



EL SINDICALISMO ANTE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL AVANZADA

José Félix TEZANOS

Mi intervención va a intentar centrarse en el análisis de la situación sindical española, pero enfocada desde la perspectiva de un sindicalismo que tiene que enmarcarse en el ámbito europeo. Me voy a referir aquí a los análisis que en este momento se están efectuando sobre el sindicalismo desde diferentes ópticas intelectuales. ¿Qué visión tiene sobre el momento actual de los sindicatos el intelectual que pretende ser objetivo?, ¿qué imagen está transmitiendo, a su vez, a la sociedad sobre la evolución del sindicalismo?

En primer lugar, me referiré a las interpretaciones que existen actualmente en los círculos intelectuales occidentales sobre este particular. En segundo lugar, voy a utilizar los datos de unas investigaciones sociológicas recientes, a

través de las cuales creo que se pueden ilustrar algunos aspectos de la conciencia obrera española actual sobre el sindicalismo y sobre su futuro. En tercer lugar, voy a intentar fijar algunas propuestas que yo calificaría como propuestas de un intelec-

En cualquier proceso de negociación los sindicatos se ven ya reducidos, al menos simbólicamente, a una cierta presentación de institución en crisis.

tual que pertenece a la UGT y al PSOE. No se trata, pues, de propuestas surgidas de una visión neutral —o pretendidamente neutral— de la cuestión, sino que quieren ser la visión de un intelectual comprometido con la realidad.

Las crisis de los sindicatos

En primer lugar, en lo que respecta a las imágenes y a las interpretaciones que parecen predominar actualmente en el mundo intelectual y en los medios de comunicación social sobre el sindicalismo, hay que reconocer que estas visiones están impregnadas no solamente de un cierto pesimismo, sino que empieza a predominar claramente una visión del sindicato como una institución en crisis. Los sindicatos están perdiendo el ritmo de los tiempos —se dirá—, su papel se ve minusvalorado en la práctica, etc. Se trata de un conjunto de visiones de la realidad que configuran una interpretación coherente —aunque discutible— sobre esta dinámica de crisis creciente del sindicalismo.

Por supuesto esta visión, que voy a tratar de sintetizar aquí, tiene su origen primordial en círculos conservadores, y en la política práctica está jugando un papel muy claro en la línea de determinados intentos políticos de reducir el papel efectivo de los sindicatos; de forma que en cualquier pro-

ceso de negociación en el ámbito político o en el ámbito económico los sindicatos se ven ya reducidos, al menos simbólicamente, a una cierta presentación de institución en crisis.

Sería erróneo, sin embargo, creer que estas visiones críticas sobre el momento actual y sobre el futuro del sindicalismo son privativas de enfoques conservadores, ya que últimamente nos estamos encontrando con que intelectuales y analistas políticos situados en posiciones más a la izquierda están coincidiendo en casi todos los puntos con esta visión, que está empezando a influir ya también en ciertos círculos de la propia clase trabajadora.

¿Cuáles son los argumentos que se usan para subrayar este panorama de crisis del sindicalismo? A mi modo de ver son, fundamentalmente, diez argumentos, que aquí voy a enunciar muy esquemáticamente.

1. Está disminuyendo —se dirá— la tasa de sindicación y la tendencia va a continuar en esa dirección. Cada vez hay una proporción más pequeña de masa trabajadora sindicalizada, sobre todo en ciertos países industrializados.

2. Se está produciendo una remisión del conflicto industrial —se argumentará—, no sólo en el sentido de que los conflictos en los países industrializados están institucionalizados en muy alto grado, sino también porque en las circunstancias actuales es muy difícil en la práctica llegar a la huelga y también porque hoy es muy difícil que un sindicato gane una huelga. La huelga de los mineros británicos va a ser un ejemplo que se situará en primer plano de referencia para avalar esta consideración. No solamente disminuye el número de huelgas —se nos dirá—, sino que cada vez es más difícil que los trabajadores ganen una huelga.

3. Conectado con lo anterior, se va a

decir también que se está produciendo un descenso de la capacidad de presión y de poder de los sindicatos. Pero no sólo debido a las menores posibilidades huelguísticas sino también por la pérdida de peso de los sindicatos, como consecuencia de la crisis de ese pacto no escrito que se produjo en los países europeos después de la segunda guerra mundial y que dio lugar a lo que conocemos como Estado de bienestar. Así, se nos dirá que la crisis económica y el aumento del paro ha dado lugar, también, a una merma de la posibilidad de influencia de los trabajadores, ya que la conservación de los puestos de trabajo exige de los sindicatos planteamientos mucho más cautos. La interpretación conservadora de la crisis del Estado de bienestar, que muy esquemáticamente explicada sostiene que un exceso de protección y de gasto social a lo que está dando lugar no es a una mayor protección efectiva de los trabajadores, sino a un descenso de la misma como consecuencia del gasto excesivo del Estado, y del deterioro general de la economía, concluirá argumentando que un «exceso» de reivindicación sindical lo que en definitiva produce es un aumento del paro. A más protección social —se afirmará— menos competitividad de las empresas y, en definitiva, empeoramiento de la crisis económica y aumento del desempleo. La impresión de que este argumento es correcto —se nos dirá en conclusión— tiende también a mermar en la práctica la capacidad de negociación y de influencia de los sindicatos.

4. Existe —se indicará también— una dificultad creciente en los sindicatos para agregar los intereses de las complejas y diversificadas clases trabajadoras de nuestro tiempo. Las clases trabajadoras presentan entre sí grandes diferencias de cualificación, de formación, de ingresos, de estilos de vida, etc.; también presentan diferencias de intereses en función de los distintos tipos de trabajo que realizan. Es muy distinta —se nos recordará— la situación de

La interpretación conservadora de la crisis del Estado de bienestar argumenta que un exceso de reivindicación salarial produce un aumento del paro.

un trabajador altamente cualificado —y con un buen salario— y la de uno que no lo es. También existen diferencias importantes en las situaciones de los trabajadores fijos en empresas estables, o en las de los que están empleados en empresas del Estado, respecto a la situación de los trabajadores que están empleados en la economía sumergida, o tienen empleos en precario, o están empleados en empresas obsoletas o en crisis. Sin olvidar, a su vez, la situación diferencial de los parados. Todo este conjunto de diferencias entre los trabajadores de las actuales sociedades industriales genera una crisis de representatividad de los sindicatos, en la medida en que éstos no son capaces de crear una organización que pueda llegar a representar adecuadamente todos estos intereses tan diversos y tan crecientemente diferenciados.

5. Se nos hablará también de las dificultades de los sindicatos para hacer un diagnóstico adecuado de la situación actual y también para desarrollar un discurso sindical alternativo, capaz de movilizar a estas plurales y diversificadas clases trabajadoras de nuestros días. Algunos analistas, incluso, han presentado estas dificultades como una crisis moral e intelectual de los sindicatos.

6. Igualmente se hace referencia, en esta misma perspectiva, a la famosa teoría del aburguesamiento de la clase trabajadora.

Las diferencias entre los trabajadores de las actuales sociedades industriales genera una crisis de representatividad de los sindicatos.

Hay en este momento una literatura sociológica muy abundante que nos habla de ese fenómeno: de la pérdida de identidad de clase, por un lado, y, por otro, de la remisión de los componentes de antagonismo dual en la cultura obrera tradicional.

7. Este fenómeno de aburguesamiento da lugar —se dirá— a una ambivalencia de una buena parte de los trabajadores respecto a la postura que se mantiene en referencia a la empresa capitalista. Lo que sostendrán algunos sociólogos es que los trabajadores, en la mayoría de las sociedades industriales, ya no impugnan la empresa y la sociedad capitalista de nuestro tiempo globalmente.

8. A su vez no faltan los que han señalado que los sindicatos están sufriendo lo que algún sociólogo español, en un artículo recientemente publicado en la revista *Arbor*, ha llamado una «crisis de la delegación implícita». Es decir —se argumentará—, los sindicatos han estado operando con un cierto mecanismo dual de representación, en el que las posiciones estaban muy claramente definidas entre una minoría preparada, entre unos cuadros y líderes sindicales, por un lado, y una masa sindicada más pasiva en la participación cotidiana, pero más disponible para la movilización ante las convocatorias de la minoría dirigente. La dicotomía entre el grupo que moviliza y la masa de los sindicatos —se

dirá— es algo que tiende a romperse en las sociedades de nuestro tiempo. Entre otras cosas porque la dualidad tradicional entre un grupo minoritario más formado y preparado políticamente y una masa de trabajadores menos formados ya no se corresponde a lo que es la realidad de las clases trabajadoras de nuestro tiempo. Los trabajadores tienen actualmente en su conjunto un mayor nivel de formación y de preparación política y todos ellos quieren participar más en las decisiones sobre los asuntos que los afectan directamente. Por otra parte, ya no son tan fácilmente movilizables y, cada vez más, responden a motivaciones de tipo pragmático y utilitario a la hora de seguir uno u otro tipo de consigna sindical. Es decir, en su conjunto y relacionando esto con los argumentos anteriores, se va a subrayar que en la actual clase trabajadora existe un componente ideológico mucho menor que hace una o dos décadas, y que existe una orientación política mucho más pragmática y moderada. Algunos analistas han proyectado esta reflexión más allá del ámbito meramente sindical, situando esta interpretación de la «crisis de la representatividad dual» también en el ámbito de debilitamiento de la lealtad obrera a los partidos de izquierdas. Lo que ha dado lugar a un fenómeno muy estudiado en las sociedades europeas: el del *voto fluctuante* de distintos sectores de la clase trabajadora. Actualmente ya no todos los sectores de la clase trabajadora votan sin más por simple identificación de clase y con una pauta de apoyo estable hacia partidos de izquierda, o hacia los sindicatos tradicionales; emerge, así, el fenómeno de voto obrero fluctuante.

9. Como consecuencia de lo anteriormente dicho se habla también de una crisis de representación en los sindicatos. Esa pluralidad que antes se veía en las clases trabajadoras también está operando en el plano de las posiciones ideológicas. El dilema de los sindicatos es que actualmente cualquier política que puedan desarro-

llar, o cualquier comportamiento que puedan plantear en un conflicto, es un comportamiento que les va a enajenar el apoyo de una parte de las clases trabajadoras. Así se nos recuerda que si un sindicato actualmente, y desde la complejidad de la conciencia obrera, se orienta excesivamente hacia la derecha, corre el riesgo de desconectarse de los sectores más progresistas de las clases trabajadoras, y si se orienta más hacia la izquierda se puede desconectar, a su vez, de los sectores, de creciente importancia, con posiciones más moderadas. Por otra parte, si los sindicatos corporativizan el planteamiento sindical y se centran solamente en la defensa de los intereses de los trabajadores empleados en grandes empresas, en las que existe un empleo estable, se verán abocados en la práctica a representar exclusivamente los intereses de un segmento cada vez más limitado de la población, marginando *de facto* de su lógica de representación a las mujeres sin trabajo, a los jóvenes con pocas posibilidades de encontrar empleo, a los trabajadores en precario, etc.

10. Finalmente, muchos analistas harán referencia también en esta misma perspectiva a una crisis de identificación política. La dinámica política actual y la complejidad de la situación económica en las sociedades europeas en los últimos años ha dado lugar a que los sindicatos entren en una situación de relaciones ambivalentes —o incluso en relaciones de cierta crítica— con los partidos de izquierda. La visión tradicional sobre el movimiento obrero que operaba a través de dos ramas, la política y la sindical, es una visión que tiende a desdibujarse y, en algunos países, empiezan a producirse incluso ciertos atisbos de antagonismo y de cierta confrontación que, por supuesto, van mucho más allá del fenómeno de la fluctuación de ciertas franjas de voto obrero, a que nos hemos referido en el punto 8.

Por supuesto, aquí no resulta posible

Existen datos reales sobre la crisis organizativa que están experimentando la mayoría de los sindicatos tradicionales.

entrar en un análisis detallado de todos estos argumentos, pero, sin embargo, parece evidente que puede decirse —con razón— que en ellos hay una mezcla de datos correctos y de interpretaciones correctas de la realidad, que pueden ser objeto de mayores o menores matizaciones, con otras interpretaciones o proyecciones absolutamente discutibles. Pero, sin embargo, lo que sí es cierto, y hay que reconocerlo, es que este discurso, esta interpretación sobre los sindicatos, está penetrando crecientemente en la conciencia intelectual, se está transmitiendo continuamente en los medios de comunicación, e incluso está empezando a penetrar en ciertos círculos de la izquierda.

Por ello, los sindicalistas y los analistas políticos no pueden dejar de tomar en consideración estas interpretaciones, ni desconocer la manera en que están influyendo «empíricamente» en la misma práctica política y sindical.

El discurso sobre la crisis de los sindicatos al que nos estamos refiriendo, obviamente, puede ser analizado y valorado en términos de su «objetividad» social —y aun cuestionado en tal sentido— pero no por ello debe desconocerse el impacto que produce en términos de la «subjetividad social», como cualquier analista mínimamente iniciado en los conocimientos sociológicos no puede dejar de conocer. Habría

A los sindicatos se les plantea una problemática muy difícil: cómo lograr una representación integrada y política coherente.

que recordar en este sentido el famoso «efecto de Thomas», en el sentido de que basta que una cosa sea creída como real por muchas personas, para que produzca un efecto social como si verdaderamente fuera real («si los individuos definen las situaciones como reales, son reales en sus consecuencias»).

Sin embargo, el componente de subjetivismo social —y hasta de «ideologismo» que pueda latir en este discurso no debe hacernos desconocer tampoco las sustanciales transformaciones sociales y los nuevos datos de la realidad que están influyendo en la dinámica sindical: las importantes transformaciones en la estructura de clases, ya no sólo por la vía de las estratificaciones internas de la clase trabajadora, apuntadas significativamente desde hace dos décadas, sino también por la vía de los nuevos datos de las transformaciones tecnológicas de los sistemas productivos, en los que la creciente «robotización» introduce progresivas diferenciaciones y complejidades, suscitando importantísimas situaciones nuevas que tienen que ver con cambios en el papel en la naturaleza y en la misma concepción del trabajo humano, en la tendencia a la aminoración de las diferencias entre el trabajo intelectual y el trabajo manual, en la pérdida por parte de los trabajadores de la situación de monopolio social en la oferta de fuerza de trabajo, etc. Y a esto hay que unir los datos

reales sobre la *crisis organizativa* que están experimentando la mayoría de los sindicatos tradicionales y que se traduce entre otras cosas en una pérdida efectiva de militancia, en un descenso de los niveles de activismo y de implicación personal, en una insuficiente capacidad de integración de las nuevas categorías profesionales en ascenso (técnicos, profesionales, etc.), en una disminución del componente de disposición política de los trabajadores, en una reducción de la presencia de cuadros sindicales en los Parlamentos y en los órganos decisorios de los partidos políticos de izquierda, en una tendencia creciente a plantear conflictos de dudosa coherencia estratégica —o de problemática viabilidad de resultados positivizables globalmente—, cuando no se cae en los conflictos contra los «usuarios», o en los que deterioran al sector público, etc.

En su conjunto puede decirse, pues, que un haz muy complejo y diversificado de transformaciones sociales, económicas, tecnológicas, políticas, ideológicas y culturales tienden a plantear a los sindicatos una problemática muy difícil: la problemática de cómo lograr una *representación integrada y política coherente*.

Las sociedades actuales son extraordinariamente heterogéneas y complejas y en ellas surgen, cada vez más, interlocutores sociales con intereses distintos y muchas veces contradictorios: trabajadores de industrias tradicionales, trabajadores de nuevos sectores productivos, personal de servicios, empleados de oficinas, trabajadores técnicos y científicos, profesionales asalariados, trabajadores de pequeñas empresas sin interés estratégico ni social, trabajadores de empresas públicas (con déficit, o sin déficit), trabajadores de empresas multinacionales, parados, reconvertidos, jóvenes sin empleo, mujeres sin trabajo, jubilados y pensionistas con problemas de cobertura asistencial, nuevas infraclases sociales, nuevos movimientos sociales, etc.

El mosaico social, en suma, tiende a hacerse tan heterogéneo que hasta resulta lógico que lleguen a perderse las visiones de globalidad y que emerjan las tensiones corporativas y parcializadoras. El que tiene un trabajo quiere conservarlo y mejorar su capacidad adquisitiva, aun a costa de poner en riesgo políticas de recuperación económica y de solidaridad con los sectores sociales desempleados y desasistidos, y el que tiene capital no le da el uso social e inmediato que sería necesario. El problema aquí estriba en cómo podrán los sindicatos «encajar» en sus estrategias globales las presiones corporativistas —que existen y que sería ciego desconocer—, y cómo podrán mantener la *legitimidad* de su presentación progresista, asumiendo la representación de sectores sociales que sean virtualmente mayoritarios (también en su potencialidad dinámica), manteniendo dicha representación en unas mínimas coordenadas solidarias.

Sin duda alguna hay que reconocer con honestidad que los sindicatos tienen planteado un reto político y social importante, un reto de alcance histórico, que no se podrá resolver verdaderamente con palabrería demagógica ni con un fácil seguidismo de las voces más airadas y sonoras.

La respuesta frente a la profundidad del reto no puede ser ni la pasividad del avestruz, ni el refugio mimetizado en los postulados «tradicionales». Hay que encontrar una respuesta de adaptación creativa y progresiva, que permita continuar avanzando las líneas del desarrollo histórico que han venido siendo impulsadas por el movimiento obrero.

De ahí la necesidad urgente de un debate sobre el futuro del sindicalismo. De un debate al que habrá que saber dedicar el tiempo suficiente y al que habrá que saber dotar de los niveles de serenidad y de rigor necesarios.

La expectativa actual que tienen los trabajadores sobre un sindicato es básicamente la de «pactista» e «implicativo».

En la perspectiva, pues, de un debate de esta naturaleza, a mí me gustaría suscitar aquí algunos elementos de referencia que creo que pueden tener interés para dicha cuestión. Me referiré, en primer lugar, a las propias percepciones que tienen los trabajadores españoles sobre el momento actual y sobre las perspectivas de evolución de los sindicatos.

La conciencia sindical

La información sociológica hasta ahora disponible sobre la conciencia sindical de los trabajadores españoles evidencia que, aunque aún es necesario continuar profundizando sobre las imágenes y expectativas sindicales de los trabajadores, ya se dispone de suficiente evidencia empírica contrastable como para obtener algunas conclusiones relevantes.

Así, la información obtenida por diversas encuestas que hemos efectuado en el Instituto IDES, en 1986, tanto en varias grandes empresas españolas como a una muestra nacional representativa de los trabajadores empleados en establecimientos industriales, nos permite perfilar de qué manera ven en estos momentos los trabajadores españoles a los sindicatos.

En *primer lugar*, una gran mayoría de los trabajadores encuestados creen que los

Los trabajadores españoles tienen interiorizado un claro esquema bisindical en el que se apunta una perspectiva ascendente de UGT.

sindicatos tienen actualmente poca fuerza en sus empresas (50%) o regular (15%). A su vez, la imagen sobre la fuerza que tienen los sindicatos en una sociedad más robotizada en un futuro más o menos inmediato revela una cierta tendencia a la estabilización a la baja: así, un 37,4% de los encuestados creen que tendrán igual fuerza que ahora, y un 32,9% menos fuerza que ahora, mientras que sólo un 20% creen que tendrán más fuerza, encontrándose en duda un 9,7%.

En *segundo lugar*, la expectativa actual que tienen los trabajadores sobre un sindicato es la de un sindicato básicamente «*pactista*» e «*implicativo*». Esto se refleja, por ejemplo, en el amplio grado de acuerdo que generan los *Acuerdos Marco*. Un 59,6% de los trabajadores españoles están a su favor, un 12,6%, tienen algunas dudas o reparos particulares o coyunturales y sólo un 26,8% se oponen a ellos.

A su vez, tal como podemos ver en los datos de la tabla 1, los trabajadores españoles creen que las tareas básicas que corresponden a un sindicato son las que podríamos calificar como de pacto implícito: es decir, «representar bien los *intereses económicos* de los trabajadores en los pactos y acuerdos con gobierno y patronal», «procurar que la empresa no se hunda para no perder los puestos de trabajo», y «mejorar las condiciones de los trabaja-

dores en seguridad e higiene en el trabajo». En su conjunto, la idea implicativa-pactista respecto a la empresa es sostenida por una mayoría aplastante de los trabajadores, haciendo constar referencias expresas hacia la empresa (vía «apoyo» o vía «buenas relaciones»), como uno de los cometidos sindicales más importantes, un 61,5% de los trabajadores encuestados en 1986, en contraste con un 45,1% que lo hicieron en una encuesta similar efectuada en el área de Madrid, en 1980. A su vez, la idea de antagonismo, tanto en su versión más ideológica-política general como en su versión más radical, sólo fue señalada (en 1.º ó 2.º lugar) por un 16,1% de los trabajadores en 1986, en bastante menor proporción aún que en 1980 (22,1%). Finalmente, la visión del sindicato como «prestador de servicios concretos», aunque ha aumentado algo desde 1980, sólo es referida por un 9,7% de los trabajadores como uno de los dos principales cometidos de un sindicato.

Junto a estos datos es preciso consignar que en las encuestas realizadas en 1986, en algunas grandes empresas españolas, se ha podido constatar una sensibilización sindical creciente hacia el objetivo de «aumentar la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa».

Para terminar esta esquemática referencia a las imágenes y expectativas sindicales, diremos que los trabajadores españoles tienen interiorizado un claro esquema bisindical (como de hecho ocurre en la realidad), en el que se apunta una cierta perspectiva ascendente de UGT, en base fundamentalmente no sólo a la tendencia de aumento efectivo de su voto sindical, sino también a que es el sindicato que cuenta con mayor número de *simpatizantes* entre los indecisos y también —y no como la menos importante— con unas grandes posibilidades de ganar apoyos entre un gran número de votantes del PSOE, que actualmente votan a otros sindicatos, o

bien no votan a ninguno, como de hecho ocurre con más del 40% de los trabajadores empleados en establecimientos industriales que han votado al PSOE en las elecciones legislativas. Lo que, sin duda, debería llevar a valoraciones muy cuidadosas a la hora de considerar los posibles efectos de una política ugetista de excesiva confrontación con el gobierno del PSOE.

En esta perspectiva general de *sistema bisindical* de facto, aparecen apuntadas unas imágenes bastante precisas sobre dos modelos o concepciones del sindicato.

Por una parte, la visión de lo que podemos calificar como modelo «*asambleario-movilizador*», caracterizado por una concepción antagonista y movilizadora del papel del sindicato y por una reivindicación de la *asamblea* como el mejor modo y medio de participación en la empresa; igualmente desde esta óptica se reclamará un sistema de consultas continuas como mejor método de legitimación de la representatividad. Una concepción sindical de esta naturaleza es la que postulan en mayor grado los afiliados y votantes de CC.OO., convirtiéndose de esta manera en herederos, en buen grado, de la tradición anarquista del sindicalismo español. Por supuesto, el que exista un cierto grado de empalme significativo entre el espacio ideológico y político de CC.OO. y el anarquismo histórico español no impide que se trate de un empalme matizado, en el que existen unos mayores componentes de moderación y un determinado grado de adaptación a nuestro tiempo. No obstante, nada de ello evita que la contradicción entre lo que es un sindicalismo comunista (como concepción tradicional) y un sindicalismo anarquista en su orientación (*asambleario, autodecisionario permanentemente, movilizador, etc.*) sea muy fuerte en CC.OO., dando lugar con frecuencia a importantes dualidades estratégicas (las dos almas del sindicalismo comunista español actual) y a fuertes tentaciones de desestabilización empresarial y social, a las que sin duda no

Podemos identificar tres modelos sindicales: «asambleario-movilizador», «representativo-negociador» y «representativo de participación».

es ajena la fuerte personalidad de su omnipresente e indiscutible líder (Marcelino Camacho).

Por otra parte, los datos sociológicos permiten identificar también en la conciencia de los trabajadores otro modelo sindical distinto, al que podemos calificar como «*representativo-negociador*», caracterizado por poner un mayor énfasis en la orientación que antes hemos denominado como «*implicativa-pactista*», más cautelosa en la consideración de las variables objetivas de la situación de las empresas y de la economía en general, y más dispuesta a utilizar la vía de la negociación que la de la movilización. Desde esta perspectiva se piensa que la representatividad sindical se legitima en la propia elección de los representantes y que éstos deben actuar en función de la propia confianza en ellos depositada. Igualmente se considera que la mejor vía para que los trabajadores participen en la empresa es a través de los cauces sindicales. Este modelo sindical, más claramente situado en las coordenadas de lo que es el sindicalismo europeo actual, es sustentado en mayor grado por los afiliados y votantes de UGT.

Sin embargo, junto a estos dos modelos existe también una cierta expectativa en torno a un tercer modelo, más como consecuencia de una evolución del segundo que de unas referencias distintas surgidas en

**Un esquema
«representativo-delegatorio»
puede llegar también
a sufrir determinadas
erosiones si frustra estas
expectativas.**

otros espacios políticos e ideológicos. Este tercer modelo evolucionado podía ser calificado como sindicalismo «representativo de participación» y se caracteriza por una conjunción de los rasgos del modelo de sindicato «representativo», anteriormente enunciado, con otras orientaciones más receptivas a las iniciativas de consultas periódicas en la base, a una mayor apertura —e importancia— de los cauces de comunicación y participación a nivel de empresa, y a una concepción «implicativa» más volcada a incrementar la participación negociada de los sindicatos en la gestión de la empresa.

En *conclusión*, puede decirse que las aspiraciones más participativas y más implicativas tienen una apreciable importancia entre los trabajadores españoles, siendo más de un 50% del totallos que se manifiestan en este sentido. Lo cual, entre otras cosas, pone en evidencia que un sindicalismo que opere rígidamente sólo con un esquema «representativo-delegatorio» puede llegar también a sufrir determinadas erosiones si frustra estas expectativas.

Mirando al futuro

A partir de este necesariamente esquemático análisis de la realidad, parece evidente que los sindicatos de nuestro tiempo se encuentran emplazados, de cara al futu-

ro, a hacer frente a la necesidad de fraguar unas nuevas estrategias sindicales, a partir de las que sea posible dar respuesta positiva al triple gran reto de adaptación que impone nuestro horizonte histórico: el reto de adaptación de los sindicatos al gran ciclo de cambios tecnológicos en el que nos encontramos y que está prefigurando un nuevo modelo de sociedad (la sociedad tecnológica avanzada); el reto de adaptación a la caracterización presente —y futura— de las clases trabajadoras en este tipo de sociedad; y el reto de contribuir a encontrar una salida progresista a la actual crisis económica, de forma que ésta no se salde con un deterioro de los componentes asistenciales desarrollados con el Estado de bienestar, ni con una fragilización de las posiciones políticas de los partidos progresistas.

Frente a este triple reto hay que ser capaces no sólo de «adaptar» mejor las organizaciones sindicales, como tales, a los nuevos momentos históricos (en sus estructuras, en sus métodos de trabajo, etc.), y de definir mejor —como hemos dicho— un modelo sindical operativo, más participativo y más agregativo de intereses, sino que habrá que saber definir también —y esto quizás sea lo más importante— un *proyecto político y social global* para la nueva situación que se dibuja en el horizonte histórico.

La izquierda, los sectores progresistas, los socialistas, no podemos continuar operando en base a «tirar» de análisis efectuados hace más de un siglo, a partir de sociedades y de situaciones históricas muy distintas de las actuales. Por ello, hoy se está emprendiendo un serio esfuerzo de recomposición y de actualización de los planteamientos y de las estrategias de la izquierda. Esfuerzo al que, sin duda, el sindicalismo como tal no puede ser ajeno.

Precisamente uno de los objetivos centrales de este debate, desde la óptica concreta de los países europeos, se orienta

a clarificar de qué manera los europeos vamos a ser capaces de remontar la crisis económica, modernizando tecnológicamente nuestros aparatos productivos, sin dar marcha atrás a las conquistas sociales que han venido de la mano del modelo de Estado de bienestar.

Para ello, obviamente, habrá que ser capaces de avanzar hacia la configuración de un *nuevo pacto social* planteado a nivel europeo, en el que quede garantizado tanto el mantenimiento de las conquistas sociales alcanzadas como el compromiso de adaptación de los sistemas productivos a las nuevas tecnologías —que son históricamente irreversibles—, y sin las que las economías europeas quedarían desfasadas y gravemente vicariadas respecto a los pujantes sistemas económicos del área del *Pacífico*. Nuestro reto, en este sentido, es el de encontrar una vía de modernización tecnológica que no tenga que producirse a partir de los supuestos del capitalismo salvaje y darwinista —con todos los costes sociales y políticos que esto puede implicar—, tal como postulan los teóricos puros y duros del neoconservadurismo, sino a partir de los esquemas de un pacto social históricamente progresivo, en el que los sindicatos se encuentren claramente comprometidos —y coresponsabilizados— y por medio del que, planificada y racionalmente, se puedan evitar la mayor parte de los costes sociales que implica todo gran proceso de cambio y de ajuste.

Parece evidente, en este sentido, que la clave del futuro del socialismo en Europa estriba, en buena parte, en la capacidad para encontrar, agregativa y solidariamente, una salida progresista a la crisis. Una salida que no suponga —como hemos dicho— la destrucción del modelo de Estado de bienestar, sino la posibilidad de avanzar en su mejora, definiendo un nuevo pacto social a partir del nuevo conjunto de datos de la realidad. Y esto resulta imposible si los sindicatos no se implican

Tenemos que encontrar una vía de modernización tecnológica a partir de los esquemas de un pacto social históricamente progresivo.

más en la definición de las grandes políticas económicas.

La visión tradicional del movimiento de los trabajadores como un movimiento que opera en dos ramas: el partido y el sindicato, es una visión que si en este momento se altera o se quiebra, puede entrañar indudables riesgos políticos. En un contexto complejo y difícil económicamente como el actual, una eventual separación de las estrategias y de los planteamientos de los partidos de izquierda y de los sindicatos es un riesgo que puede tener efectos extraordinariamente nocivos en cualquier posibilidad de influir eficazmente en la definición de las políticas globales de cara al futuro.

Por supuesto, habrá que definir las metas concretas positivizadas, con las que operar en este nuevo ciclo histórico en el que nos encontramos; y, desde luego, estas metas habrán de ser metas que, en mi opinión, tienen que considerar muy prioritariamente el objetivo de asumir, por una parte, la cuota de austeridad que impone la crisis y, a su vez, concretar las contrapartidas que se van a plantear a cambio de la dosis de austeridad que se asume. La mejora de la calidad del trabajo; la democratización del trabajo; el incremento de la oferta de la calidad de vida, con la orientación de la economía hacia la potenciación del sector servicios como mejor vía de aumentar la

***Los sindicatos en Europa
ya están desarrollando
una importante línea
política de reconstrucción
del mensaje sindical
y político de izquierda.***

oferta de trabajo; el reparto de trabajo, con la disminución de la jornada laboral y el acortamiento de la edad laboral; la programación de planes de oferta de empleo para la juventud; el diseño de mecanismos institucionales de coresponsabilización en la formalización de las políticas económicas globales, y todo otro conjunto de medidas de solidaridad, habrán de formar parte, obviamente, de este paquete reivindicativo de contrapartidas que se suscitan en este momento.

Y no cabe duda de que dentro de ese paquete de contrapartidas no se debe desechar tampoco la posibilidad de que una parte de la capitalización, a la que en forma de beneficios están contribuyendo los trabajadores con su política de moderación salarial, pueda revertir nuevamente a los trabajadores en forma, por ejemplo, de «fondos de inversión de asalariados» gestionados por los sindicatos, como en Suecia. Lo que permite, por una parte, el mantenimiento de una política económica de capitalización, sin la que no resulta posible relanzar la economía y generar nuevos puestos de trabajo, y, por otra parte, una equidad en el reparto también de los beneficios entre aquellos que más están contribuyendo con su austeridad salarial a la recuperación de la crisis.

Sin duda, son muchas las iniciativas imaginativas que se pueden adoptar en

esta dirección, sin necesidad de poner en riesgo los objetivos de recuperación económica y sin necesidad tampoco de generar un malestar entre los trabajadores, que ven cómo se empieza a recuperar la situación económica sin que ellos obtengan contrapartidas tangibles a cambio.

Yo soy optimista respecto a la posibilidad de reconstruir positiva y progresivamente las alternativas sindicales para encontrar una salida progresista a la crisis y a la capacidad para formular con cierta precisión, con cierto rigor, este modelo alternativo. Y ello por tres razones:

En primer lugar, porque ya los sindicatos en Europa están desarrollando —en contra de lo que nos dicen algunos teóricos del conservadurismo— una importante línea política de reconstrucción de tal tipo de mensaje sindical y político de izquierdas en este momento. Yo me remitiría, en este sentido, a la declaración de la Conferencia Europea de Sindicatos en su reunión de Milán, de 1985, que ha avanzado de forma importante en esta dirección.

Por otra parte, un segundo factor para el optimismo es la propia experiencia que en este momento se está produciendo en países como Suecia y Noruega que, desde un punto de vista ejemplificador, también nos pueden ilustrar —salvando las circunstancias y las peculiaridades de cada situación— sobre la eficacia que pueden tener determinadas políticas económicas y sindicales.

Y finalmente, un tercer factor para el optimismo es que en este momento se está abriendo —yo creo que con mucho rigor y con un gran esfuerzo para hacerlo con profundidad— un debate sobre el futuro del socialismo en los principales partidos de la izquierda europea. Yo creo que los sindicatos tienen que implicarse más activamente en este debate sobre el futuro del socialismo, entre otras cosas porque me parece que es evidente que no existirá futuro del sindicalismo si no hay futuro del socialismo.

TABLA 1

Tareas más importantes de un sindicato en primer y segundo lugar

	Encuesta 1980	Encuesta 1986	Tendencia
• Representar bien los intereses económicos de los trabajadores en los pactos con el Gobierno y con las organizaciones empresariales	51,7	44,9	—
• Procurar que la empresa no se hunda para no perder el puesto de trabajo	35,9	44,3	+
• Ocuparse de mejorar las condiciones de trabajo (seguridad e higiene, productividad, horas extras, etc.)	42,0	39,5	—
• Negociar buenos convenios colectivos con la empresa	18,7	21,8	+
• Mantener buenas relaciones con la empresa	9,3	17,2	+
• Prestar a los trabajadores una serie de servicios concretos, tales como abogados, economistas, viajes, etc.	8,6	9,7	+
• Concienciar y organizar a los trabajadores para luchar por un tipo de sociedad distinta de la actual	18,6	13,2	—
• Oponerse a los patronos en todo lo que se pueda (con asambleas, huelgas, boicots, etc.) para lograr el hundimiento del sistema capitalista	3,5	2,8	—

FUENTES: 1980. José Félix Tezanos, *¿Crisis de la conciencia obrera?*, Mezquita, Alhambra, Madrid, 1982.

1986. *La conciencia sindical de los trabajadores españoles*, encuesta dirigida por José Félix Tezanos y realizada por el Instituto IDES (manuscrito sin publicar), Madrid, 1987.

Intervención en las jornadas *El sindicalismo en el siglo XXI*, organizadas por la Fundación Largo Caballero, cuyos trabajos han sido editados como libro con el mismo título.