en la cesta significa la posibilidad de alcanzar los ingresos elegidos por los gobiernos autonómicos y la distribución de la carga de acuerdo a sus criterios, dado que las repercusiones en la distribución de los esfuerzos no son iguales en la imposición directa que en la indirecta. El uso de su autonomía implica la posibilidad de hacer política en el conjunto de la política fiscal bajo su influencia y, por ende, asumir la responsabilidad de las alabanzas y las críticas.

El modelo de financiación autonómico trazado en las reflexiones anteriores pretende combinar los principios de suficiencia, autonomía financiera y solidaridad entre territorios en materia de servicios autonómicos. Junto a estos objetivos, ya de por sí ambiciosos, se debe asociar un grado aceptable de estabilidad y permanencia en el tiempo, un propósito por otra parte muy deseable para el conjunto del sistema fiscal.

6. Modelo de financiación y gasto sanitario

En paralelo a la negociación del sistema de financiación LOFCA está pendiente la renegociación del subsistema sanitario, un tema con especial repercusión para los ciudadanos y para los presupuestos autonómicos. En este proceso, se debe debatir sobre el coste de la transferencia, los criterios de distribución territorial y la fórmula de llevarla a cabo. Esta

⁵ López Laborda (1999).

última decisión puede tener relación directa con el sistema general si se llega a la conclusión de integrarla dentro del segmento incondicionado.

Hay razones tanto para mantener su naturaleza actual de transferencia finalista del Estado (condicionada) como para modificar su ubicación incluyéndola con el resto de las transferencias. La segunda opción, dentro de un modelo de financiación como el mencionado, podría crear unas condiciones más ventajosas para exigir la corresponsabilidad fiscal a las haciendas autonómicas. La opción de mantenerla como condicionada garantiza un gasto mínimo en sanidad en cualquier territorio, pero a la vez abre la puerta a las haciendas autonómicas para justificar gestiones lesivas, no sólo de este servicio sino del resto, bajo el argumento de recibir del Estado transferencias insuficiente para la sanidad.

En todo caso, dado que existe un amplio consenso sobre el hecho de que la política de sanidad reúne una serie de condiciones especiales, parece lógico articular un trato algo diferente. Incluso en el caso de elegir la opción de incluirla como financiación incondicionada, se debería dejar la puerta abierta a establecer controles especiales para analizar su evolución en los distintos territorios.

De igual forma, es imprescindible configurar mecanismos de cooperación interterritoriales para mejorar su funcionamiento y evitar la selección negativa de pacientes. Conocido el coste de algunas prestaciones sanitarias y la necesidad de lograr un tamaño mínimo para lograr las correspondientes economías de escala en su aplicación, es imprescindible articular, para las mismas, agrupaciones superiores a la distribución autonómica. De igual forma, parece lógico agrupar determinadas compras para conseguir precios mejores para el Sistema Nacional de Salud al actuar prácticamente como monopolio de demanda. *La mitificación del autogobierno no debería en ningún caso pesar más que la salud de los ciudadanos.*

En todo caso, hay que recordar que un modelo de financiación de las características mencionadas anteriormente puede funcionar con independencia del volumen de competencias incluidas en el mismo de financiación no finalista. Así, puede ser aplicado también en el supuesto de considerar oportuno mantener algunas transferencias con una financiación condicionada. La diferencia estribaría en la amplitud del tramo autonómico de la cesta de impuestos compartidos y de las transferencias de nivelación.

7. Funciones y financiación de la Hacienda Central

El conjunto de propuestas relacionadas hasta este momento se encuadran en su totalidad dentro del modelo de financiación autonómica. La suma de impuestos compartidos y

transferencias de nivelación tienen como objetivo mejorar la prestación de los bienes y servicios bajo competencia autonómica. Las transferencias de nivelación son el componente solidario gestionado por el Estado central dentro de las competencias descentralizadas, pero no agota las posibilidades de incidir en la solidaridad personal y territorial o en las políticas regionales.

Fuera de este modelo, el Estado, los Organismos Autónomos de la Administración Central y la Seguridad Social cuentan con ingresos propios para desarrollar otra serie de políticas de solidaridad y para poner en práctica políticas de desarrollo regional. Naturalmente, de dar frutos las políticas dirigidas a elevar la dotación de todo tipo de infraestructuras (físicas, tecnológicas y humanas), las políticas de solidaridad serán menos necesarias a medida que las regiones más pobres aumenten su capacidad de crear riqueza.

A la vez que se fija un sistema fiscal autonómico más estable, es preciso consolidar las funciones de la Administración Central dentro de un criterio de identificación nacional y confianza en un territorio común delimitado por el Estado. Así, de igual forma que se debe asumir la presencia exclusiva de las haciendas territoriales en múltiples áreas, no se debería cuestionar las funciones de la Administración General del Estado en otras. De esta forma, su protagonismo debe ser exclusivo en la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los ciudadanos españoles. De igual forma, debe asumir en exclusividad las políticas redistributivas, incluyendo dentro de las mismas las realizadas a través de las distintas prestaciones de la Seguridad Social. Unas funciones a las que añadir las derivadas del propio Estado (defensa y representación en el exterior) a la espera de su posterior transferencia a instituciones supranacionales de la Unión Europea.

La Administración General del Estado puede y debe además cumplir con funciones de coordinación, lo que obligaría a disponer de información amplia y precisa sobre el conjunto de políticas de ingresos y gastos.

8. Coordinación entre administraciones

El modelo argumentado necesita para conseguir un funcionamiento óptimo profundizar en el principio de coordinación. El actual sistema de descentralización denominado Estado de las Autonomías conjuga importantes repercusiones en materia de ingresos y gastos, a la que añadir los objetivos marcados en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento de la Unión Europea. Un escenario tan amplio y complejo no puede depender de las negociaciones realizadas en un órgano consultivo como es el Consejo de Política Fiscal y Finan-

ciero. Si se desarrolla en los términos planteados, el principio de suficiencia necesita afinar de forma permanente el coste de los servicios prestados a nivel autonómico. De igual forma necesita fijar de manera dinámica las transferencias de nivelación de modo que asegure la equidad sin desincentivar la corresponsabilidad fiscal de las Comunidades Autónomas.

Tampoco se debe olvidar que muchas de las competencias autonómicas son compartidas. El Estado aprueba la legislación básica en la materia y las CCAA se encargan de su gestión posterior, debiendo asumir el coste las mejoras. Un interés compartido extensible al cumplimiento de los objetivos de déficit y endeudamiento y a la gestión tributaria dentro de una Administración única.

Una situación con estas características llena de contenido una propuesta de conversión del Senado en un verdadera cámara de representación territorial.