

EL SINDICALISMO
EN LA DÉCADA DE LOS OCHENTA
(Algunos retos planteados)

Eduardo Rojo Torrecilla

ÍNDICE

Presentación

Introducción

I. El reconocimiento de los derechos sindicales de asociación y de huelga en las encíclicas y demás documentos eclesiales. Especial referencia a la "Laborem Exercens"

II. Las organizaciones sindicales internacionales de ámbito mundial y europeo. Evolución histórica. Situación actual y perspectivas

III. El sindicalismo en la nueva década. Retos planteados

IV. Reflexión final. Un sindicalismo ideologizado, negociador-contractual

V. Anexo: Organizaciones sindicales de los países de Europa occidental

PRESENTACIÓN

El tema del sindicalismo siempre es de actualidad y siempre polémico.

En estos momentos, en que la crisis económica y social revisten caracteres muy específicos, lo es aún más, no sólo en los países de mercado libre sino también en los países que se rigen por economía planificada .. El caso de Polonia no está cerrado, ni mucho menos; y constituye una prueba de cómo, cualquiera que sea el régimen económico o político, el sistema social necesita controles autónomos para defender los intereses de los diversos colectivos, en este caso el de los trabajadores.

En nuestro país no basta el hecho de que se haya recobrado cierta normalidad democrática para que automáticamente se haya, también, recobrado, en su pleno sentido, la normalidad sindical. Si bien es cierto que es fundamental la garantía constitucional para que el ejercicio de los derechos democráticos sea una realidad, no es menos cierto que pueden darse unas variables que de hecho limiten lo que se garantiza por la Constitución; o, por lo menos, pueden distorsionar sustancialmente su contenido y su funcionamiento.

Y esto es o que ocurre con el sindicalismo, que se ve amenazado tanto desde el exterior como desde el interior.

Variables externas a las organizaciones sindicales: la crisis económica, el paro, la revolución científico-técnica que tiene como consecuencia, entre otras, una nueva composición de la clase obrera, la división internacional del trabajo impuesta por intereses transnacionales, etc., etc.

Variables internas, propias de las mismas organizaciones sindicales: la falta de flexibilidad para situarse en el nuevo contexto, escasez de recursos humanos y económicos, división ideológica y orgánica, aparición del corporativismo sindical

como respuesta a la inseguridad, fisuras en el seno mismo de los trabajadores, crecimiento de grupos marginados del sistema productivo cada vez más amplios (mujeres, jóvenes, inmigrados...) que no encuentran acogida en las formas tradicionales de hacer sindicalismo, etc., etc.

Con pensamientos claros y concisos Eduardo Rojo, joven profesor de la Universidad de Barcelona, intenta una aproximación crítica y provocativa a este reto con el que hoy se enfrenta tanto el sindicalismo de nuestro país como el de la sociedad moderna desarrollada.

Tomando como punto de partida ciertas ambigüedades y limitaciones que se han manifestado en el pensamiento y escritos de los Pontífices Romanos cuando han abordado el tema del sindicalismo y las más recientes declaraciones del Papa polaco en su encíclica **Laborem Exercens** (1981), Eduardo Rojo introduce su análisis, crítico y riguroso, en el complejo hecho sindical de nuestros días.

Creemos que la reflexión de Eduardo Rojo, precisamente por su concisión y valentía, constituye una contribución muy valiosa para el enriquecimiento del actual debate sindical.

El **Centre d'Estudis Cristianisme-Justicia** ofrece a sus amigos y a los lectores en general esta reflexión que se nos brinda, en unos momentos en que tan necesaria es la actitud crítica, y creativa al mismo tiempo, frente a las amenazas que pesan sobre la libertad en el mundo de nuestros días.

Centre d'Estudis Cristianisme-Justicia

Barcelona, 16 de mayo 1982

INTRODUCCIÓN

Hace ya casi doscientos años que los trabajadores ingleses comenzaron, aunque fuera de forma embrionaria, a organizarse para la defensa de sus intereses económicos y profesionales; dos centurias durante las que el sindicalismo ha conocido momentos de auge, estabilización, retroceso y represión. Tenemos aún bien reciente en España la experiencia de un pseudo-sindicato que trató de encubrir y suprimir una situación real, cual es la contraposición de intereses—atenuada en función de muy diversas y plurales circunstancias económicas, políticas, sociales y culturales—entre el capital y el mundo del trabajo, y podemos seguir observando como en todos los continentes se violan de forma continua los derechos de asociación, reunión y expresión (El Salvador, Chile, Turquía, Guinea,...) .

Pero, y aún a pesar de ello, lo cierto es que el sindicalismo—y en concreto su forma organizativa más acabada cual es el sindicato—ha adquirido carta de ciudadanía y reconocimiento expreso en la mayor parte de los países del orbe, constituyendo una pieza fundamental e insustituible en la consolidación de todo sistema democrático y en el establecimiento de un marco ordenado, racional y democrático de relaciones de trabajo, o lo que ahora se denomina más ampliamente las "relaciones industriales"—por estar envueltas en las mismas no sólo las organizaciones sindicales y empresariales, sino también los poderes públicos. Si para muestra vale un botón, bastará leer el artículo 7º de nuestra Ley de Leyes, la Constitución Española, en el que se constitucionaliza de forma expresa a las organizaciones sindicales "para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios", y se subraya, para dejar clara la contraposición existente con respecto al régimen político anterior, que "su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos". Esta misma institucionalización del sindicato se puede

constatar en la mayoría de las Constituciones de los distintos países europeos, y en varias Cartas Magnas de países iberoamericanos, africanos y asiáticos, bien que su operatividad sea diversa, en razón de las circunstancias políticas propias.

En definitiva, el sindicato es considerado como un instrumento útil y necesario para la obtención de mejores condiciones de vida y trabajo para los trabajadores, pudiendo avanzar en el camino de la cogestión e, incluso, de la autogestión, como ha reconocido expresamente el Papa Juan Pablo II en su encíclica "Laborem Exercens"—aunque opino que en este segundo punto, estaba pensando en su país natal, la maltratada Polonia—; ello no es óbice para que haya desempeñado funciones de carácter político "strictu sensu"—que no le corresponden propiamente—en cuanto que no hayan existido otros instrumentos de representación popular, o posibilidad de expresar oposición o disenso por otras vías. No puede negarse su "vis política" al sindicato—legal o ilegal, lícito o ilícito—desde ninguna óptica o plano ideológico, cuando se le cierran al trabajador en tanto que ciudadano todos los canales de participación institucional.

El presente trabajo pretende ser un estudio o reflexión introductoria sobre las perspectivas, problemas y retos del sindicalismo en la década de los ochenta —a nivel internacional, con inclusión de algunas referencias a nuestro país—, teniendo presente la importante incidencia que en amplios colectivos del tercer mundo—en especial los países africanos, asiáticos y algunos iberoamericanos— habrá tenido la última encíclica papal. Si utilizo el término "retos" es porque pienso que el sindicato corre el riesgo de convertirse en un elemento de conservación y no en un factor de progreso, si no tiene presente que nos encontramos en lo que se ha dado en llamar la "Tercera Revolución Industrial o la sociedad post-industrial" (D. Bell), y que lleva consigo:

- Una sociedad multitecnificada, con sofisticados avances tecnológicos de gran impacto (especialmente la microelectrónica y la robótica).
- Un cambio acelerado en la composición de la clase trabajadora y en sus pautas de vida y conducta social, con una mayor presencia de trabajadores altamente cualificados (técnicos, cuadros, mandos intermedios).
- Reducción de la jornada laboral, a fin de poder disponer de más tiempo libre y propio, lo cual supone cuestionarse la organización del ocio.
- Una nueva división internacional del trabajo en la que cada vez cobran más fuerza las sociedades transnacionales, lo que significa que decisiones que afectan a diferentes países pueden adoptarse a miles de kilómetros de los mismos.
- Un intento de sindicalismo internacional para abandonar anteriores criterios y pautas de actuación y conducta (anticomunismo visceral de la CIOSL, confesionalismo de la antigua CISC,...) y acomodarse a la nueva división económica y política internacional, abandonando o apagando los rescoldos producidos por la guerra fría.
- Finalmente, y sin pretender ser exhaustivo, un incremento progresivo en las ansias de independencia de los países del tercer mundo y demás países subdesarrollados en defensa de su independencia y de sus recursos económicos—fundamentalmente materias primas—, frente a la depredación que hablan sufrido en la postguerra por parte de las grandes potencias.

En consecuencia y en línea con lo hasta hora expuesto, la primera parte del estudio trata de reflejar cuáles han sido y son los planteamientos sociopolíticos de la doctrina eclesial en el tema del reconocimiento del derecho de asociación y el de huelga se esbozan a continuación los rasgos fundamentales históricos y la actuación

práctica de las organizaciones sindicales internacionales y europeas, para pasar en el tercer bloque a examinar cuáles son las posibles respuestas o planteamientos que, a mi parecer, deberá dar el sindicalismo ante los retos planteados en la nueva década. En un anexo se recoge el panorama sindical existente en la Europa occidental. No he pretendido realizar un trabajo exhaustivo, sino que mi objetivo es acercar el conocimiento del tema sindical, en las vertientes aquí tratadas, a todos aquellos que tienen un conocimiento medio o que demuestran un cierto interés por el tema. A tal efecto, y para facilitar la lectura, he omitido toda nota a pie de página y únicamente hago referencia en los epígrafes correspondientes a los autores o documentos de los que transcribo algunas afirmaciones. Espero que ello facilite la tarea del lector.

Facultad de Derecho
Barcelona, 1982

I. EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS SINDICALES DE ASOCIACIÓN Y DE HUELGA EN LAS ENCÍCLICAS Y DEMÁS DOCUMENTOS ECLESIALES. ESPECIAL REFERENCIA A LA “LABOREM EXERCENS”

Mucho se ha escrito, debatido y discutido sobre la última Encíclica de papa Wojtyła, escrutando con detalle cada una de las partes o epígrafes en que está dividida. Opiniones que han ido desde considerar que la misma no introduce ninguna novedad y que la "doctrina de la Iglesia en materia social ha evolucionado bastante, pero mucho menos que las relaciones de trabajo y su ordenación en los países occidentales" (Colectivo Sixtinus), pasando por la de que "estamos ante una gran encíclica que, de forma especial, está escrita para los empresarios y directivos de empresa que han de tener un gran protagonismo en el futuro que apunta el Papa..." (editorial de Acción Social Empresarial), hasta llegar a quienes sostienen que "... el Papa opta por un tipo de organización económica que, en sus postulados fundamentales, coincide con el Proyecto socialista..." (J. García-Nieto).

No es esta la sede apropiada para adentrarse en el contenido del documento papal; lo que pretendo poner de relieve es que el reconocimiento expreso del derecho de asociación y de huelga supone una reflexión y un planteamiento valiente que efectúa el Papa, si lo comparamos con las anteriores encíclicas, yendo bastante más lejos de lo defendido en las mismas. Conviene, pues, realizar un análisis de todas ellas, para aseverar la certeza de tal afirmación.

1. El derecho de asociación

a) En la "Rerum Novarum", promulgada por León XIII el 15 de mayo de 1881, el Papa reconoce el derecho natural a la asociación (y se remite para ello a las Sagradas Escrituras). El Estado no puede prohibir este derecho "porque el derecho de formar sociedades privadas es un derecho natural al hombre, y la sociedad civil ha sido instituida para defender, no aniquilar el derecho natural..." (n. 65). Sólo puede oponerse a su creación "cuando de propósito pretendan algo que a la probidad, a la justicia, al bien común del Estado claramente contradiga..." (n. 66).

Se pronuncia León XIII por la urgente necesidad de las asociaciones obreras católicas, e incita a los obreros católicos a que formen las mismas y junten sus fuerzas. Su fin "debe ser el conseguir el mayor beneficio posible, tanto físico como económico y social para cada uno de los asociados" (n 72). El Papa se muestra partidario del establecimiento de medidas especiales de arbitraje y previsión para resolver todos los problemas entre empresas y trabajadores. Al mismo tiempo, y en una clara opción ideológica, pone en guardia a los trabajadores contra las asociaciones socialistas, por entender que éstas no pueden representar los intereses del mundo del trabajo.

b) En la "Quadragesimo anno" (sobre la restauración del orden social), promulgada por Pío XI el 15 de mayo de 1931, al cumplirse el cuadragésimo aniversario de la anterior, el Papa subraya como la encíclica "Rerum Novarum"... amonestó a los obreros para que formaran las asociaciones profesionales... y les enseñó el modo de hacerlas... con lo que confirmó en el camino del deber a no pocos que se sentían atraídos con vehemencia por las asociaciones

socialistas, las cuales se hacían pasar como el único refugio y defensa de los humildes y oprimidos" (n. 101); así fueron creándose sindicatos cristianos, "contribuyendo con su sumisión obligada a la justicia y al deseo sincero de colaborar con las demás clases de la sociedad, a la restauración cristiana de la vida social..." (n. 102J).

Pío XI contrapone las asociaciones obreras cristianas a las socialistas y comunistas. Para él el sindicato debe ser católico, "confesado explícitamente en su mismo nombre, o implícitamente en su espíritu y reglamento" (n. 102). Sus tesis marcarían durante un largo periodo la ideología oficial del sindicalismo internacional cristiano (CISC, creada en 1920).

Influido sin duda por el contexto político en que vive, se pone a favor de la ideología colaboracionista: "debe cesar la lucha de las clases opuestas... y debe promover ser la concordia entre las profesiones...". Deben unirse los hombres, "no según el cargo que tienen en el mercado de trabajo, sino según las diversas funciones sociales que cada uno ejercita". No obstante, reconoce que debe existir plena libertad para fundar asociaciones que excedan los límites de cada profesión.

Se pronuncia a favor del nuevo orden corporativo político y sindical del fascismo italiano, en cuanto que el mismo, a su parecer, "garantiza la colaboración pacífica de las clases, la represión de las organizaciones y de los intentos socialistas, la acción moderadora de una Magistratura especial para resolver conflictos (porque la huelga y el 'lock-out' están prohibidos)" (n. 139). Si bien ya insinuaba un peligro, que posteriormente se convertiría en realidad: "... que esa organización del Estado sustituya a la libre actividad, en lugar de limitarse a la necesaria y suficiente asistencia y ayuda" (n. 138). Se observa, pues, la misma línea de tendencia ideológica que en León XIII.

- c) En la encíclica "Divini Redemptoris" (sobre el comunismo ateo), que lleva fecha de 19 de marzo de 1937, Pío XI se pronuncia indirectamente sobre el derecho de asociación, al hacer una crítica y condena del consumismo, y manifestar sus preferencias por la aplicación "de los principios de un sano corporativismo que respete la debida jerarquía social, y como todas las corporaciones deben unirse en una unidad armónica, inspirándose en el principio del bien común de la sociedad" (n. 185).
- d) Puede observarse un importante cambio de tendencia con respecto a planteamientos anteriores en la encíclica de Juan XXIII "Mater et Magistra" (sobre la cuestión social), datada del 15 de mayo de 1961, cambio al que no es ajeno el importante debate ideológico y cultural abierto en los años cincuenta, y más en particular en Italia.

Aun cuando el Papa dirige un expreso apoyo a las asociaciones profesionales y a los movimientos sindicales de inspiración cristiana, "... que trabajan y~ continúan trabajando por la eficaz salvaguardia de los intereses de las clases obreras y por su elevación material y moral...", también toma en consideración la acción que llevan los cristianos "en otras organizaciones profesionales y movimientos sindicales que están inspirados en los principios naturales de la convivencia y que respetan la libertad de conciencia...". (n. 100 y 102).

Se pronuncia por la autonomía de las organizaciones intermedias con respecto a los poderes públicos "... para la defensa de sus intereses específicos... con subordinación a las exigencias del bien común. En cualquier sector productivo, la asociación es actualmente una exigencia vital para la defensa de los intereses de los

trabajadores" (n. 146).

e) Si bien la nueva encíclica de Juan XXIII, "Pacem in Terris", no contiene una especial y detallada referencia al derecho de asociación profesional, del juego de la misma, en interconexión con la "Mater et Magistra", se podrían obtener, a juicio del profesor Alonso García, las siguientes conclusiones de la ideología papal sobre el derecho de asociación hasta aquel momento:

—Las organizaciones profesionales son una realidad ineludible en la estructura general de las relaciones sociales

—La libre creación de las asociaciones es un derecho del individuo, cuyo ejercicio ha de quedar garantizado en su plenitud por el poder político

—La organización profesional aporta a la convivencia general, en el plano de su necesaria integración en el concierto de la realidad social, una naturaleza asociativa y un sentido de defensa y representación de intereses profesionales de un sector o grupo, que forman parte también de los intereses de toda la sociedad.

—El sindicato, en cuanto forma organizativa, no puede implantar la realización de sus intereses, de modo que contribuya, aunque sea indirectamente, a un rebajamiento de la realidad personal, y a costa de ésta, constriñendo la libertad de sus miembros.

f) Un documento realmente importante, en cuanto a lo que tiene, en mi opinión, de sintonizar con la "Mater et Magistra", lo es la "Constitución Pastoral sobre la Iglesia en el mundo actual", aprobado por el Concilio Vaticano II el 17 de diciembre de 1965, y más en concreto su punto n. 68 referido a la organización general de la empresa, participación y conflictos laborales. En modo alguno se anatematiza el derecho de los trabajadores a organizar

sindicatos que no tengan impronta católica, y se reconoce el derecho de libertad sindical sin discriminación.

Según el texto aprobado, "...entre los derechos fundamentales de la persona humana debe encontrarse el de fundar libremente asociaciones obreras que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, así como también el derecho de participar libremente en las asociaciones, sin riesgos de represalias. Por medio de esta participación organizada, que está vinculada al progreso en la formación económica y social, crecerá más y más entre los trabajadores el sentido de responsabilidad que les llevará a sentirse sujetos activos, según sus medios y aptitudes propias, en la tarea total del desarrollo económico y social y del logro del bien común nacional".

g) Pablo VI, en la "Populorum Progressio", de 26 de marzo de 1967, retorna, a mi parecer, a un planteamiento más institucionalizado, acomodaticio y tradicional, en cuanto a lo que son o deben ser las funciones sindicales. Para las organizaciones profesionales, afirma el Papa, "su razón de ser es la de promover los intereses de sus miembros...; su responsabilidad es grande ante la función educativa que pueden y, al mismo tiempo, deben cumplir... para dar a todos el sentido del bien común y de las obligaciones que éste supone para cada uno" (n. 38).

h) Por último, y aquí surge a mi parecer la "reflexión valiente" a la que antes he hecho referencia, en la "Laborem Exercens" (14 de septiembre de 1981), Juan, Pablo II defiende a los sindicatos para la defensa de los intereses profesionales "como un elemento indispensable de la vida social, especialmente en las sociedades modernas industrializadas..."..

Pero los sindicatos no asumen, según el Papa, un papel de lucha de clases, ya que "... no es una lucha contra los demás, es una lucha por la justicia social..., por el bien que corresponde a las necesidades y a los méritos de los hombres del trabajo asociados por profesiones".

Limites a la actuación sindical son las limitaciones que imponga la situación general del país (no al corporativismo ni al egoísmo de clase). Juan Pablo II se declara partidario de la plena autonomía del sindicato con respecto a los partidos políticos (¿está pensando en Polonia?), a fin de que el mismo "no se convierta en un instrumento para otras finalidades".

Las afirmaciones contenidas en la "Laborem Exercens" han sido reforzadas en la audiencia del Papa concedida a sindicalistas europeos, el 9 de febrero del año en curso. Defendió las organizaciones sindicales "mediante las que los trabajadores tratan de tutelar todos los derechos que derivan del trabajo", al tiempo que matizaba que "en las defensa de la verdad del trabajo, los sindicalistas asumen una función específica que no es política en el sentido de la búsqueda del poder político en la sociedad, pero que adquiere una importancia social general".

2. Derecho a la huelga

Noventa años median desde que León XIII considerara la huelga como "un mal grave al que debe poner remedio la autoridad pública... a fin de que pueda apartar las causas que puedan producir un conflicto entre patronos y obreros" (causas entre las cuales el Papa citaba la excesiva duración de la jornada o la merma del salario) y no se pronunciara sobre su licitud o ilicitud, al reconocimiento expreso de la legitimidad de la huelga que ha realizado Juan Pablo II, "en las debidas condiciones y en los justos limites", un reconocimiento que debe imposibilitar toda sanción penal

por su ejercicio—una prueba más de que el Papa mira a Polonia y, de retruque, a los países llamados socialistas, donde el ejercicio de este derecho da lugar a fuertes sanciones penales, en cuanto que se entiende no tiene razón de ser por detentar los propios trabajadores la propiedad de los medios de producción—y que no debe impedir su uso, con mesura y garantizando en cualquier caso el mantenimiento de los servicios esenciales para la convivencia civil. Curiosamente, el Papa se sitúa en la misma línea que el Tribunal Constitucional español al pronunciarse sobre la constitucionalidad del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, el cual establece la necesidad del mantenimiento de tales servicios por entender que el derecho constitucional de huelga encuentra sus propios límites en los demás derechos de la persona reconocidos en el mismo texto constitucional.

No me cabe la menor duda de que, al reconocer el derecho de huelga, aún con límites, Juan Pablo II está reconociendo la intrínseca desigualdad entre el capital y el trabajo, y que la huelga puede ser un instrumento útil y válido, capaz de contrarrestar y contrapesar dicha situación.

II. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES INTERNACIONALES DE ÁMBITO MUNDIAL Y EUROPEO. EVOLUCIÓN HISTÓRICA. SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS.

1. Confederación Mundial del Trabajo (CMT)

La originaria Confederación Internacional de sindicatos cristianos fue fundada en 1920, en el Congreso de La Haya, y encuentra sus precedentes en los contactos mantenidos antes de la primera guerra mundial entre los sindicatos de impronta cristiana—belgas, alemanes y holandeses—, los cuales llegaron a constituir, a

efectos de coordinación (Conferencia de Zurich, 1908), un Secretariado Internacional cristiano. En su congreso fundacional estuvieron presentes sindicatos de ideología cristiana de Checoslovaquia, Suiza, Hungría, Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Italia y España, que afirmaban afiliar a más de 3.600.000 trabajadores. Según algún autor (J. Windmuller), la CISC fue fundada para combatir la influencia del socialismo entre los trabajadores católicos (y más a partir del triunfo de la revolución rusa de octubre de 1917). En el periodo que media entre las dos guerras mundiales, sus rasgos más destacados fueron su estricta confesionalización y su estrategia de colaboración de clases.

A tal efecto, es significativo transcribir el art. 2 de sus Estatutos: "La vida económica y social implica la colaboración de los hijos del mismo pueblo. Rechaza pues la violencia y la lucha de clases, tanto por parte patronal como por parte obrera".

En suma tal como ha puesto de relieve un destacado historiador (G. Lefranc), "la CISC rechazaba el principio de la lucha de clases, se pronunciaba por la cooperación patronos-obreros, ponía el acento sobre la organización profesional y el apoliticismo. La confesionalización de la CISC queda consecuentemente clara, y se demuestra que los principios sociales del cristianismo (dignidad de la persona humana, preeminencia del trabajo y del trabajador sobre cualquier otro factor ligado a la producción) fueron su hilo ideológico conductor. Ello le hizo enfrentarse en el terreno sindical a las restantes organizaciones sindicales internacionales influenciadas por el socialismo democrático (Federación Socialista Internacional) y el comunismo (Internacional Sindical Roja) y contribuyó a ahondar la división sindical y, por ende, la de los trabajadores.

Seria a partir de la finalización de la segunda guerra mundial cuando se produciría, paulatinamente, un cambio de tendencia en la orientación ideológica de la CISC: si

el primer jalón lo constituyó el Congreso de Lyon de 1949, donde quedó patente la voluntad de la Confederación de "ayudar a los pueblos colonizados a conquistar su plena soberanía en los dominios político y económico, es decir su verdadera liberación", sería en el Congreso de Lieja (1964) donde se observaría una importante inversión de su cultura sindical. Baste decir como ejemplo que comenzó a aceptarse que las nacionalizaciones podían ser posibles y deseables en determinados momentos, bien que se siguiera reconociendo la propiedad privada como esencial para la libertad del individuo.

La desconfesionalización real se produjo en el Congreso de Luxemburgo, de 1968—influenciado en gran parte por el cambio operado en el sindicalismo cristiano francés, que se había escindido en 1964 para adherirse al grupo más importante (CFDT) a los principios del socialismo autogestionario, y por la progresiva "descristianización" del sindicalismo italiano—, pasando a adoptar la actual denominación de Confederación Mundial del Trabajo. En dicho congreso la CMT procedió a la reactualización y revisión de sus principios ideológicos. Se pronunció en contra del capitalismo y del estatismo de corte marxista, declaró la autonomía sindical como uno de los "leif-motivs" de su existencia, y se propuso luchar para lograr una transformación fundamental de la sociedad, en la que llegara a alcanzarse una total liberación de todos los trabajadores. Gráficamente, pudo afirmar G. Lefranc, a propósito de la desconfesionalización, que "...el sindicalismo cristiano al ganar en profundidad con el transcurso de los años se vuelve menos confesional: el sacerdote ha dejado de tener el papel predominante que con frecuencia asumió en tiempos pretéritos".

Los posteriores congresos de Haan (Bélgica, 1973) y Evian (Francia, 1977) supondrían, a mi parecer y así lo deduzco de los documentos congresuales de la propia organización, el cambio definitivo de una ideología basada en los principios

sociales del cristianismo, a otra basada en la necesidad de planificación democrática del crecimiento económico—lo que supone, según la CMT, llevar un ofensiva destacada y constante contra las sociedades transnacionales—y de un sindicalismo comprometido con el principio de la no alineación.

En el Congreso celebrado en 1977, la CMT se pronunció por la necesidad de una renovación y reestructuración del sindicalismo mundial, con el fin de llegar a una mayor eficacia en la defensa de los derechos de los trabajadores y de su promoción en todo el mundo; se pronunció, igualmente, por la búsqueda de un socialismo democrático (socialización de los medios de producción, planificación democrática del desarrollo económico, marcha hacia la autogestión); pretendía, también, ser un instrumento capaz de contribuir a renovar, modificar y reordenar todo el movimiento sindical y sus estructuras, concediendo una importancia especial—insisto en ello—a la lucha contra las empresas transnacionales. En el plano internacional, la CMT, adoptando posiciones radicalmente distintas a las defendidas en sus inicios, pasó a defender "la desaparición de la política de bloques y de todo imperialismo, así como el pleno derecho a la autodeterminación política, cultural y económica para todos los países".

El nuevo rumbo en su concepción sindical se ha visto definitivamente reforzado en el XX Congreso ordinario, celebrado en Manila (Filipinas), el mes de noviembre de 1981, en el que la CMT ha sostenido la necesidad de un sindicalismo independiente y solidario. En el Congreso se ha reafirmado su independencia sindical y se ha profundizado en el estudio de uno de los temas más queridos por esta organización, cual es el estudio de la renovación y reestructuración del movimiento sindical.

Por lo que se refiere a sus efectivos, la CMT sigue estando compuesta de organizaciones influenciadas por las corrientes cristianas (Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica, CNV holandesa, ACLI italiana, ELA-STV

española, etc.). Agrupa según sus datos a más de 14.000.000 de trabajadores—si bien esa cifra parece bastante exagerada para el profesor Windmuller, para quien "la cifra de 4.000.000 de afiliados-cotizantes regulares es mucho más sensata"—; tiene especial incidencia entre los países del tercer mundo, destacando:

—Su organización regional asiática, el BATU ("Fraternidad de trabajadores asiáticos"), que afirma tener adheridos a más de 5.000.000 de trabajadores .

—La organización latino-americana, CLAT ("Central latino-americana de trabajadores"), que sostiene agrupar a más de 7.000.000 de afiliados.

A diferencia de sus orígenes históricos, la CMT tiene hoy fuerte implantación en los países del tercer mundo, y no me cabe la menor duda de que su origen cristiano ha influido, más que en otras organizaciones sindicales, en la solidaridad hacia las masas populares más desfavorecidas del planeta.

2. Federación Sindical Mundial (FSM)

Esta organización sindical de tendencia comunista, encuentra su origen histórico remoto en la Federación Sindical Internacional (fundada en 1913 y que, según datos de G. Lefranc, agrupaba en el momento de su constitución a ó.212.000 adheridos, en su gran mayoría de países europeos) y el más cercano en la Internacional Sindical Roja, creada en 1921 como consecuencia del triunfo de la revolución de octubre y que provocó una escisión en el seno de la FSI. Fue constituida en septiembre de 1945, durante la Conferencia Sindical Mundial de París, inmediatamente después de finalizada la 2a Guerra Mundial, y en su creación jugaron un papel predominante los sindicatos de los denominados "países aliados".

Se integraron en la FSM los más importantes sindicatos occidentales (TUC inglés, CGT francesa...) y del este de Europa (sindicatos soviéticos). Quedaron fuera la Federación Americana del Trabajo (AFL) y los movimientos sindicales de inspiración cristiana. Entre sus objetivos se proclamaba el de lograr la desnazificación de Alemania y la democratización de Japón, así como "asociar a los trabajadores a la construcción de la paz y mantener la cohesión entre las potencias aliadas".

No obstante, en un breve espacio de tiempo se producirían graves divergencias entre los afiliados a la FSM, como consecuencia de la aplicación del "Plan Marshall" de ayuda a Europa. Mientras que los sindicatos británicos, escandinavos y la CIO americana lo defendían por entender que era una ayuda y un apoyo muy válido a la reconstrucción europea, el núcleo dirigente y más a la izquierda de la FSM—los sindicatos soviéticos, la CGT francesa y la CGIL italiana—manifestaba su más rotunda oposición al mismo, por entender que dicho plan era "un plan de guerra... al objeto de constituir una plataforma de agresión contra la URSS". Las discrepancias llevarían a la separación de la FSM, en enero de 1949, a la CIO americana y a los sindicatos europeos de impronta socialista o socialdemócrata. A partir de entonces, su implantación se concentró fundamentalmente en los países del Este europeo y en los países africanos o asiáticos donde han triunfado movimientos de liberación nacional que han contado con el apoyo y ayuda de la Unión Soviética. Únicamente se mantiene en su seno, de los países occidentales, y aún con fuertes críticas y reticencias, la CGT francesa, mientras que la CGIL italiana la abandonó definitivamente en 1977 por claras discrepancias con su línea ideológica dogmática. A mi parecer, la FSM se encuentra ante un claro y difícil dilema: no encuentra acomodo en los países industrializados salvo en Francia, y aún como hemos dicho la CGT se muestra fuertemente crítica en cuanto a su actividad global. Su

ex-secretario general Georges Seguy ha criticado a la FSM por su parálisis y falta de iniciativa, y ha llegado a afirmar que "la supremacía del socialismo sobre el capitalismo no consiste en la prohibición del derecho de huelga... sino en la eliminación de las causas que engendran conflictos susceptibles de llegar hasta la paralización del trabajo".

La FSM, a partir de su ruptura en 1949, adoptó una posición propia de guerra fría, dura e intransigente, en particular contra el capitalismo americano. A lo largo de su historia, y antes de llegar a la deserción de la CGIL italiana, vio abandonar de su seno por discrepancias políticas a los sindicatos chinos e indonesios. Si bien ha pretendido mantener intacta su fachada, proclamando su plena autonomía frente a terceros, lo cierto es que está fuertemente orientada y controlada por los sindicatos soviéticos y, en definitiva, por la nomenclatura de dicho país. Como muestra de ese control baste indicar que el Secretariado de la FSM, con sede en Praga, redactó una nota de protesta con ocasión de la invasión soviética en 1968; pues bien, en el Congreso celebrado el año posterior, ninguno de sus miembros fue reelegido, al tiempo que se reafirmaba plenamente la validez de los principios de la lucha de clases y del internacionalismo proletario .

Esta organización sindical internacional se configura en la actualidad, a mi parecer, como un portavoz de los intereses del bloque este-europeo, y más en concreto de la Unión Soviética. Una prueba clara de ello es el apoyo que otorgó a la invasión soviética de Afganistán, y las fuertes críticas efectuadas al sindicato "Solidaridad" al tiempo que mantiene en su seno al prácticamente inexistente sindicalismo oficial polaco. Si bien critica fuertemente a las organizaciones empresariales y empresas transnacionales capitalistas, no manifiesta ninguna reticencia ante sus homólogas del este europeo.

Declara tener aproximadamente 200.000.000 de afiliados, de los cuales un 60 por

ciento pertenecerían a los sindicatos soviéticos. Estas cifras, sin embargo, así como cualesquiera otras que esta organización pueda dar, hay que asumirlas con muchas reticencias puesto que, como señala el profesor Windmuller, "... desde la escisión de 1949 sólo da cifras agregadas, nunca por regiones o países... y en cualquier caso el alto número de afiliados se debe a que en los países llamados socialistas el hecho de no estar afiliado al sindicato significaría no poder acceder a importantes beneficios sociales (vivienda, casa de vacaciones, ayudas escolares, etc.)".

Recientemente, ha celebrado su X Congreso en La Habana (febrero de 1982). Han sido reafirmados sus principios ideológicos, bien que no deba dejarse de señalar la aparición de corrientes (especialmente los sindicatos húngaros) que se pronuncian por una plena y real autonomía de los sindicatos con respecto a los partidos políticos, yendo a la búsqueda de intentar superar las rigideces leninistas. En el documento aprobado se puede observar claramente su orientación ideológica en el párrafo que transcribo a continuación:

"Millones de trabajadores y trabajadoras, asumen ya en este final del Siglo XX, en la parte socialista del mundo, el papel dirigente de la sociedad, una sociedad liberada de la explotación del hombre por el hombre y donde los medios de producción han devenido propiedad pública. Este cambio fundamental ha permitido superar, eliminar los males que aquejan al mundo capitalista"

Para la FSM, los sindicatos de los países socialistas (sic) "son uno de los elementos más importantes de la expresión de la democracia socialista. Tienen a su cargo dos funciones fundamentales: participar en la solución de los problemas económicos y defender los intereses de los trabajadores. Es una gran responsabilidad para ellos. Es por ésto que tales puntos deben ser objeto de discusión en los países socialistas para superar algunas dificultades y para ejercer plenamente sus derechos y responsabilidades".

3. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Los sindicatos escindidos de la FSM y otros que nunca habían participado en la misma (AFL americana, la recién creada Confederación de Sindicatos Alemanes —DGB—...) constituyeron la CIOSL en una Conferencia celebrada en Bruselas, el mes de diciembre de 1949.

En el proyecto de principios, aprobado el Congreso constituyente, la CIOSL se manifestaba plenamente partidaria de la "libertad humana, denunciando todas las formas de totalitarismo y opresión", y se comprometía a ofrecer su apoyo "a todos aquellos pueblos y en particular trabajadores, que luchan contra la opresión".

A lo largo de su historia, la CIOSL se ha encontrado dividida entre dos corrientes ideológicas existentes en su seno, cuales son la línea socialista avanzada encarnada por los sindicatos nórdicos, y la línea socialdemócrata reformista y anticomunista encarnada principalmente por el sindicato francés Force Ouvriere y, hasta su salida en 1969, por la AFL-CIO. Fue precisamente el inicio de una cierta "ostpolitik" de la CIOSL con los países del Este, lo que motivó la retirada del sindicalismo americano de la misma, a la que ha retornado después de doce años de ausencia, por entender que las condiciones actuales difieren sensiblemente de las de aquellos momentos y que, al mismo tiempo, dentro de la CIOSL podrá controlar mejor sus orientaciones, en especial en materia de política internacional, y evitar un corrimiento hacia la izquierda de la Confederación Europea de Sindicatos—que se produciría, según la AFL-CIO, si ingresan los sindicatos de influencia comunista del sur de Europa, como la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la CGT francesa y la Intersindical portuguesa—.

Uno de sus ejes de atención es, junto a la lucha contra las multinacionales para controlar su actividad y posibilitar un control real de los trabajadores, la defensa de la libertad sindical. En su Congreso constituyente quedó subrayado este principio que ha sido reafirmado en años venideros. Así, la CIOSL "garantiza y coordina la defensa de sindicatos libres frente a toda campaña dirigida a la destrucción o restricción de sus derechos, o la infiltración y sujeción de organizaciones sindicales por fuerzas totalitarias u otras antisindicales".

Puede afirmarse que la CIOSL, y más con el retorno de la AFL-CIO, es la organización sindical más potente del mundo industrializado y que también tiene presencia importante en los países en vías de desarrollo. Se extiende a través de 91 países del mundo, agrupando—según sus propios datos—a más de 85.000.000 de trabajadores, encuadrados en 130 organizaciones afiliadas. Sus estructuras regionales son:

- La Organización Interamericana de Trabajadores (ORIT), que agrupa a más de 26.000.000 de trabajadores.
- La Organización Regional Asiática (ARO), que afirma agrupar a cerca de 10.000.000 de afiliados.

No parece, con todo, que pueda galvanizarse alrededor de esta organización la ansiada unidad sindical internacional. El contexto en que surgió aún tiene peso y, además, se niega a entablar relaciones con la FSM por entender que los sindicatos afiliados a la misma no son auténticamente tales, por faltar o no cumplirse plenamente el principio de libertad sindical en sus países. Con respecto a la CMT y otras organizaciones regionales, la CIOSL se muestra partidaria de llevar adelante una línea de cooperación "orientada hacia la consecución de objetivos concretos y

reivindicaciones que lleven a una mayor extensión de la familia sindical libre".

La CIOSL celebró su 12º Congreso mundial en la capital española, el mes de noviembre de 1979. Renovando y reafirmando los puntos principales de su ideario sindical, se manifestó partidaria de efectuar, en colaboración con sus afiliados y con los Secretariados Profesionales de Industria, "una estrecha vigilancia sobre las actividades de las transnacionales...; un objetivo prioritario a este respecto será el establecimiento de un mecanismo sindical para la información y consulta a nivel de la transnacional..."; afirmó la necesidad de luchar por el reconocimiento del derecho a la democracia industrial y económica, abogando en particular "por una mayor participación sindical en los países en desarrollo, en la elaboración y aplicación de los planes de desarrollo". Enfatizando, una vez más, su fe en la plena vigencia y necesidad de los derechos humanos y sindicales, la CIOSL se manifestó partidaria de "la aplicación de un sistema efectivo para observar y garantizar los derechos humanos en el mundo. Una y otra vez hará oír su voz donde quiera que haya violación de los derechos humanos, ya sea colectiva o individualmente. La CIOSL exige la abolición inmediata del apartheid y cualquier otra forma de discriminación. Con este fin coopera con otras organizaciones que piensen como ella... por la observancia de los derechos y libertades sindicales en todos los países".

4. Confederación Europea de Sindicatos (CES)

Puede considerarse como una auténtica organización autónoma europea, habiendo sido constituida en un Congreso celebrado en Bruselas el mes de febrero de 1973. Integrada originariamente de forma exclusiva por los afiliados a la rama europea de la CIOSL, su creación fue vista con aprehensión y desagrado por el sindicalismo norteamericano, el cual con su vuelta a Europa pretende interferir en su

funcionamiento, con el no muy secreto objetivo de que vuelva a convertirse en una mera rama europea de dicha organización y deje de jugar su papel autónomo. Con todo ello, parece cuando menos bastante difícil e improbable en el momento presente, debido a que el espectro de la CES se ha ampliado considerablemente con la entrada en su interior de las organizaciones sindicales de corte cristiano—CSC belga, CFDT francesa...—y socialcomunista—CGIL italiana—, por lo que pienso que puede afirmarse que la CES significa hoy el movimiento sindical más poderoso de la Europa occidental.

En las grandes líneas de la estrategia aprobada en el 2º Congreso (Londres, 1976), el sindicato europeo se ponía como objetivo principal "la democratización de la vida económica a todos los niveles: en las fábricas, en las empresas, en los diversos sectores de la economía, en las regiones y en la economía en general de los diferentes países, así como en las comunidades de Estados tales como la Comunidad Económica Europea y la Asociación Europea de Libre Cambio..."; junto a este objetivo principal, la CES se marcaba la necesidad de coordinar y reforzar "la acción sindical en Europa con vistas a llegar en todos los países a una verdadera democracia económica, política y social, dado que:

- Junto a la defensa de los intereses materiales y morales de los trabajadores, un objetivo principal de un sindicalismo auténtico es la defensa y~ promoción de la democracia y los derechos y libertades cívicas.
- Sin una democracia política que garantice las libertades fundamentales, no puede haber democracia económica y social.
- La existencia de un sindicalismo libre y democrático es, a la vez, condición y garantía de la democracia y de las libertades fundamentales".

Por su parte, en el Tercer Congreso, celebrado en Munich en 1979, la CES sostuvo la necesidad de que sus afiliados deben aportar su parte a la contribución del nuevo orden económico y social, "abriéndose a una Europa de los trabajadores", al mismo tiempo, enfatizaba las dificultades económicas aparecidas a raíz de la entrada en el mercado de las firmas transnacionales y la imposibilidad: de los gobiernos de cada país, considerados individualmente, de controlar su actividad, con el resultado de que "... podría darse una situación en la cual ya no sean 'as decisiones políticas quienes determinen la vida económica, sino que sea una potencia económica concentrada... La que dicte las decisiones a seguir". Para evitar este riesgo, la CES propuso una serie de medidas de orden jurídico y económico "a fin de que se pueda controlar la actividad de los grupos multinacionales, de manera tal que, por una parte, ésta se efectúe en el cuadro de los reglamentos políticos y morales generalmente en vigor, y que, por otra, estas sociedades estén al servicio del progreso en el mundo entero".

La CES agrupa a más de 40.000.000 de trabajadores, integrados en 31 organizaciones de 18 países. Los movimientos sindicales mejor representados en los órganos de dirección son la DGB alemana y el TUC británico, debido a que cada sindicato miembro participa en dichos órganos en función del número de afiliados que tenga (la DGB agrupa a más de 7.882.000 afiliados, lo que supone un 35 por ciento de tasa de sindicación sobre la población activa; por su parte, el TUC afilia a más de 11.000.000, lo que significa una tasa de alrededor del 50 por ciento.).

En cuanto a la actuación práctica, sus acuerdos y decisiones son seguidos y tomados en consideración por los organismos internacionales europeos, en particular por el Comité Económico y Social, y por la propia Comisión y el Parlamento de la Comunidad.

La CES se ha configurado hasta ahora, según mi criterio, como un instrumento

válido para romper las barreras ideológicas que separaban a organizaciones integradas en su seno y que están adscritas a distintas organizaciones sindicales mundiales. En el momento presente, su mayor interés se centra en intentar lograr acuerdos con la patronal europea (UNICE) relativos a la reducción de la jornada de trabajo y a la incidencia de las nuevas tecnologías sobre el empleo, así como presionar sobre las instituciones comunitarias para que se adopten las medidas oportunas en estos terrenos; también destaca su lucha activa contra el desempleo, uno de los ejes de discusión del Cuarto Congreso recién celebrado este año. Es claro que el aumento creciente del número de desempleados, el decrecimiento de la población activa y las políticas restrictivas de gobiernos poderosos que no contribuyen precisamente a dar salida al problema, deben estar en el punto de mira de toda organización sindical que busque dar una salida europea y progresista a la crisis, y ésto es lo que pretende la CES. El Congreso de La Haya se ha pronunciado, para salir de la crisis y reducir el desempleo, por una solución que debe pasar por una política de inversiones masivas, jugando el sector público el papel de locomotora, y por la reducción de la jornada de trabajo hasta alcanzar las 35 horas.

III. EL SINDICALISMO EN LA NUEVA DÉCADA.

RETOS PLANTEADOS

I. Respuesta a la crisis económica. El nuevo orden económico internacional. Relaciones Norte-Sur (países desarrollados versus países en vías de desarrollo)

Es difícil hablar de un sindicalismo o de un modelo sindical en particular; y lo es porque, ¿no son grandiosas las diferencias que separan el sindicalismo desarrollado europeo del de muchos países africanos y asiáticos, cuyo objetivo fundamental es la lucha por la supervivencia de los trabajadores y por el logro de la independencia nacional? ¿No existe también una gran separación con el sindicalismo clandestino de muchos—por desgracia—países iberoamericanos gobernados por regímenes dictatoriales, y cuyos objetivos tienen una mezcla de componente sindical—defensa de las condiciones de trabajo—y política—lucha por el derrocamiento de los tiranos y celebración de elecciones libres—?

Y, sin embargo, la crisis económica golpea fuertemente a todos los trabajadores y hace necesario que las organizaciones sindicales internacionales que agrupan en su seno a sindicatos de países de los cinco continentes elaboren una estrategia global que trate de resolver esta diferenciación creciente entre dos partes del planeta, al tiempo que presionan sobre los foros internacionales para que adopten las medidas necesarias. Desde hace más de una década, las voces de la CIOSL y de la CMT se oyen y escuchan en la ONU, OIT, FAO y otros organismos, pidiendo que se haga efectivo el principio de solidaridad entre los pueblos, que se llegue a una más justa distribución de la renta, que se favorezca a los países en vías de desarrollo en la búsqueda de un nuevo y más justo orden económico internacional (NOEI) y que se ponga fin —de hecho la crisis del petróleo ya puso los cimientos del cambio en

1973—a un modelo de sociedad basado en la apropiación de las riquezas y materias primas de los países subdesarrollados por las potencias económicas, apropiación que para la CMT encuentra su causa real "en la situación de explotación y dominación que caracteriza al capitalismo" (incidentalmente no puede dejarse de señalar que de dicho modelo se benefició la clase obrera de los países desarrollados, que vio aparecer ante Sí un periodo de expansión y abundancia en la década de los sesenta, mientras los trabajadores de los países en vías de desarrollo no veían sino agudizarse sus problemas). Se trata de elaborar las bases de unas relaciones más equitativas entre unos y otros países.

La búsqueda de un NOEI—y éste es, quizás, el reto más importante que el sindicalismo tenga planteado a escala planetaria—presupone la existencia de organizaciones sindicales libres y democráticas en todos los estados, de forma que se haga efectivo el cumplimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Como claramente ha expuesto el sindicato de impronta cristiana—que sufre directamente los problemas del tercer mundo—"los sindicatos y las demás organizaciones de trabajadores no son un lujo cuyo funcionamiento debiera limitarse a los países industrializados. Su existencia es una condición previa para el éxito de una estrategia de las necesidades fundamentales...". Difícilmente podrá alcanzarse un NOEI más justo si antes no se respetan los derechos humanos y no existe una auténtica democracia económica y social en cada país.

He dicho que cambiar el modelo de desarrollo actual supone echar el cierre a una etapa de expansión económica para la clase trabajadora de los países industrializados. Debe quedar claro que la solución de la crisis económica mundial no puede pasar por mantener unos esquemas ya deteriorados e inservibles, y que se hace necesaria una efectiva solidaridad entre los trabajadores, solidaridad a la que los sindicatos internacionales deben dar forma, evitando los peligros de

corporativismo y privatismo, que, en momentos de crisis, acechan a los trabajadores

.

El control de las empresas transnacionales, para que su actividad sea socialmente útil, es uno de los ejes sobre los que debe apoyarse ese cambio. Otros serían:

- Transferencia de tecnología; búsqueda de modelos industriales y comerciales propios y específicos para los países en vías de desarrollo
- Reforma del sistema económico internacional y de los foros mundiales (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional), con el objetivo de que las ayudas económicas no imposibiliten un crecimiento armónico y ordenado en dichos países.
- Aplicación de las normas mínimas de los convenios de la OIT a todos los trabajadores; inclusión de una "cláusula de garantía social" en los acuerdos multinacionales
- Una mayor participación sindical, en fin, en todo lo referente a la puesta en funcionamiento de los planes de desarrollo

No pretendo agotar el catálogo de problemas, sino sólo plantear algunos de los más importantes y a los que el sindicalismo, de forma directa o indirecta, deberá enfrentarse —de hecho ya lo está haciendo— en años venideros; una actuación que trasciende más allá de las reivindicaciones puntuales de los trabajadores, para constituir una auténtica "Política Sindical" y que tiene en cuenta los intereses de todos los ciudadanos. De facto, con su lucha constante y su intervención en tribunas internacionales, el sindicalismo ha conseguido que se tuviera en consideración sus puntos de vista: cambio profundo en la orientación de los países industrializados y transferencia masiva de recursos financieros a los países en vías de desarrollo. Sirva

como pauta la "Comisión Brandt", presidida por el antiguo primer ministro alemán e instituida en el seno de las Naciones Unidas para estudiar el problema de las relaciones Norte-Sur, algunas de cuyas recomendaciones más importantes son las siguientes:

- No existe un modelo de desarrollo uniforme para todos los países "Existen respuestas diferentes y particulares para cada uno, en función de su herencia histórica y cultural, tradiciones religiosas, recursos humanos y económicos, condiciones climáticas y geográficas, en fin, del tipo político de nación en cuestión"
- Reafirmación de la necesidad de transferencia de un 0,7 por ciento del Producto Nacional Bruto de los países industrializados a los países en vías de desarrollo (desafortunadamente, pocos países cumplen esta recomendación) .
- Un programa de ayuda a los países más desfavorecidos. 4.000 millones de dólares al año durante los dos últimos decenios del siglo, a título de subvención o préstamos especiales en condiciones favorables.
- Facilitar la industrialización de los países en desarrollo; carácter negativo de todo proteccionismo comercial.

Señalemos, por último, que la búsqueda de un NOEI no es ajena a la conformación que se está produciendo de una nueva división internacional del trabajo y que puede afectar en gran medida a España. En un primer grupo o anillo se encontrarían los países superdesarrollados, como Japón, EE.UU. y la RFA. En un segundo anillo periférico se encontrarían los países industrializados, entre ellos España. Un tercer anillo comprendería a los países del tercer y cuarto mundos, países preindustrializados o en vías de desarrollo. Ello ha operado un corrimiento de

sectores productivos, trasladándose los de mayor intensidad de mano de obra a los países en vías de desarrollo, debido a los bajos costos de producción, con las consiguientes repercusiones en el nivel de empleo de los países industrializados.

El moderno sindicalismo debe prestar atención a estos datos si desea analizar correctamente la situación. Parece cierto que el sindicalismo clásico industrial va a verse radicalmente alterado, de la mano de un cambio sustancial en la composición de la clase trabajadora y reducción de la población ocupada en el sector secundario, en beneficio del sector de servicios. A todo lo que pueda implicar este cambio me voy a referir a continuación.

2. El sindicato, ¿factor de cambio o de conservación? Fuerza social representada. Nueva composición de la clase trabajadora y nuevos sujetos sociales. Práctica y realidad española

Durante largos años, el sindicalismo se ha convertido en un factor acelerado de cambio y transformación. Agrupando en su seno, en sus inicios históricos, a los colectivos más desfavorecidos y con conciencia de clase de su opresión, ha ido arrancando mejora tras mejora hasta innovar profundamente las relaciones de producción. Lejos quedan las épocas de un enfrentamiento a muerte entre "burgueses y proletarios", en las que la lucha fundamental era por la supervivencia; no tan lejanos, sin embargo, están en nuestra memoria los periodos de opresión totalitaria, en los que el sindicalismo industrial jugó un papel predominante en la lucha contra regímenes de ese signo y ayudó a salir de un largo túnel de oscuridad antidemocrática. Un sindicalismo que surge de la primera Revolución industrial—la máquina de vapor—, que se expansiona con la segunda—el petróleo y las materias primas—, y que debe ahora cuestionarse su identidad, como colectivo que pretende

defender los intereses de los trabajadores, en la tercera—la microelectrónica, la robótica y demás ingenios técnicos—.

En efecto, "cambia el mundo, cambiemos el sindicato" (slogan de la CFDT francesa). En muy pocas ocasiones, una frase tan corta lleva aparejada una reflexión tan profunda: cambia el sistema productivo, se produce un cambio acelerado en la estructura de la clase trabajadora, fundamentalmente en los países industrializados (no así en los países del tercer mundo, donde sigue prevaleciendo una estructura preferentemente agraria, poco desarrollado el sector industrial y el de servicios). La cualificación del trabajo supone el incremento cada vez mayor de personal altamente especializado, algo que poco tiene que ver con la figura del operario tradicional (aunque también existe la otra cara de la moneda, que consiste en que las nuevas tecnologías pueden implicar un considerable aumento de trabajos descualificados, lo que implica una disminución de conocimientos profesionales del trabajador, al tiempo que puede provocarle una seria frustración). ¿Se ha adaptado el sindicalismo a esta nueva composición social? Si nos atenemos a los datos de la CEE el sector predominante es el de los servicios—más del 50 por ciento de la población activa de la Comunidad— mientras que los sindicatos siguen teniendo una base preferentemente industrial, e incluso sus zonas de más poderío suelen ser aquellas que hoy están en crisis—debido a los procesos de reconversión o reestructuración industrial—. Un sindicalismo industrial que, además, es preferentemente obrero, y al que cuesta adaptarse a los nuevos cambios estructurales.

Existe un peligro real, un nuevo reto que debe quedar planteado aquí: el sindicato puede no lograr acoger en la práctica las reivindicaciones de los nuevos sujetos (empleados, técnicos, jóvenes, precarios...), aunque si lo haga teóricamente en las plataformas reivindicativas. Ello puede suponer un distanciamiento del mismo de una parte importante de la población activa—a la que habría que añadir los parados,

que difícilmente siguen encuadrados en organizaciones sindicales; y además en algunos países no pueden hacerlo o no se les reconocen los mismos derechos que al trabajador ocupado—, y convertir al sindicato en un grupo de presión importante, pero profundamente corporativo y defensor de sus estrictos intereses. Puede ocurrir que, bajo la cobertura de los "derechos adquiridos", los sindicatos se muestren reticentes al cambio, por lo que de novedad y riesgo supone.

La corporativización sindical no parece imaginable en países con fuertes tasas de afiliación (Bélgica, Suecia, Dinamarca...), pero Sí es más factible en países con sindicatos débiles en continuo proceso de reajuste y acomodo (ej.: Francia. España podría llegar a serlo). Difícilmente el sindicato podría tener ocasión de agrupar en su seno a toda la clase trabajadora, si no plantea un tipo de reivindicaciones que recoja las diversas demandas expresadas por los nuevos sujetos sociales. Posiblemente ocurriría lo contrario—de hecho, en algunos sindicatos ingleses ya ha acaecido—, es decir: el sindicato podría convertirse en un factor de conservación y no de progreso, que no mirara hacia adelante, sino que se quedara encerrado en su caparazón. Ello sería altamente preocupante, ya que, como ha escrito J. Julliard, "el sindicalismo no debe replegarse en si' mismo, sino al contrario: debe tomar la medida del tiempo que lleva de retardo con respecto a los demás fenómenos sociales". Tomemos como ejemplo los "sindicatos oficiales" (OSE, países del Este): éstos juegan un papel retardatario y frenan las limitadas conquistas sociales que pudieran ser conseguidas por los trabajadores, de forma que éstos se ven obligados a actuar al margen de los mismos. El ejemplo polaco es una prueba palpable de cómo un sindicato oficial acaba convirtiéndose en mero instrumento de control y mantenimiento del orden preexistente.

Por todo ello, el sindicato, al objeto de tender a la reunificación de la fuerza de trabajo, debe plantear una estrategia coherente, tanto a nivel institucional —control

del mercado de trabajo con participación en las sedes institucionales, prevención y, en su caso, represión del trabajo clandestino, y lucha contra las causas que motivan el mismo—, como contractual—recogiendo y homogeneizando en las plataformas reivindicativas las demandas de cada colectivo—. Hay que plantearse cómo superar el principal efecto de la crisis económica, cual es el de la disociación de los trabajadores en dos grandes bloques: aquellos que tienen empleo y condiciones relativamente garantizadas, y la masa, cada vez más creciente, de trabajadores que no disponen de tal protección. Tal como han remarcado los sindicalistas de la Unión Italiana del Trabajo (UIL), "hay que evitar el riesgo de quedar encerrados dentro de la jerarquía de trabajadores ocupados", y debe reflexionarse sobre los cambios acaecidos en el seno de la clase obrera, "para lograr elementos nuevos de solidaridad y agregación, e instaurar así- más estrechas alianzas sociales".

Descendiendo a la realidad española, se trata de reafirmar la necesidad de que el sindicato se adecue—al mismo tiempo que la construye día a día con su práctica sindical—a la nueva realidad y legalidad laboral, basada fundamentalmente en la etapa anterior, en la sacralización del derecho a la estabilidad en el empleo o puesto de trabajo y que hoy ha sido sustituido por una nueva concepción de las relaciones de trabajo—a la que no es ajena, en absoluto, la crisis económica iniciada en 1973—basada en la prioridad de las nuevas formas de contratación temporal, con control sindical, como mecanismo de flexibilización del empleo, a la par que se manifiesta la existencia de una amplia movilidad geográfica y funcional derivada de las reconversiones industriales operadas para adecuarse a la nueva división internacional del trabajo. Es evidente que existe el riesgo de que el sindicato no pueda controlar estos fenómenos, que se manifiesten de forma desorganizada y fragmentaria; ello conllevaría—lo ha puesto de relieve A. Desdentado—"la creación de un ejército de reserva dócil, separado de la clase obrera; una rotación de la mano;

un rejuvenecimiento de las plantillas y un drenaje de la acción sindical" En suma, una relación para con todos los trabajadores se hace del todo necesaria. Piénsese en el efecto secundario de la contratación temporal: no vinculación al sindicato y deseo de agotar el plazo máximo de contratación (3 años) para tener derecho posteriormente a las prestaciones por desempleo (18 meses).

Una reflexión sobre el sindicalismo actual español debe ser crítica pero constructiva, en cuanto que me reafirmo en la idea de que su expresión organizada, el sindicato, es un eje de la democracia en cualquier estado, y que en España, además, ha jugado un papel importante de estabilización social y amortiguadores de tensiones que, de otra forma, hubieran podido suponer explosiones salvajes e incontroladas.

La tasa de sindicación en España se sitúa bajo mínimos (un 10 por ciento, como máximo, aunque es muy difícil obtener cifras fiables de los propios sindicatos), preferentemente localizada en el sector industrial y siendo escasa su presencia en los sectores económicos que van a jugar un papel de punta en el futuro; la presencia de las dos centrales sindicales mayoritarias, UGT y CCOO, corre pareja—sin olvidar el caso especial del sindicato vasco ELASTV, mayoritario en aquella comunidad autónoma—. La firma del ANE y el soporte institucional material otorgado por el gobierno (reparto de 800.000.000 anuales y en trance de devolución el patrimonio histórico) pueden contribuir al relanzamiento sindical, siempre que la situación económica vaya mejorando lentamente.

Ahora bien, una duda me asalta: ¿el relanzamiento pasará por un incremento de la afiliación—con la consiguiente necesidad de un incremento en los servicios asistenciales—o sólo por una mayor presencia e incidencia en el tejido social? La duda queda ahí planteada. Su respuesta dependerá de cómo responda el sindicalismo español a las nuevas demandas y a los nuevos sujetos sociales. Es ahí, en suma, donde se juega gran parte de su credibilidad y su futuro.

3. Nuevas culturas sindicales

En general (la reflexión que formulo aquí sirve para todos los países), las demandas que los nuevos sujetos sociales plantean—mayor democracia, mayor participación en la toma de decisiones—no se han visto reflejadas con fuerza en la actuación cotidiana de los sindicatos. Han sido casi siempre necesarias revoluciones intrasindicales para que el cambio ocurriera. Las explosiones de la base han llevado a los vértices sindicales al convencimiento de que es necesario conceder una mayor participación y poder a sus organismos; ello ha conllevado profundas reestructuraciones internas, que no han sido en muchas ocasiones ni mucho menos indoloras, y cuya realización ha costado más o menos en función del grado de consenso que existiera en torno a la necesidad de proceder a las mismas.

Junto a la mayor participación a todos los niveles, el sindicato debe operar una decisión fundamental que tiene profundas implicaciones, no sólo hacia su interior, sino también de cara a toda la sociedad: la adopción de unas pautas de comportamiento más solidarias entre **todos** los trabajadores y que no sean exclusivamente "masculinas". No deja de ser preocupante que una organización que, "in genere", pretende lograr el mayor grado de justicia e igualdad posible, discrimine en su interior a un amplio colectivo de trabajadores (las mujeres) y reproduzca en ocasiones pautas de comportamiento (división sexista del trabajo) comunes y corrientes en una sociedad que pretende cambiar.

La aceptación clara y rotunda de que el sindicalismo debe ser para todos, sin distinción de sexos, el abandono de prototipo del "sindicalista-masculinoindustrial" y el reconocimiento de que la lucha por la igualdad de derechos de la mujer es uno de los terrenos fundamentales de actuación del movimiento sindical, son ejes

fundamentales de un cambio cultural tan necesitado. En esta línea, se orientan programas adoptados por las instituciones europeas (CEE) e internacionales (ONU). que insisten en el cambio cultural que ello ha de suponer. En el terreno laboral, sería necesario que el sindicato se planteara la realización de una política que tendiera a suprimir las actividades "típicamente masculinas o femeninas", insistiendo incluso en cuotas de discriminación positiva para las trabajadoras, en empleos hasta ahora vedados a las mismas (la experiencia piloto sueca en este terreno es alentadora). Junto a ello, debe realizarse una implacable denuncia de los prejuicios ideológicos y de las medidas que, bajo la apariencia de protección a la trabajadora, encubren su expulsión casi definitiva de la vida laboral, en especial en los momentos de crisis económica (en España, un ejemplo lo tenemos en la "dote matrimonial" que, aunque inconstitucional, se sigue pagando en numerosas empresas). No se me oculta, ni creo que a nadie, que el cambio cultural—tanto en la esfera de las relaciones sociales como en las de producción—que ello supone es de largo alcance y difícilmente realizable a corto plazo Pero de lo que no me cabe la menor duda, tampoco, es que no podrá alcanzarse una sociedad más justa e igualitaria si sólo se sienten representados en ella menos de un 50 por ciento de la población. Igualmente, no cabe desconocer la profunda reflexión que el sindicalista cristiano deberá realizar sobre este punto, a partir del planteamiento, conservador y desafortunado a mi parecer, del papa Juan Pablo II sobre la mujer en el trabajo .

Una nueva cultura sindical pasa en España por un desembolso económico importante de los sindicatos, dedicado a la formación sindical—necesaria, entre otras muchas razones, por la creciente complejidad de los procesos productivos—. Los sindicatos europeos han avanzado mucho en este terreno (como ejemplo, baste decir que los sindicatos británicos dedicaron un millón y medio de libras esterlinas, el año 1980, a la formación, y los sindicatos daneses una cantidad

proporcionalmente diez veces mayor con respecto al número de trabajadores). Un conocimiento profundo de las realidades económicas y sociales por parte de los representantes sindicales se hace de todo punto necesario para que puedan cumplir con las importantes funciones que deben desempeñar. Una formación que debe ser técnica e ideológica al mismo tiempo, en cuanto que ponga de manifiesto las virtudes e injusticias del modelo de sociedad actual y todo lo que es necesario cambiar del mismo. No es con frases retóricas y en gran parte cargadas de demagogia—"la formación se aprende en el tajo.. Los libros no enseñan nada", frases que por cierto he podido escuchar en boca de algunos dirigentes (?) sindicales dogmáticos—como se colabora a que el sindicato, y por ende los trabajadores, contribuyan a la mejora y, en su caso, a la transformación de la sociedad. "No le sirven al sindicato, ha escrito el Secretario General de la CISL italiana, Piero Carniti, un breviario de fórmulas y frases, sino que le sirven proyectos, programas y valores".

Un cambio de cultura sindical lo supone, también, el plantearse la correcta utilización de los medios de lucha, en particular de la huelga, atendiendo a cada caso concreto y a sobre quien va a incidir. Es claro que, hoy, en muchas ocasiones, la huelga ya no es un mero instrumento de ataque contra el empresario, única y exclusivamente, sino que puede tener una incidencia real sobre un amplio colectivo de ciudadanos no afectados directamente por el conflicto. Pienso, por ejemplo, en la paralización de los transportes urbanos, en los servicios de electricidad. Es claro, asimismo, al menos este es mi planteamiento, que una huelga puede ser un instrumento para acercar a las reivindicaciones de los trabajadores que la efectúan, al resto de los trabajadores-ciudadanos, y no para desunirlos. El sindicato, o una parte del mismo, corre el riesgo de corporativizar el conflicto, con la consecución de unas mejoras para sus afiliados, pero dejando atrás una estela de desconfianza y

resentimiento hacia el mismo, si antes no ha existido una labor explicativa adecuada de los motivos del conflicto y de las razones de los trabajadores para ejercitar ese derecho de huelga.

Tampoco podemos pensar que todo paro debe tener repercusiones negativas para la empresa. Piénsese en aquellas que tienen "stocks" acumulados y les interesa reducirlos. Aguantarán, e incluso pueden llegar a provocar el conflicto, al efecto de conseguir la reducción, si el movimiento sindical no tiene claros cuales son sus objetivos.

No se crea que me pronuncio por la no utilización de la huelga como instrumento de lucha sindical. En muchas ocasiones sigue siendo del todo punto necesaria ante la intransigencia empresarial; lo que no quiero dejar de subrayar es la implicación de terceras partes en el conflicto, a las que el sindicato debe dar una respuesta adecuada y positiva. Los Códigos de autorregulación de algunos sindicatos europeos—en particular los italianos—son el modelo hasta ahora más conseguido de compatibilizar las reivindicaciones de los trabajadores y los intereses del conjunto de la población ciudadana—que, no se olvide, es mayoritariamente trabajadora—; porque, en suma, la validez de una acción de huelga no viene dada únicamente por su intensidad, sino por la medida de consenso popular logrado en torno a las reivindicaciones.

4. El reto de la revolución tecnológica. Los efectos sobre el empleo y el trabajo.

La factoría principal de la empresa automovilística japonesa Nissan se encuentra robotizada en un 96 por ciento. Según otros datos recogidos por A. Martín y J. Estivill, "en la fábrica de automóviles de la firma Toyota, una cuarta parte de los operarios de la sección de montajes han sido sustituidos por robots. En la Citroen

(Francia), la soldadura de la carrocería del modelo CX está a cargo de un robot que desarrolla el trabajo de 30 operarios. En el sector de la relojería, el cronómetro eléctrico, compuesto de cuatro piezas básicas, está suplantando al reloj tradicional que tiene más de mil piezas...". Según un reciente estudio de la Federación de Trabajadores Metalúrgicos (FITIM), en 1979 y en el sector de la industria, Japón tenía instalados 47.000 robots, EE.UU. 3.000 y la RFA 800, además de pequeñas cantidades en otros países; la reflexión efectuada por la FITIM es la siguiente: "en general, la introducción de robots industriales en la industria metalúrgica, no parece haber engendrado hasta la fecha un significativo problema de paro, pero nos aguardan serios problemas".

La microeléctrica, la robótica, están condicionando el cambio económico operado en los países altamente industrializados, y no tardarán en condicionar los presumibles cambios que van a acaecer en los restantes países. ¿Cuál es su incidencia sobre el empleo? ¿Qué efectos puede tener para la estabilidad laboral de los trabajadores? ¿Cómo debe reaccionar el sindicato ante tales cambios? Estas son algunas de las preguntas que nos podemos formular; una respuesta negativa y de mera resistencia, colocaría al sindicato—y de retruque a la economía de un país—en una posición de retraso indefendible con respecto a otras organizaciones que hubieran aceptado el reto. En definitiva, y esto creo que debe quedar claro, cualquier actitud meramente defensiva tiene efectos negativos a posteriori —y podría, incluso, llevar a la pérdida de conquistas anteriores—. Más correcto es que el sindicato intervenga activamente en la creación, determinación y control de las nuevas tecnologías, para que su incidencia en el mundo laboral y sobre la reestructuración productiva sea positiva y, si no a corto plazo, si' a medio plazo sea generadora de nuevos empleos. Ello parece haberlo entendido así' el moderno sindicalismo—respondiendo al reto planteado—, en particular el europeo y el

norteamericano, al haber pactado en numerosos países "acuerdos-convenio" sobre la introducción de nuevas tecnologías, una de cuyas cláusulas sería del tenor siguiente: "la adopción de medidas de cambio tecnológico debe tomarse de común acuerdo entre las partes interesadas; en tanto en cuanto no se llegue a dicho acuerdo se mantendrá el 'status quo' (es decir, la situación anterior) para todos los trabajadores".

Por su parte, la Comisión de la CEE, en su informe de 1980 titulado "el empleo cara a la nueva tecnología de la microelectrónica", se pronuncia por la necesidad de "asegurar la participación activa de las fuerzas sociales en los cambios tecnológicos, no sólo a nivel de empresas donde las convenciones tecnológicas puedan adaptarse, sino también a los niveles regional y local del mercado de trabajo, donde las autoridades públicas deberán buscar el desarrollo de nuevas posibilidades de empleo".

Como ejemplo más elocuente de control sindical del proceso tecnológico merece citarse el de la RFA, donde durante la década de los setenta han desaparecido cerca de 200.000 puestos de trabajo, sin que se haya producido ningún despido. Fundamentalmente, el mecanismo seguido ha sido el de reclasificación profesional y, en segundo término, la movilidad geográfica.

La introducción de nuevas tecnologías, la nueva organización del trabajo, implica una necesidad de cambio o ampliación de conocimientos para el trabajador, una mayor necesidad de formación y readaptación profesional, y una polivalencia de saberes que le haga adaptarse a los nuevos cambios. La mayoría de los expertos en relaciones industriales japonesas, atribuyen sus éxitos económicos—además, es obvio, de factores culturales sobradamente conocidos—a la amplitud de conocimientos de los trabajadores en general, que les permite realizar correctamente diferentes tareas y actividades.

¿Cuáles son los efectos, positivos o negativos, que implica la introducción de nuevas tecnologías, y en particular la introducción de robots? Los diversos estudios realizados por centros de investigación y por las propias organizaciones sindicales permiten responder, a mi parecer, de la siguiente manera:

- Las nuevas tecnologías tienen efectos positivos sobre la salud y seguridad de los trabajadores, y sobre el medio ambiente. En particular, los robots realizan trabajos considerados como monótonos y repetitivos para un trabajador medio, además de aquellos que son especialmente "tóxicos y penosos" y que tienen repercusiones físicas para todo operario.
- El aumento de productividad que genera la introducción de nuevas tecnologías, con el consiguiente descenso del absentismo humano, puede contribuir a una mejora económica, de la que los sindicatos deben velar para que se beneficien de la misma todos los trabajadores.
- Puede contribuir, negativamente, a la disminución del poder sindical, al ir individualizando la labor de cada trabajador y separándola de la del resto de sus compañeros, en compartimientos estancos.
- Puede provocar, ya lo hemos apuntado con anterioridad, una cierta descualificación para diversos trabajos, lo que conlleva disminución de la aptitud profesional necesaria para desempeñar los mismos.

En cualquier caso, es cierto que la revolución tecnológica no afectará a los países industrializados únicamente, sino que jugará un papel importante en los países en desarrollo. La transferencia masiva de tecnología a dichos países —pero "una tecnología que sea adecuada a cada país", como ha subrayado la CES— se hace del todo punto necesaria para garantizar resultados positivos en la búsqueda de la

superación o atenuación de las desigualdades norte-sur, a las que en tantas ocasiones he hecho referencia a lo largo de todo el trabajo

IV. REFLEXIÓN FINAL. UN SINDICALISMO IDEOLOGIZADO, NEGOCIADOR-CONTRACTUAL

La década de los ochenta no se ha abierto con una expansión económica acelerada —a imagen y semejanza de lo ocurrido en la década anterior— ni tampoco el movimiento sindical conoce un periodo de auge, aún con todas sus contradicciones, como el que acaeció en toda Europa a partir del mayo francés de 1968, el otoño caliente italiano y las huelgas de la RFA en 1969. Hoy el sindicalismo tiene que enfrentarse a una nueva realidad económica y social, a unas nuevas pautas de conducta y al surgimiento de variadas reivindicaciones expresadas por los nuevos sujetos sociales. Algunos investigadores se interrogan sobre si el sindicato no es ya, en si mismo considerado, un freno en el avance social, y si podemos seguir hablando de la clase obrera como la clase revolucionaria por excelencia. De otro lado, lo cierto es que resulta difícilmente válida en el momento presente la clasificación tradicional del movimiento sindical realizada en torno a las ideas-eje de "anticapitalismo", "reformismo" y "colaboracionismo". Aún el sindicato más ideologizado, más formalmente anticapitalista (pienso en la CGT francesa) no puede evitar el ser tachado, en ocasiones, de reformista, por su práctica sindical. A la inversa, sindicatos tradicionalmente calificados de reformistas (LO sueca, CFDT francesa...) han contribuido con sus luchas a cambios notables y avances de los trabajadores en el marco de sus sociedades respectivas. No puede trazarse una raya intermedia, una frontera entre el "sindicalismo ideologizado anticapitalista" y el

"sindicalismo reformista-conciliador", porque los contornos están extraordinariamente borrosos (si sirve un ejemplo práctico, no existe un sindicalismo más teóricamente anticapitalista que el soviético, pero nos debemos interrogar si en su práctica de actuación cotidiana ha conseguido más logros y mejoras para los trabajadores que sindicatos donde no se pone formalmente en tela de juicio el sistema económico imperante, como podrían ser los sindicatos nórdicos).

A mi entender, se equivocan aquellos que entierran al sindicato, o lo consideran como un fenómeno superado. No, el sindicato sigue siendo una pieza indispensable para la mejora y transformación de toda sociedad en la que haya injusticias. Ahora bien, el modelo de sindicato válido para esta década pienso que debe conjugar una línea ideológica clara de transformación y cambio de la sociedad, en todo lo que ésta tenga de negativo, junto con una práctica negociadora para con los poderes públicos, de una parte, y para con las organizaciones empresariales de otra—práctica negociadora asentada, por supuesto, en potentes estructuras técnicas y organizativas—. Sólo mediante esta fórmula reivindicativa-contractual pienso que puede avanzar el sindicato a través de una vía donde todos los conflictos sean regidos por la negociación, así como en la conformación de una estrategia que dé respuesta a una crisis que no es meramente coyuntural sino que tiene un trasfondo marcadamente estructural.

Un modelo reivindicativo-contractual, en suma—y me permito cerrar estas reflexiones con una frase de un compañero y amigo, el profesor Pérez Amorós—, mediante el cual el sindicato busque lograr "una verdadera democracia industrial partiendo de los sistemas de participación y control de los trabajadores, en la industria en general y en las empresas en particular (democracia empresarial), que sea una real alternativa a los supuestos modelos de participación de claro matiz

integracionista".

© *Cristianisme i Justícia*, Roger de Llúria 13, 08010 Barcelona
Telf: 93 317 23 38; Fax: 93 317 10 94;
correu-e: espinal@redestb.es; <http://www.fespinal.com>