

**Antonio Chozas Bermúdez**

**TENDENCIAS ACTUALES  
DEL SINDICALISMO EN ESPAÑA**



UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA  
DE  
“SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA”

TENDENCIAS ACTUALES  
DEL  
SINDICALISMO EN ESPAÑA

---

H/162

TENDENCIAS  
ACTUALES  
DEL  
SINDICALISMO  
EN  
ESPAÑA

BIBLIOMEC



079757



UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA  
DE SANTA MARIA DE LA RABIDA

R. 150.254

© SERVICIO DE PUBLICACIONES DEL MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA.

Edita: Servicio de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.

Portada: LUIS F. del VALLE

Imprime: Gráficas Ellacuría - Avda. del Generalísimo, 19 - Erandio-Bilbao.

Depósito Legal: BI-800-1976

ISBN: 84-369-0509-1

Impreso en España



**lr**

COLECCION LA RABIDA

# INDICE

	<u>Págs.</u>
I. PLANTEAMIENTOS ... ..	9
A) Objeto de la investigación ... ..	10
1. El sindicalismo, fenómeno institucional ... ..	11
2. El sindicalismo, realidad sociológica ... ..	22
II. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION ... ..	32
1. El sindicalismo, centro de interés pluridisciplinar ... ..	33
2. El sindicalismo, objeto de investigación interdisciplinar ... ..	33
A) Caracteres ... ..	34
B) Consecuencias ... ..	36
Conclusiones del análisis ... ..	47
Coloquio de la primera Conferencia ...	67
2. <sup>a</sup> Conferencia ... ..	71
Coloquio de la segunda Conferencia ...	88

## I. PLANTEAMIENTOS

Acaso uno de los hechos más definidores de nuestro tiempo lo constituya, precisamente, la extensión del sindicalismo a escala mundial. Como todos ustedes saben, en su origen, el sindicalismo fue un fenómeno ligado a las primeras manifestaciones de la revolución industrial, a los primeros pasos del capitalismo. Originariamente, fue un fenómeno específicamente europeo y específicamente obrero. Hoy, como digo, su dimensión es planetaria, sus variedades son numerosas, diversas sus concepciones y, en muchos casos, incluso divergentes. Sería necesario, para describirlas y compararlas, remontarse a los orígenes históricos de cada una de ellas y tener en cuenta las situaciones particulares de los diversos países, cuya evolución socio-económica y cultural, muestra un amplio, complejo e intrincado panorama con múltiples gradaciones y niveles.

Por ello, ha podido repetirse hasta la saciedad que el problema sindical no es ni sencillo ni uniforme; que es un complejo de factores morales, políticos, sociales y económicos que sólo puede entenderse y ser resuelto a partir de la realidad y manifestaciones del trabajo organizado, con toda su riqueza, variedad, contradicciones y carácter cambiante. En verdad, el sindicalismo es un movimiento muy difícil de reducir a esquemas.

Se comprende, pues, que para estudiar el sindicalismo y las relaciones de trabajo, y según una frase muchas veces citada, "la lectura de Clausewitz puede ser de mayor ayuda que la de Walras". No obstante, resulta necesario esforzarse en dar a este estudio que, en razón de la misma intención estratégica de los sujetos interesados, sólo puede presentar en los hechos un carácter dinámico y complejo, el máximo de claridad pedagógica. Vamos, por esta causa, a intentar, sucesivamente, precisar el objeto de nuestra investigación y evocar la metodología observada, a fin de situar el plan adoptado para la exposición.

## **A) OBJETO DE LA INVESTIGACION**

Como todo fenómeno social, el sindicalismo puede estudiarse desde diferentes pun-

tos de vista. Entre las múltiples ópticas que se nos ofrecen, dos nos parecen prioritariamente merecedoras de retener nuestra atención.

El sindicato es, ante todo, *una institución*, es decir, un grupo humano constitutivo, con iguales títulos que otras estructuras, de la organización social. El sindicato es también una de las piezas maestras del juego colectivo de las sociedades modernas, donde existen y se enfrentan unos poderes. La organización y la acción sindicales son, así, dos aspectos complementarios y estrechamente ligados que conviene, no obstante, disociar por necesidades del análisis, con evocación sucesiva del sindicalismo, *en tanto que realidad institucional*, y del sindicalismo, *en tanto que realidad sociológica*.

## **1. El sindicalismo, fenómeno institucional**

Generalmente, sobre todo a nivel legislativo, se define la institución sindical por su función: la defensa de los intereses profesionales de sus miembros. Aunque históricamente, el derecho de coalición haya sido reconocido antes que la libertad de organización, puede considerarse que, en lógica estricta, la defensa de los intereses profesionales pasa, ante todo, por la representación de estos intereses y sólo después, por la promoción de los mismos.

## a) *La representación de intereses*

Por natural que nos parezca en nuestros días la idea de la representación de intereses, ésta sólo se ha impuesto en el ámbito profesional al término de largas y enconadas luchas, como antes nos recordaba el profesor Velarde. El sindicalismo ha existido, pues, antes de ser reconocido y, a causa de ello, pueden distinguirse en su larga historia dos fases esenciales:

— La primera corresponde a la emergencia progresiva del sistema capitalista, fase durante la cual la doctrina jurídica proclamada es la de la negación del interés del grupo.

— La segunda, que coincide con la expansión del sistema capitalista, ve, por el contrario, la consagración de los intereses de grupo por la doctrina y la ideología.

### 1.º *El capitalismo naciente y la negación del interés de grupo*

Dos principios fundamentales constitutivos de la *Weltanschauung* del capitalismo en su nacimiento se oponen al reconocimiento de los intereses de grupo. El primero es el del *individualismo político y la negación de los cuerpos intermedios*, del que Rousseau se convierte en apóstol.

El segundo principio es el del *liberalismo económico*, según el cual la mejor situación económica posible resulta del libre juego de los intereses individuales, expresado en el famoso y conocidísimo texto de Adam Smith sobre la mano invisible. Estos dos principios son la apoyatura de la famosa Ley Chapelier.

## 2.º *El capitalismo floreciente y la consagración de los intereses de grupo*

La negación de los intereses de grupo tenía, quizá, un cierto fundamento en tanto que las relaciones entre trabajadores y empleador, en el seno de una empresa de pequeñas dimensiones, podían tener un carácter inmediato o en tanto que, en el plano nacional, la primacía de las consideraciones políticas, no ligadas a oposiciones de clase basadas en intereses económicos divergentes, podía permitir postular una igualdad *de jure* de todos los ciudadanos. Pero los hechos, en su evolución rápida, no iban a tardar en mostrar el carácter muy hipotético de tales situaciones.

Precisamente, en los orígenes del sindicalismo, cuando empiezan a manifestarse en Europa las consecuencias de la revolución industrial y del capitalismo naciente, basado en la filosofía jurídica del liberalismo, la aspiración de los trabajadores para conseguir unas mínimas condiciones humanas de tra-



bajo y de existencia, es coaligarse, es conquistar el derecho sindical. Esta conquista del derecho sindical va a ir produciéndose, cronológicamente, en fechas diversas en los países de Europa Occidental, según su mayor o menor grado de industrialización. Así, el primer país donde se produce este reconocimiento es, lógicamente, en Inglaterra porque es también donde primero se dieron los efectos de la revolución industrial.

En todos los países, el esquema de este proceso ha sido el siguiente: hostilidad, persecución, tolerancia y, finalmente, reconocimiento.

La primera Ley Sindical del mundo es la Ley Sindical Británica de 1870. Después, en los diversos países europeos, se produce este reconocimiento del derecho sindical: en Francia, la Ley Waldeck-Rousseau, de 1884; en España, la Ley general de Asociaciones de 1887, admite también la asociación para la defensa de intereses profesionales.

Este reconocimiento, en algunos países, fue tardío por la gran hostilidad de los poderes públicos hacia estas nacientes agrupaciones sindicales. Este es el caso de todos los países latinos: Francia, Italia, España. En cambio, en otros países, la hostilidad no nacía de los poderes públicos ni siquiera se debía a una prohibición constitucional, sino que emanaba de una postura y de una serie de acciones contrarias por parte de los tribunales. El caso típico es el de los Estados

Unidos; en los Estados Unidos, la constitución reconocía el derecho de asociación, sin embargo, son los tribunales los que a través de sus "ijunctions", van a impedir durante mucho tiempo el reconocimiento del derecho sindical, hasta el punto de que este reconocimiento pleno será muy tardío y no se alcanzará hasta la Ley Wagner, en el año 1935. En Bélgica y en Suecia sucede algo parecido; hay un reconocimiento constitucional del derecho de asociación, pero el derecho sindical sólo se reconoce en Suecia en 1906 y en Bélgica en 1921.

Hay una conclusión a sacar en el panorama actual de la regulación jurídica del derecho sindical, que es la imperfecta traducción jurídica de este derecho en casi todos los países del mundo occidental.

En efecto; a pesar del progreso considerable realizado por el reconocimiento legal del derecho sindical, éste, como subraya Verdier, está inacabado y es insuficiente:

— Inacabado, porque el derecho sindical proclamado no está revestido de todos los medios jurídicos indispensables para su ejercicio real, sobre todo, al nivel de la empresa.

— Insuficiente, por un doble título: ante todo, porque el régimen instituido, si bien protege el aspecto individual de la libertad sindical, descuida su aspecto colectivo, el derecho del grupo; además y sobre todo, porque el sindicato es considerado esencialmente, en el espíritu del legislador y de la opinión

dominante, como representativo de sus miembros, en tanto que agrupación privada, y no de la profesión misma.

Los textos fundamentales, poco modificados, hacen del sindicato un grupo puramente privado, representativo de los intereses de sus miembros; numerosas disposiciones posteriores han reconocido, en casi todos los países, su vocación para hablar en nombre de la colectividad obrera o patronal de cada profesión y para representar, por consiguiente, unos intereses más amplios; después, han construido, piedra a piedra, todo un edificio de funciones sindicales en los diversos planos de la vida económica y social. De suerte que, en la base, pervive la concepción de una libertad individual que encuentra su cumplimiento en el acto personal de adhesión, mientras que las atribuciones del sindicato participan, en una cierta medida, de las prerrogativas del poder público y traducen el aspecto colectivo del derecho sindical, derecho de acción tanto como libertad de adhesión.

b) *La promoción de intereses*

Portavoz y representante de los intereses colectivos de un grupo, el sindicato es también un medio de acción que permite a este grupo asegurar bien la defensa, bien la mejora de sus intereses. Las diferentes defini-

ciones de los sindicatos que pueden seleccionarse, al hilo de las lecturas, ponen el acento sobre todo más en el aspecto promoción que en el aspecto representación de intereses, ya se trate de definiciones propuestas por juristas —“asociación que tiene por objeto la defensa de los intereses profesionales” (Rouast y Durand)—, por sociólogos —“asociación permanente de asalariados que se proponen defender y mejorar su contrato de trabajo” (B. y S. Webb)— o por economistas —“asociación permanente de los obreros que tiene por objeto el mantenimiento y la mejora de la condición obrera como tal” (Simiand)—. Resumiendo el conjunto de los objetivos que se asignaba, según él, el movimiento sindical, Samuel Gompers, lo decía en la fórmula más concisa posible “todavía más”. Es necesario subrayar, no obstante, que los términos jurídicos son excesivamente estrechos, ya que la lógica de la acción sindical no es exclusivamente económica, puesto que los intereses a promover pueden perfectamente ser unos valores comunes a encarnar o unas realidades sociales que hacer surgir, así pues, intereses de naturaleza política. Cuando se pasa de una definición del sindicato por el grupo representado a una definición por los objetivos perseguidos, encontramos inmediatamente dos grandes concepciones:

— la primera, de naturaleza más hegelia-

na, pone el acento sobre las relaciones de fuerza;

- la segunda, que podría referirse a Santo Tomás, privilegia el acuerdo y el entendimiento.

1.º *La concepción antagonista*, la de la lucha, es indiscutiblemente en la que se inspiró el sindicalismo originario y a la que, con mayor frecuencia, sigue proclamándose ligado. En una frase lapidaria Griffuelhes definía el papel del sindicalismo como sigue: “La acción obrera se da como fin la emancipación obrera; se da como instrumento el sindicato y como medio, la huelga que es la lucha elevada a su máximo de agudeza”. Esta concepción antagonista puede invocar en su apoyo las luchas que reseña la historia del movimiento obrero y las doctrinas que él ha hecho suyas.

En el plano de los hechos, la historia no deja de mostrar que cuando los obreros han querido asegurar la promoción de sus intereses, con gran frecuencia, han chocado con la represión feroz. (Los 1.º de mayo; de manera general las grandes conquistas obreras, incluida la del derecho sindical, se ligan siempre a luchas sociales de amplitud considerable).

En el plano doctrinal, el movimiento obrero sólo puede reconocerse en las primeras líneas del *Manifiesto Comunista*: “La historia de toda sociedad hasta nuestros días es

la historia de la lucha de clases. Hombre libre y esclavo, patricio y plebeyo, barón y siervo, maestro y oficial, en una palabra: opresores y oprimidos, se han encontrado en constante oposición; ellos han mantenido una lucha sin respiro, unas veces disfrazada, otras abierta, que cada vez acaba, bien en una transformación revolucionaria de la sociedad entera, bien en la ruina de las diversas clases en lucha... No obstante, nuestra época —la época de la burguesía— se distingue de las otras por un rasgo particular: ella ha simplificado los antagonismos de clase. Cada vez más, la sociedad se divide en dos grandes campos enemigos: la burguesía y el proletariado”.

La Carta de Amiens se inscribe en esta perspectiva, religando el reconocimiento de la lucha de clases a las reivindicaciones obreras a corto plazo (“el incremento del bienestar de los trabajadores por la realización de mejoras inmediatas, tales como la disminución de las horas de trabajo, el aumento de los salarios, etc.”) o a largo plazo (“la emancipación integral que sólo puede realizarse por la expropiación capitalista”), y a los medios de acción (“la huelga general”, “la acción económica (que) debe ejercerse directamente contra el patronato”).

2.º *La concepción fusionista, el concurso*, está, igualmente, presente en la ideología explícita o implícita del movimiento obrero.

Es decir, que se la reencuentra tanto en el plano de los principios como en el de los comportamientos.

En el plano de los principios, el concepto tomista de bien común, que sigue inspirando el pensamiento católico, explica fácilmente la orientación hacia los sindicatos mixtos defendida por Alberto de Mun. La enseñanza de la Iglesia pone el acento sobre el carácter complementario del trabajo y el capital: "El error capital consiste en creer que las dos clases son enemigas netas la una de la otra... La verdad se encuentra en una doctrina absolutamente opuesta... En la sociedad, las dos clases están destinadas por naturaleza a unirse armoniosamente y a mantenerse mutuamente en el perfecto equilibrio" (*Rerum Novarum*). "No podía llegarse a una curación perfecta más que si estas clases opuestas son sustituidas por unos órganos bien constituidos, unos "órdenes" o unas "profesiones" que agrupen a los hombres, no según las posiciones que ocupen en el mercado de trabajo, sino según las diferentes ramas de la actividad social a las que estén ligadas" (*Quadragesimo Anno*). La ideología del concurso inspirará las primeras manifestaciones del sindicalismo cristiano en Europa y, años más tarde, se concretará en la célebre fórmula "el sindicato libre en la profesión organizada".

En el plano de los comportamientos, la concepción fusionista del "concurso" se reen-

cuenta en el tema de la participación que sólo puede oponerse al de la reivindicación en el plano de las distinciones de escuela. La participación, que retiene cada vez más la atención de los sociólogos, pero que, a veces, traduce también —es necesario confesarlo claramente— cierto sabor de una ideología que, a justo título, podía considerarse como históricamente superada, puede revestir muchas formas. Por participación se entiende tanto la consulta organizada y oficializada de los sindicatos por los poderes públicos y los empleadores, como la colaboración de las organizaciones profesionales en la reglamentación del trabajo, como la asociación en la gestión de ciertas instituciones económicas y sociales (Seguridad Social, planes de desarrollo...). En el curso de los últimos decenios y en todos los países estas tareas nuevas del sindicalismo se han desarrollado considerablemente; así, resulta fundado el pensamiento de que “el concepto de participación, cualquiera que sea la dificultad para discernir su contenido con precisión, está probablemente destinado a dominar la evolución de las relaciones profesionales en el curso de los treinta próximos años” (J. de Bivry, 1945). Sin duda, entendido en este sentido, el concepto de participación no trasciende la necesaria defensa de los intereses particulares, pero al menos supone alguna conciliación posible entre la promoción de los intereses profesionales y la salvaguardia del interés colectivo.

Una vez situado, en una primera aproximación, el sindicalismo, en tanto que fenómeno institucional, deviene posible corregir lo que esta visión pudiera tener de demasiado abstracta y precisar, desde un ángulo menos conceptual y más sociológico, en qué sentido entendemos situar el objeto de nuestro estudio.

## **2. El sindicalismo, realidad sociológica**

La mayoría de los especialistas del estudio del movimiento obrero (Commons, Cole, Perlman, Polanvi, Clapham, etc“) se muestran de acuerdo en religar sindicalismo e industria. Clapham escribe expresamente: “El club o la unión de industria... son, sin duda alguna, el producto de la organización capitalista de la industria”. De hecho, como señala G. Caire, es necesario poner inmediatamente de manifiesto la ambigüedad de esta última expresión. En efecto, según que se ponga el acento sobre la organización capitalista de la producción o sobre la realidad industrial, el tipo de análisis sociológico que se está llamado a hacer será diferente. En el primer caso, al insistir sobre un modo de producción que se caracteriza por una separación antagonista del capital y el trabajo, se hace del sindicalismo la expresión de la lucha de clases. En el segundo caso, al poner el acento, por el contrario, sobre la especifi-

cidad de las técnicas, el sindicalismo se presenta, simplemente, como un instrumento de toda sociedad industrial. Son éstas dos vías las que conviene, pues, explicar.

a) *El sindicalismo, expresión de la lucha de clases*

1.—*El sindicalismo es la encarnación de la clase obrera*

De una parte, el sindicalismo, que es la traducción de una toma de conciencia de una solidaridad de hecho y de la necesidad de la organización, aparece igualmente —al lado de otras instituciones tales como el partido político, por ejemplo— como una encarnación de la clase obrera. Pero, de otra parte, es también una palanca indispensable de la lucha de clases, a la vez instrumento de mejora de la suerte de los trabajadores y de contestación del orden establecido.

Esta afirmación encuentra fácilmente su justificación en las encuestas sociológicas a las que puede procederse, pero su traducción teórica es susceptible de varias interpretaciones.

Al término de una vasta encuesta que recurre a las técnicas modernas del análisis estadístico, y que en numerosas ocasiones tendremos ocasión de explotar, Alain Touraine,

al estudiar las relaciones entre la conciencia obrera y el movimiento obrero, podía concluir como sigue: "La acción sindical es una forma práctica del movimiento obrero. La reivindicación y la negociación que constituyen las dos caras de la acción sindical, no se explican solamente por el estado de las relaciones colectivas de trabajo, por la situación económica de la empresa y de la economía, la capacidad de resistencia del patrón o del Estado, el movimiento de los precios, etcétera; ellas manifiestan una voluntad de acción, portan en sí mismas una cierta concepción de las relaciones sociales en el trabajo y en la sociedad. La acción sindical no es solamente una estrategia y una táctica; es, ante todo, una política; construye un campo de acción en lugar de buscar sólo sacar el máximo de ventajas en un campo definido por la estructura y la coyuntura económicas... El estudio de la acción obrera está, pues, estrechamente ligado al de la conciencia obrera. Esta hace incluso aparecer con una claridad particular la evolución de aquélla".

. El sindicalismo aparece, pues, como una institución que encarna la clase obrera, su percepción de una situación vivida, su interpretación de las relaciones sociales, sus aspiraciones a transformar la sociedad actual. Pero, inmediatamente, es necesario llamar la atención sobre la primera frase de la cita reproducida: si la organización sindical no es

más que una forma del movimiento obrero y si por movimiento obrero se entiende el conjunto de las instituciones donde se reúnen y agrupan los trabajadores, conviene precisar las relaciones que la organización sindical mantiene con estas otras instituciones y, sobre todo, con las principales de entre ellas, los partidos obreros.

(En efecto, o bien el sindicalismo, en tanto que institución fundamental, es la encarnación perfecta de la clase obrera; o bien, el sindicalismo, institución esencial, sin duda, pero incompleta para caracterizar por sí sola el campo total de la conciencia obrera, no es más que una encarnación parcial de la clase obrera. La historia del movimiento obrero nos ofrece como un revelador de estas dos interpretaciones. La cosa es particularmente clara en los debates, que más adelante tendremos ocasión de evocar, y que se sitúan en los primeros años del siglo. De un lado estaban los que consideraban que el sindicato era la única organización que podía llevar a bien la lucha obrera. El sindicato se bastaba a sí mismo para organizar la lucha económica, que es la única lucha de clase pura, y dispone, con la huelga general, del único medio de lucha eficaz. Además, es la base de la reorganización social del porvenir. De otro lado, estaban los que, después de haber minimizado, en ocasiones, la importancia de la acción sindical, se encontraban prestos a concederla eficacia, no sin subrayar la necesidad

de repartición de tareas entre el sindicato y el partido político.)

El sindicato es, pues, una institución en la que la clase obrera encuentra su encarnación, total o fragmentaria, según el grado de las interpretaciones antagonistas; pero es también —lo que refleja mejor la expresión acción sindical— un instrumento de la lucha obrera.

Pero esta lucha puede adoptar diferentes formas y, entonces, el sindicalismo es susceptible de presentar varias caras, a las que más adelante nos referiremos, y que reflejan la tipología de la acción sindical según la sociedad global.

b) *El sindicalismo, instrumento de la sociedad industrial*

Es bien sabido que el concepto de sociedad industrial se remonta a Saint-Simon y a Augusto Comte, y que ha sido desarrollado recientemente, en especial por Raymond Aron. Este, partiendo de una definición simple —“sociedad en la que la gran industria sería la forma de producción más característica”—, deduce de ella un cierto número de características: separación de la empresa y de la familia, división tecnológica del trabajo, acumulación del capital, cálculo económico riguroso, concentración obrera sobre los lugares de trabajo. El examen de las socie-

dades capitalistas y soviéticas le permite concluir en una similitud de funciones (progresividad, cálculo racional, deseos ilimitados). Pero lo que importa retener para nuestro propósito es que "todas las sociedades industriales, y más generalmente todas las sociedades complejas, comportan una triple heterogeneidad: la que resulta de la división del trabajo, la que afecta a la jerarquía de la riqueza, del poder y del prestigio entre los diferentes individuos, en fin, la que crea la pluralidad de los grupos que se constituyen y se oponen entre sí en el interior de la sociedad global".

Diferencias de rentas, diferencias en las maneras de vivir, conciencia de comunidad y de originalidad con relación a los otros, aceptación o rechazo de estas distinciones caracterizan a las sociedades industriales. No obstante, si los conflictos existen, antes que de lucha de clases importaría hablar, para calificarlos, de "satisfacción conflictiva", pues las tendencias que pueden observarse en este tipo de sociedades son "la reducción de la pasividad, la intensificación de las reivindicaciones y el debilitamiento de los movimientos revolucionarios y de la propensión a utilizar la violencia". En este contexto, el sindicalismo se presenta bajo una luz bien distinta a la que acabamos de evocar, pues la sociedad industrial, si admite los conflictos que en el dominio que le es propio, el sindicalismo está encargado de asumir, se es-

fuerza, no obstante, en impedir que lleguen a ser belicosos, encauzándolos por la vía de la participación.

1.º *La sociedad industrial, lugar de conflictos*

El carácter ilimitado de las necesidades que suscita y mantiene la publicidad, el conocimiento que tienen los individuos de las posibilidades ofrecidas por el aparato productivo para procurar masivamente productos destinados al consumo de las masas, ofrecen ya un carácter propicio a la reivindicación que —puesto que todo es reducible a dinero y a rentas— el sindicalismo tiene como tarea defender. Pero es necesario superar las motivaciones propiamente psicológicas del conflicto potencial. Por progresivas, las sociedades industriales facilitan la movilidad profesional y la movilidad social. Ahora bien, la movilidad profesional hace surgir nuevas reivindicaciones que el sindicalismo debe asumir: ordenación del trabajo, defensa de las ventajas adquiridas, ordenación de las reconversiones, seguridad del empleo, que vienen a añadirse a las tradicionales preocupaciones en materia de renta. La movilidad social facilita las comparaciones —así, pues, el principio de identidad— al mismo tiempo que incita a las diferenciaciones, aunque sean puramente psicológicas —en virtud del prin-

cipio de originalidad. De aquí la doble reivindicación de paridad —“reivindicar la paridad... es, en último término, mucho más que una cuestión de rentas: es una manera de vivir que pasa por un problema de rentas”, ha dicho Boissonnat— y de especificidad, que consagra la multiplicación de las primas y de las ventajas complementarias. No resulta difícil imaginarse los múltiples conflictos que la sociedad industrial hace, así, surgir al hilo de los días.

Las consecuencias que de ello resultan para el sindicalismo son numerosas. La concentración obrera sobre los lugares de trabajo, fábricas o administraciones, hace posibles vastas reagrupaciones: más allá de los particularismos del oficio, la pertenencia común a una rama o a un sector industrial facilita el sindicalismo de industria, incluso, a veces, las uniones generales. Pero, al no poder diferenciarse por el conocimiento del material o la práctica del oficio manual, los individuos se sitúan en la escala social, mucho más abstracta, de los estatutos; por esta causa, se multiplican las posiciones categoriales. El sindicalismo se enfrenta, debido a ello, a una doble tarea: le es absolutamente preciso arbitrar los conflictos internos para mantener, más allá de la diversidad de sus miembros, la unidad y el número que hacen su fuerza; le es preciso, también, a fin de justificar su función propiamente económica, suscitar, en caso de necesidad, las reivindicaciones para

dar testimonio de su imaginación y llevarlas a buen puerto para probar su eficacia.

## 2.º *La sociedad industrial, lugar de participación*

La participación, en el marco de las sociedades industriales, tiene un estatuto complejo. Pueden distinguirse varias series de motivaciones. La *primera* es de *naturaleza histórica*; según Raymond Aron, los valores y mecanismos sociales de las sociedades desarrolladas sufren más transformaciones (reducción de las desigualdades en la distribución de las rentas, redistribución y transparencia sociales, etc.) que, conjuntamente y en definitiva, democratizan el régimen económico. Se podría, pues, sostener, en esta perspectiva, que “la participación, de alguna manera, es un producto natural de la evolución de la sociedad industrial hacia una socialización creciente”, como afirma R. Mathevet. Una *segunda* motivación es de *naturaleza económica*: la sociología del trabajo muestra, por ejemplo, a consecuencia de las célebres encuestas de la Western Electric, que pueden ser impulsadas reservas de productividad cuando los interesados se sienten concernidos por su trabajo, lo que ha estado en el origen de las técnicas de relaciones humanas en la empresa; igualmente, las diferentes experiencias de planificación muestran cómo

en una simple preocupación de eficacia económica el poder público tiene un decidido interés en buscar la colaboración de los interesados a través de sus organizaciones profesionales. Una *tercera razón*, acaso más esencial que las precedentes, es de *naturaleza social*: la participación puede ser un reductor de conflictos y, por esto mismo, sustituir ventajosamente a la coerción que siempre presentaría el riesgo de comportar unos costes elevados.

Las tareas del sindicalismo se encuentran, por todo ello, profundamente transformadas. A la reivindicación económica, a la lucha política que es, frecuentemente, su prolongación, vienen a añadirse las exigencias de una política de presencia en los lugares donde se adoptan las decisiones, las técnicas, de preparación de un plan, las gestonarias, de empresas racionalizadas o con estatuto público, las sociales, que exigen los comités de empresa, etc. Puede, pues, sostenerse, en una visión ambiciosa y verosímilmente muy optimista, que, por intermedio de sus organizaciones profesionales, "el hombre de los años sesenta, más consciente y al mismo tiempo mas voluntarioso, quiere ser sujeto activo de su destino. Después de haber conquistado la ciudadanía política en el último siglo, busca, por vías todavía inciertas, la participación económica" (P. Masse).

Si ahora intentamos reunir los hilos dispersos de las consideraciones que anteceden,

podemos definir el objeto de nuestra investigación como sigue: el estudio del sindicalismo en tanto que institución necesariamente evolutiva y dinámica, que defiende y busca promover unos intereses, profesionales o extra-profesionales, que son los del grupo obrero, en un cuadro social que sigue siendo el de las luchas de clases, pero al que la sociedad industrial viene a dar una creciente complejidad.

## II. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

El fenómeno sindical puede ser aprehendido, en tanto que objeto de estudio, de muchas maneras. Una clasificación cómoda, aunque necesariamente esquemática, permite distinguir, de una parte, los análisis especializados que estudian el sindicalismo desde el ángulo y con las técnicas de una disciplina particular, y de otra, los análisis que pretenden ser sintéticos y consideran al sindicalismo como un fenómeno social global, dependiente de técnicas complementarias más que opuestas y distintas. En otros términos, el sindicalismo puede ser un centro de interés pluridisciplinar o un objeto de investigación interdisciplinar (Guy Caire).

## **1. El sindicalismo, centro de interés pluridisciplinar**

Sin duda, no hay descripción que no sea, al mismo tiempo, comienzo de explicación, aunque sólo fuera porque conviene necesariamente recurrir a unos esquemas de clasificación; del mismo modo, no existe tentativa analítica que no se vea obligada, en uno u otro momento, a utilizar unas ilustraciones. Parece, no obstante, posible oponer, como lo hace Guy Caire, pedagógicamente, las investigaciones descriptivas y las de vocación interpretativa.

Con respecto al sindicalismo, el primer papel correspondería a la historia y el derecho; el segundo, a la economía —objetivos— y a la ciencia política —medios—.

## **2. El sindicalismo, objeto de investigación interdisciplinar**

Por lo mismo que partes de un todo, los puntos de vista que acabamos de evocar corren el riesgo de ser parciales; sin embargo, cada uno de ellos aporta a la reflexión unos elementos indispensables: la historia da el sentido de lo relativo; el derecho muestra cómo las reglas influyen la acción e inversamente, cómo ésta transforma las reglas; la economía, además del rigor de sus razonamientos, indica el peso de las “reivindicacio-

nes cuantitativas" que, con excesiva frecuencia, se tiene tendencia a subestimar; la ciencia política ofrece un importante instrumento para analizar la dialéctica de las luchas sociales. Conviene, pues, resumir lo que en muchas ocasiones aparece separado y pasar de un análisis pluridisciplinar a una verdadera investigación interdisciplinar de la que conviene, asimismo, precisar sucesivamente, siguiendo a Guy Caire, los caracteres y las consecuencias.

## A) CARACTERES

La aproximación en la que pretendemos inspirarnos es la de las llamadas relaciones industriales. El término está todavía escasamente admitido en el vocabulario especializado español; la realidad que recubre se confunde, frecuentemente, con la sociología del trabajo, de la que, no obstante, a nuestro juicio, conviene distinguirla. Por ello, nos es necesario precisar el espíritu que anima esta aproximación y delimitar el ámbito que incluye.

1.º *El espíritu de las relaciones industriales* es resueltamente interdisciplinar. J. Dunlop las define como "una encrucijada en la que se reúnen un cierto número de dis-

ciplinas —la historia, la economía política, la ciencia política, la sociología, la psicología y el derecho—”. La obra de V. R. Lorwin consagrada al sindicalismo francés proporciona un bastante buen ejemplo de ello.

Puede, pues, decirse que la óptica de las relaciones industriales, como la de la sociología del trabajo “es menos un método de análisis propio que un conjunto de problemas. Existe sólo en la medida en que una conducta de trabajo debe ser descompuesta para analizarla en términos bien de personalidad, bien de sistema social, bien de situación histórica (y no cronológica) y posee una unidad, por el hecho de que los valores que orientan a los actores, al institucionalizarse, devienen normas colectivas de conducta, controlando así unos sistemas de interacción” (A. Tournaine). Las relaciones industriales son, a pesar de todo, diferentes de la sociología del trabajo, ante todo, por su carácter, práctico y pragmático para las primeras; especulativo y sistemático para la segunda, pero, sobre todo, por su extensión. Así es como George Friedmann considera que la sociología del trabajo es “el estudio, bajo diversos aspectos, de todas las colectividades humanas que se constituyen con ocasión del trabajo” y que la expresión “relaciones industriales” caracteriza “el conjunto de relaciones entre empleadores y empleados, patronos y asalariados, así como las asociaciones formadas por los unos y los otros, los medios de negocia-

ción, de arbitraje y de lucha que utilizan en sus relaciones y conflictos”.

2.º *El ámbito cubierto* cuando se tratan de precisar, en la óptica de las relaciones industriales, las características del sindicalismo, puede entonces ser discernido. Se trata, ante todo, de definir el grupo social interesado por la institución y esto en sus múltiples dimensiones: económica, social, ideológica. Se trata, después, de describir la organización en que este grupo encarna ciertas intenciones que son las suyas. Es necesario, finalmente, seguir en su desarrollo ideológico, la lucha que opone la institución sindical a los otros sujetos sociales. En otros términos, el análisis sociológico de las clases sociales puede proporcionar un cañamazo cómodo para explorar el primer tipo de problemas evocados; la teoría moderna de las organizaciones procura un buen punto de partida para estudiar el segundo género de problemas, mientras que el análisis económico y el de la ciencia política son indispensables para caracterizar la acción sindical. En términos muy simples, se trata de ir de los hombres a las instituciones y a las luchas sociales.

## **B) CONSECUENCIAS**

El objeto de nuestro estudio —el sindicalismo obrero—, el método de investigación

utilizado —la aproximación por las relaciones industriales— una vez precisados, se hace posible indicar las consecuencias que de ello deben derivarse para nuestro trabajo. A este objeto, podemos situar el conjunto de los puntos de vista que pueden adoptarse y proponer un plan de estudio.

1.º *Los puntos de vista susceptibles de ser retenidos* han sido resumidos muy bien por Michel Crozier, del siguiente modo: “Distinguiremos, escribe, cinco puntos de vista complementarios que corresponden a los aspectos diversos, y a veces contradictorios, del movimiento obrero: 1. El punto de vista genético: ¿a qué necesidades responde el movimiento obrero?, ¿cómo se ha desarrollado y por qué? 2. El punto de vista estructural: ¿qué tipo de organización es el movimiento obrero?, ¿cómo se reparten en él los papeles y los poderes? 3. El punto de vista funcional: ¿cuáles son las funciones del movimiento obrero en la sociedad global y cómo las cumple? 4. El punto de vista ideológico: la importancia de la palanca ideológica en el movimiento obrero es considerable; ¿por qué? 5. El punto de vista del cambio: el movimiento obrero no es sólo una reacción a una situación dada, una de las piezas indispensables del equilibrio social, es también un factor original nuevo que constituye para la sociedad en su conjunto un factor de cambio”. Henos aquí, pues, provistos de un hilo

conductor que importa seguir a fin de tener en cuenta todos los múltiples componentes del sindicalismo obrero.

2.º *El plan adoptado* puede ahora explicitarse. Nuestro estudio se dividirá en dos partes. En la primera, se trata de situar los tres elementos esenciales que nos permitirán comprender la verdadera naturaleza del sindicalismo obrero: la historia a lo largo de la cual se ha forjado (con las referencias imprescindibles) los datos actuales del grupo, cuyos intereses asume, la vía en la que entiende orientar su ideología. En la segunda parte, nos es necesario describir, sucesivamente, la institución y evocar sus medios de acción.

## I. LA ORGANIZACION OBRERA

Como antes hemos apuntado, la teoría de la organización conduce a ver a ésta como un conjunto de medios puestos en práctica para negociar el producto con el contorno y como una respuesta a su situación en este contorno (Bonis); aplicarla a las organizaciones obreras equivale a considerar los modos de organización y las orientaciones ideológicas de aquéllas en la línea de los análisis de Commons y Perlman.

## 1. Los métodos de organización

a) *Optica estática: los organigramas*

1.º *Las posibilidades de organización sindical*

— La función de reclutamiento.

- Se ofrecen diferentes posibilidades de organización: la adhesión puede llevarse a cabo sobre la base:

- del oficio;
- de la industria;
- de la empresa;
- de la categoría;
- de la unión general.

• ¿Puede deducirse de ello una lógica de evolución?

— Para Touraine, la variable tecnológica es determinante y ha llevado, sucesivamente, al sindicalismo de oficio, al sindicalismo de industria, al sindicalismo de empresa;

— Para Turner, la variable es institucional: el sindicato estaría caracterizado por una alternancia de sindicatos cerrados y de sindicatos abiertos, estando el límite determinado menos por la dimensión del sindicato que por su heterogeneidad;

— Para Hobsbawn, cuyo punto de parti-

da es la teoría de la demanda derivada de Marshall, una explicación en términos de desafío-respuesta permite pasar del sindicalismo de oficio al sindicalismo de industria;

— Se puede observar una doble tendencia que supera los particularismos (oficio) en beneficio de las características de pertenencia común (industria y/o unión general), que hace resurgir, después, los particularismos (empresa o categoría) cuando los intereses reagrupados devienen divergentes.

— La función de encuadramiento: el sindicalismo es solidaridad que puede adoptar dos formas:

. Solidaridades verticales por una organización jerárquica:

- Sindicato;
- Federación;
- Confederación.

. Solidaridades horizontales:

- bien en estructuras administrativas preexistentes (uniones locales y uniones departamentales o provinciales);
- bien en estructuras económicas emergentes (uniones regionales, mercados comunes, conglomerados multinacionales).

## 2. Los problemas planteados

Resultado de decisiones empíricas y dotadas de una cierta inercia, las estructuras sindicales sufren de dos males:

— Defecto de coherencia, que entraña problemas de:

- Delimitación de fronteras (problema, sobre todo, anglosajón con la convivencia de sindicatos de oficio y de industria) que se resuelve por la vía:

- convencional (acuerdos de no ingerencia, códigos de buena conducta);
- estructural;
- jurisdiccional (“Sout relations committee” del T.U.C.).

- De amalgamación por razones de economía de medios, de adaptación a la estrategia del adversario, pudiendo ser una forma transitoria o duradera de coordinación.

— Insuficiencia de coordinación que puede provenir de:

- La dualidad de tipos de organización que ilustran numerosos ejemplos:

- T.U. y “shops stewards” en Gran Bretaña;
  - secretarios sindicales y delegados de taller en Italia;
  - sindicatos y consejos de trabajadores en los Países Bajos.
- La multiplicidad de medios de acción sindical: por ejemplo, en Francia, delegados de personal (reclamación), miembros del comité de empresa (participación), delegado sindical (negociación), cuyas funciones, con frecuencia, se entremezclan y confunden.

b) *Optica dinámica: burocracia y democracia sindicales*

**1. El aparato estructura (o burocracia en el sentido weberiano del término)**

— *Los medios humanos:*

- Los dirigentes tienen unos orígenes a veces exteriores al medio representado (países subdesarrollados), pero generalmente próximos a los de sus mandatos (países desarrollados). La estructura socio-profesional de los organismos directores refleja la de las organizaciones. Las funciones se caracte-

rizan por la multiplicidad de las tareas y su tecnificación creciente, lo que origina problemas de lazos con la base y riesgos de comportamiento burocrático.

- . Los auxiliares son en número más o menos grande, de nivel y formación más o menos elevados, de especialización más o menos marcada (sindicalismo francés versus sindicalismo americano).

— *Los medios materiales:*

- . *Las finanzas sindicales:*

- Los ingresos están constituidos por los derechos de entrada (elevados, en los sindicatos americanos de oficio), las cotizaciones sindicales mensuales (que oscilan desde menos de una hora de salario en Francia hasta cuatro horas en los países nórdicos). A ello se añaden los recursos más diversificados (reembolso de gastos de representación, subvenciones gubernamentales), provenientes en ocasiones de la gestión de un importante patrimonio (Histadruth israelí, sector alemán de economía comunitaria).
- Los gastos son los de personal (emolumentos débiles en Francia, considerables, a veces, en U.S.A.); de

acción sindical (generalmente, con fondos especiales de huelga); de propaganda, e incluso de intervención internacional (A.F.L.-C.I.O.).

- . La prensa sindical comprende:
  - los órganos nacionales (confederales, federales, publicaciones especializadas en los dominios jurídicos, económicos o de formación);
  - los órganos locales (frecuentemente, réplica a la prensa patronal de empresa);
  - los folletos u opúsculos de carácter eventual.

## **2. La institución-funcionamiento**

Bok y Dunlop consideran que el funcionamiento de la organización depende de la interferencia de cuatro variables: los deseos de los adheridos, la naturaleza y las capacidades de los dirigentes, las aptitudes y las opiniones de los subordinados, las presiones del contorno. El concepto de democracia sindical se sitúa, de este modo, en el centro del análisis.

— Problemática del análisis:

- . Modos de aproximación:

- La democracia como mecanismo: para Lipset, Trow y Coleman, un sindicato es democrático cuando se da en él una dosis cuidadosa y frágil de procedimientos anti-oligárquicos; para Martin, cuando la supervivencia de las tendencias o fracciones queda asegurada; para Oerr, cuando la libertad de los adheridos está asegurada, lo que plantea la cuestión de un cierto número de ordenaciones institucionales —autonomía de las secciones locales, elecciones con papeletas secretas, independencia de los procedimientos judiciales sindicales, reglas liberales de entrada y de movimiento— pudiendo, en caso necesario, ser precisadas por el poder público (Ley Laudrum-Griffin).
- La democracia como antídoto de la autoridad: la evolución que tiende a la centralización (Lester), a la tecnificación (Collinet) es, por naturaleza, antidemocrática y lleva a la paradoja (Herberg) de que los afiliados al sindicato tienen menos libertad frente a sus dirigentes que respecto de su empleador. El análisis se centra entonces sobre las relaciones entre los subgrupos de la organización y la democracia asegu-

rada por el empleo de procedimientos democráticos. La responsabilidad de los líderes, la información de la base (Barbash), son elementos constitutivos de los "bills of rights".

- La democracia como voluntad de participación sólo se concibe como una interacción constante de los medios y los fines de la organización, como la posibilidad para los adheridos de participar en la formulación, la ratificación y la aplicación de la política sindical (Coleman).

#### *Medidas estadísticas:*

- Se puede, a partir de cuestionarios, proceder a un análisis multivariado y a la búsqueda de correlaciones.
- Se pueden también establecer unas curvas de control sobre gráficos en los que la abscisa representa los niveles jerárquicos de la organización y la ordenada los grados de control ejercidos sobre cada nivel: según la punta y la forma de la curva pueden distinguirse así unos controles autocrático, democrático, anárquico, poliárquico (Tannenbaum).

## CONCLUSIONES DEL ANALISIS

— El contenido de la democracia depende menos de estructuras formales expresadas por los estatutos y reglamentos o de gestiones de conflictos entre mayoría y minoría, base y vértice, que de la armonización de las discordancias entre los objetivos que dan a la acción sindical diferentes contenidos posibles y las actitudes de los militantes expresadas por su proyecto (Erbes-Seguín).

Las variables de un funcionamiento democrático son numerosas (14, según Martín); no obstante, pueden ser investigadas en tres direcciones esenciales que caracterizan:

- las orientaciones del militante;
- su modo de inserción en la organización;
- su relación con los objetivos sindicales.

### 2. Las orientaciones

Es posible recensar unos temas (análisis sincrónico) y ver su configuración en combinaciones matrices (análisis diacrónico).

- a) *Análisis sincrónico: los temas ideológicos (Vidal). Problemas del análisis*

- Elección de un instrumento de referencia; se utiliza una tipología de las formas de sindicalismo obtenida por combinación:
  - . De las fases de evolución tecnológica (variable externa):
    - trabajo de oficio (o fase A. de Touraine);
    - trabajo en serie (o fase B);
    - trabajo tecnificado (o fase C).
  - . De los principios que condicionan la reivindicación sindical (variable interna):
    - trabajo, que reposa sobre una definición del actor social por sí mismo (principio de identidad de Touraine);
    - empresa, que define las relaciones con el adversario (principio de oposición);
    - campo social, que constituye la afirmación de valores que legitiman la acción (principio de totalidad).
  - . Determinación del campo ideológico concebido como región de la superestructura dotada de una autonomía propia (Poulantzas) a partir de cuestiones ventiladas en tres dominios (posición de la clase obrera, naturaleza de las relaciones sociales, transformaciones so-

ciales), las doctrinas sindicales no siendo más que los límites o mojones que cierran el campo ideológico.

- Cruzamiento con un cierto número de variables de contraste, relativas:
  - al medio profesional (tipo de trabajo, localización de la empresa);
  - a la dirección de la empresa (política patronal, grado de contractualización o “concertación” de las relaciones industriales);
  - a la situación económica de la empresa (sector de consumo o de equipo, coyuntura, pertenencia pública o privada).

## 2.º Conclusiones del análisis

Se contrasta la existencia de una oposición entre radicalismo (doctrina fundada sobre el sentimiento de la ruptura) y reformismo (doblete conceptual del tema de la integración).

- Influencia de la situación de la empresa: las industrias de bienes de consumo favorecen el reformismo; las de bienes de equipo, el radicalismo; una coyuntura expansionista, el reformismo; una coyuntura de recesión, el radicalismo.
- Influencia de la situación del militante:

la rama metalúrgica favorece el radicalismo, lo mismo que la calificación obrero polivalente o el habitat en una comunidad de preponderancia obrera; las ramas del textil o de los servicios privados, así como una calificación técnica elevada favorecen el reformismo; las otras ramas, los especialistas, los empleados, los técnicos, tienen actitudes "ilustradas" entre las dos tendencias.

b) *Análisis diacrónico: los proyectos sindicales*

El proyecto o movimiento por el cual el actor organiza el campo de su acción (Rolle) juega un doble papel: es organizador de los temas ideológicos y movilizador de las energías.

1.º *El concepto de proyecto*

- En cuanto a su significación, el proyecto es un modo de formalización de las relaciones del trabajador y de su organización, que muestra la manera como los objetivos sindicales son asumidos e interiorizados.
- En cuanto a sus componentes, según la importancia de los diferentes polos (identidad, oposición, totalidad) y la naturaleza

de las ligazones que se establecen entre ellos, es posible definir diferentes orientaciones de los actores sociales.

## 2.º *Los diferentes tipos de proyecto*

— Las implicaciones de los actores sociales.

• Implicaciones de los adheridos: en los juicios emitidos sobre la clase obrera, dos tesis se enfrentan: la de un aburguesamiento y una integración progresiva (Galbraith, Bell, Lipset, Aron), la del carácter revolucionario de las "nuevas clases obreras" (Mallet, Gorz). Esforzándose en comprobar estas tesis, Golthorpe, Lockwood y su equipo constatan una orientación instrumental orientada hacia los objetivos de consumo y una existencia social privatizada. Pero confirmando los resultados obtenidos por Touraine, observan también una actitud valorizadora con respecto al trabajo entre los obreros cualificados, desvalorizadora entre los semicalificados; una adhesión de principio hacia el sindicato, por razones específicas, entre los menos calificados; una participación débil en la actividad sindical local, más elevada en la actividad sindical en el taller.

• Implicaciones de los militantes (Erbes-

Seguin): por combinación de dos variables (implicación personal del militante en la acción, modo de compromiso) pueden distinguirse cuatro tipos de proyectos sindicales:

- defensivo-reivindicativo (implicación basada en la defensa de intereses inmediatos y compromiso de carácter instrumental);
  - ilustrado (movilización que se sitúa en una perspectiva de participación combinada con una creencia en unos intereses inconciliables con los del patronato);
  - instrumental-revolucionario (movilización que se sitúa en la perspectiva de luchas radicales pero que considera que, a largo plazo, los sindicatos deben devenir órganos de gestión);
  - técnico-revolucionario (movilización para permitir una política de transformaciones gracias a la puesta a punto de un programa).
- La significación de la acción sindical (Durand).
- . Hipótesis de investigación: los tipos de acción se orientan hacia uno de los tres polos de la acción (identidad, oposición, totalidad), lo que ofrece la posibilidad

de definir seis orientaciones según las relaciones entre polos.

Conclusiones:

- Nivel de salario débil, pesimismo sobre la condición obrera, sentimiento de exclusión, referencia a la necesidad de la reivindicación, habitat en medio obrero, conciencia de las desigualdades están ligados a un sindicalismo de tipo B; nivel de salario elevado, optimismo, participación, referencia a la situación económica, habitat heterogéneo, negación de las desigualdades sociales están ligados a un sindicalismo de tipo C.
- Se da una mayor frecuencia del sindicalismo de tipo B en las empresas de patronato familiar, en el sector público de monopolio, en las empresas desfavorables a la negociación; del sindicalismo de tipo C en las empresas públicas industriales, en las empresas favorables a la negociación.
- El privilegio reconocido a la acción política favorece el sindicalismo de tipo B; a la acción gestonaria, el sindicalismo de tipo C.

## *Sindicalismo y modalidades de la acción*

Partiendo del modelo de análisis formulado por A. Touraine, Claude Durand define seis tipos de acción sindical a partir de tres elementos o niveles de conciencia:

- la definición que el actor social (el sindicato) da de sí mismo, o principio de identidad;
- la manera como plantea el adversario, o principio de oposición;
- la afirmación del sistema de valores que legitiman la acción, o principio de totalidad.

Cada uno de estos elementos determina un polo de la tipología, del nivel 1 al 3, según que uno u otro de estos tres principios predomine.

La otra dimensión viene dada por las fases de evolución del sindicalismo:

- fase A, o sindicalismo de oficio;
- fase B, o sindicalismo de industria, que representa el período característico del trabajo en cadena;
- la fase C representa las formas de acción nuevas “que hasta ahora no han recibido denominación, pero cuya característica común es un debilitamiento de la ideología en beneficio de una mayor concentración sobre los aspectos

prácticos o políticos de la acción sindical". Son de referencia en este punto, los debates sobre la "nueva clase obrera", tales como los presentan tanto Serge Mallet como Bruno Trentin.

Los seis tipos de acción sindical susceptibles de aparecer son los siguientes:

- *El sindicalismo de oficio (A-1)*, centrado sobre los valores profesionales, que abandona la gestión de la empresa a la responsabilidad patronal. Los problemas de política general y económica son vistos desde el ángulo de la defensa de intereses. Este tipo de acción, históricamente muy interesante, ha sido analizado por Bernard Mottez.
- *El sindicalismo de defensa económica (B-1)*, caracterizado por la defensa del nivel de vida y por la lucha contra las cadencias y el paro. La oposición al patronato es viva y basada en la solidaridad obrera.
- *El sindicalismo de clase (B-2)*, dominado por el tema de la explotación capitalista, por el rechazo de la institucionalización de las relaciones y por la referencia al sistema de clases sociales.
- *El sindicalismo de defensa profesional*

(C-1), presenta bastantes analogías con el sindicalismo del tipo B-1, pero se centra en la búsqueda de las ventajas individuales para los trabajadores en una sociedad industrial cuyas características se han modificado con relación a la fase precedente.

- *El sindicalismo de negociación contractual (C-2)*, privilegia el diálogo sobre la lucha. La intervención de los sindicatos se hace, preferentemente, al nivel del funcionamiento de la empresa. La participación quiere ser constructiva.
- *El sindicalismo gestor (C-3)*, se esfuerza en integrar las contradicciones al nivel del trabajo y de la empresa en una política económica general y planificadora. Los militantes consideran que es posible desviar y racionalizar a su través la política patronal y la del Gobierno.

C. Durand considera que la política sindical se define por la articulación entre el contenido explícito de las reivindicaciones y la situación profesional de los trabajadores afectados.

Un análisis de la acción sindical y de su contenido nunca sería completo sin una consideración en profundidad de los medios que pone en práctica y del papel de los sindica-

tos en las relaciones profesionales. En la imposibilidad de realizar esta tarea, aquí y ahora, no obstante ha de dejarse constancia, siquiera sea esquemática, de los principales aspectos que presenta en la actualidad.

Si las relaciones industriales son la institucionalización del conflicto entre empleadores y asalariados en el marco de relaciones y negociaciones directas entre las partes, la empresa es el lugar privilegiado de las relaciones profesionales. Pero aunque el Estado se limite a definir las reglas del juego o intervenga de manera más activa, al administrar los servicios y un sector público y garantizar los equilibrios económicos, fuerza es reconocer que el poder público es también un actor esencial en el juego de las relaciones profesionales.

En este sentido el esquema debería incluir las relaciones en la empresa entre el empleador y los trabajadores organizados; todo el complejo proceso de la negociación colectiva; los diversos planes en que puede manifestarse la participación; las relaciones entre las organizaciones profesionales, como agentes económicos y cuerpos representativos, y el poder público; la inserción del sindicalismo dentro del sistema de relaciones industriales, con la identificación de las variables técnico-económica, jurídica, institucional e ideológica, así como las imágenes de las organizaciones profesionales, incluidas las dis-

tintas significaciones que se atribuyen al sindicalismo obrero.

Desde este punto de vista, *un esquema de construcción tipológica* permite, con la ayuda de hipótesis simples, deducir cuatro tipos ideales (Touraine).

- Las hipótesis conciernen a los obstáculos encontrados por el movimiento obrero en su doble exigencia de desarrollo económico (los obstáculos que afectan al envejecimiento o al débil crecimiento económico) y de control social (los obstáculos son tanto más fuertes cuanto que subsisten restos sociales o culturales de las sociedades pre-industriales). En definitiva, puede situarse el sindicalismo sobre dos dimensiones (oposicional-reformador y liberal-revolucionario), habida cuenta de la naturaleza de las reivindicaciones y del modo de creación liberal o voluntarista de la sociedad industrial.
  
- Los tipos ideales son cuatro:
  - *El tipo I (sindicalismo americano)*, caracterizado por un fuerte desarrollo económico y una débil resistencia, una acción esencialmente económica y débilmente politizada, un control sindical indirecto pero real, una conciencia de clase ausente.

- . *El tipo II (sindicalismo japonés)*, caracterizado por un gran desarrollo económico y un débil poder sindical de control, el mantenimiento de un poder de clase tradicional apoyado sobre unas tradiciones preindustriales, una politización más social que económica.
- . *El tipo III (sindicalismo británico y escandinavo)* se encuentra cuando el desarrollo económico no responde a las expectativas obreras, al mismo tiempo que la madurez de la sociedad industrial ha hecho posible, no obstante, un acceso al poder que satisface la voluntad de control; la politización del movimiento obrero es, entonces, económica sobre todo.
- . *El tipo IV (sindicalismo latino)*, es aquél en que las dos exigencias de desarrollo y de control chocan con grandes obstáculos, el movimiento obrero se sitúa en la frontera entre un sindicalismo revolucionario y un sindicalismo de control, une la lucha económica y su acción contra el poder de clase.

Ahora bien, si tratamos de profundizar un poco más en esta tipología y de ponerla en relación, con mayores matices y con diversas alternativas, con la sociedad global, de acuerdo con Alain Touraine, pueden dis-

tinguirse tres tipos de sindicalismos que, a la vez, ponen de manifiesto la importancia respectiva —como antes les decía a ustedes— de las funciones de reivindicación y contestación y de las funciones de participación. Esta tipología nos revela, igualmente, las formas de la estrategia sindical.

— En primer lugar, *el sindicalismo de oposición*. Ejerce, sobre todo, como su propio nombre indica, una acción de disputa y de reivindicación. Moviliza el descontento y organiza la lucha contra el poder de clase. Privilegia las relaciones de oposición con el adversario sobre la afirmación de la identidad. Se sitúa en el exterior de la empresa y del régimen que dirige la sociedad global y rechaza, por consiguiente, toda forma de participación. Su estrategia tiende a cambiar el sistema existente antes que a asumir un papel dentro de él. Sus medios con el conflicto, la oposición y la acción política orientada al cambio de régimen. Con todo, aparece marcado por una cierta tensión entre el objetivo más lejano de la destrucción revolucionaria del Estado y la búsqueda inmediata de su conquista para transformarle. Tales han sido, y siguen siendo todavía en alguna medida, los sindicalismos francés e italiano.

— *El sindicalismo de control*. Presenta una tendencia general hacia la acción *gestionaria*, pero en grado y por medios diversos según los países y sin renunciar a la acción *reivindicativa*.

Una primera variante la constituye el *sindicalismo de negociación* cuya estrategia se sitúa al nivel de las relaciones industriales con la finalidad esencial de reforzar la posición de los trabajadores en las negociaciones colectivas. No discute un sistema de poder económico y político que le parece de una eficacia razonable y no asume la responsabilidad de los problemas del desarrollo económico. Su orientación contractual hace que se ligue más a la institucionalización de las relaciones con el empresariado que no a los problemas políticos o a la justificación social de la acción. Este es el caso del sindicalismo americano.

En cambio, en sus manifestaciones europeas, el sindicalismo de control tiende a hacer depender los problemas profesionales y los de la empresa de su contexto económico general y, en consecuencia, a intervenir en la política económica y social en diversos planos sin asumir, por otra parte, una responsabilidad directa en el ejercicio del poder de la empresa o del Estado. Su concepción tecnicista del sindicalismo se alía con su concepción global de la estrategia reivindicativa. La participación es reivindicada como acceso a las decisiones, no sólo en la empresa, sino también en el plano nacional. De aquí, una politización de la acción que inserta las reivindicaciones en el conjunto de la programación y de la planificación económica. Optimista en cuanto a las posibilidades de

influir sobre las decisiones, el sindicalismo gestionario no duda en concebir programas económicos a largo plazo.

El *control* es el esfuerzo mediante el cual los trabajadores intentan eliminar cuanto estiman como peligro de ruptura entre ellos mismos y sus obras, tanto en el nivel del puesto de trabajo como en el de la sociedad global. Esta estrategia tiene un carácter doble y, por lo mismo, ambiguo. Deriva, a la vez, de una voluntad de oposición al poder de clase del empresariado y de una voluntad de participación en el desarrollo económico y social. En esta perspectiva, el sindicalismo de control es, a un tiempo, un instrumento de oposición, de negociación y de integración. Unas veces, el poder gestionario es débil (Estados Unidos); otras, es fuerte (Gran Bretaña, Alemania Federal, países escandinavos). En todos los casos, el papel integrador de los sindicatos es grande, pero se ejerce bien por la exclusiva acción de orden económico y técnico (Estados Unidos), o bien, tanto e incluso más, por la vía de la acción política (partidos creados, animados, configurados y financiados por los Sindicatos: Gran Bretaña y países escandinavos). El sindicalismo francés se orienta hacia la acción gestionaria, pero con el recelo de transformarse, por efecto de la misma, en sindicalismo asociado al poder, es decir, integrado en el sistema político-económico. Algo similar puede decirse, aunque

con notas propias, del sindicalismo italiano. De todos modos, por encima de las peculiares situaciones nacionales, el sindicalismo de control postula como finalidad común y fundamental, la transformación de la sociedad para eliminar las causas de las alienaciones que pesan sobre los trabajadores. En este sentido, persigue tres objetivos precisos:

a) Adquirir una potencia suficiente para ser reconocido como el representante único de los trabajadores y acceder al poder de decisión, bien en la forma de control, o bien en la forma de participación.

b) Incrementar su control sobre el empleo, de manera capaz de impedir que las condiciones de trabajo se fijen por un poder privado y que el trabajo sea considerado como una mercancía sometida a condicionantes de orden económico. Se trata, esencialmente, de alcanzar el reconocimiento del trabajador como sujeto y no objeto en el sistema de producción, lo que tendría la inmediata consecuencia de aumentar la autonomía de la situación social respecto de la condición económica.

c) Mejorar el estatuto social general de los trabajadores, su nivel y su modo de vida.

— *El sindicalismo asociado al poder.* Se encuentra en los regímenes soviéticos y de

democracia popular, en los que su misión de consolidación del régimen socialista y de educación de la conciencia política de los trabajadores le confieren un papel gestor de encuadramiento de masas, con exclusión casi total de la función reivindicativa, sustituida, todo lo más, por la presentación de las quejas de los trabajadores cerca de los órganos políticos con los que los Sindicatos se relacionan. Las particularidades de las relaciones profesionales, en régimen socialista, han sido evocadas en la esfera internacional, por ejemplo, con ocasión de las Conferencias Internacionales del Trabajo, para discutir la calidad de empleador de los Directores de Empresa y la calidad de Sindicato de las Organizaciones obreras.

La problemática de este tipo de sindicalismo es la que se deriva de su dualidad de funciones.

En primer lugar, está la célebre y repetida frase de Lenin, "el sindicato correa de transmisión". Esta tesis llevaría a no ver en la institución sindical más que una combinación de supervisión, vigilancia, control y una cierta misión de profilaxis administrativa. Todo esto se reflejaría en aspectos tales como los marcos de la participación obrera, los comités de producción que funcionan bajo el estricto control de la sección sindical, el convenio colectivo que, además de la indicación de los derechos de los trabajadores, enumera sus deberes en relación con el plan fijado a

la empresa..., por ejemplo. Este papel de control, actualmente, en el sindicalismo chino es mucho más acentuado.

En segundo lugar, las orientaciones de la participación, constatables, esencialmente, en tres direcciones:

1) Los sindicatos como agentes activos en materia de producción, es decir, participando en la evolución y en la ejecución activa del plan.

2) Los sindicatos participan también en la elaboración de la legislación del trabajo, definen las normas de remuneración y participan en la distribución de las rentas entre la parte individual y la parte colectiva o social; intervienen en materia de condiciones de trabajo, sobre todo, en el ámbito de la seguridad e higiene y de la reconversión de la mano de obra. Además, extienden sus competencias a cuestiones que en otros países corresponden a instituciones estatales; por ejemplo, en la U.R.S.S., la gestión de la seguridad social está atribuida plenamente a los Sindicatos, así como gran parte de los Servicios Sociales; participan en la educación obrera y, en este aspecto, son una verdadera escuela de comunismo.

3) Como órgano de defensa profesional, de la misma manera que puede decirse que en el sindicalismo occidental se ha pasado

de una dimensión puramente reivindicativa a una dimensión reivindicativa y de participación, quizá en cierto modo se está iniciando en el mundo socialista el proceso contrario: desde una negación de la dimensión reivindicativa, comienzan a manifestarse indicios de un papel reivindicativo de los Sindicatos. En este sentido, la función de defensa profesional de los Sindicatos puede hasta planear ciertos conflictos con los poderes públicos o con la dirección de la empresa.

*En los países en vías de desarrollo* los movimientos sindicales parecen adoptar, cualquiera que sea el régimen político, una orientación similar, a reserva de algunas excepciones. En todo caso, tres características comunes parecen particularizar sus sistemas de relaciones industriales, sobre todo en los países recién accedidos a la independencia:

— En primer lugar, la contaminación de los modelos metropolitanos, observable especialmente en Africa, aunque se encuentra también en algunas zonas del Caribe y del Asia Sur Occidental. En este orden de cosas, puede distinguirse una influencia francófona, con formas de pluralismo sindical y un matiz mucho más ideológico, y una influencia anglófona, con formas de mejor organización sindical y un sindicalismo menos politizado.

— En todo caso, la politización de estas organizaciones profesionales se pone de ma-

nifiesto en los lazos estrechos que las unen con los partidos políticos, tejidos en la fase preparatoria de la independencia nacional, reforzados frecuentemente después de su conquista, en nombre de las exigencias del desarrollo y de sus modalidades esenciales: planificación, reforma agraria; o en nombre de la ideología: panafricanismo, panarabismo, etc.

— Una politización de la acción sindical, marcada por las siguientes notas: el tiempo consagrado a la acción política; la subordinación de la acción económica; el empleo de manifestaciones políticas de masas; el alineamiento ideológico con el partido en el poder; la integración de las organizaciones profesionales en un movimiento político más amplio; la confusión, frecuentemente manifestada, entre sindicato y partido; y, por último, en todo caso, las exigencias de la industrialización hacen que cualquier aspecto reivindicativo del sindicalismo quede sometido a los imperativos del desarrollo.

## **COLOQUIO DE LA PRIMERA CONFERENCIA**

— En fin. Yo creo, o creía, que sindicalismo y socialismo son dos terminologías hasta cierto punto claramente delimitadas, pero en vista de esta exposición llego un poco a dudar incluso hasta dónde es socialismo y

hasta dónde es puramente sindicalismo. Yéndome quizá un poco a un breve bosquejo histórico de la aparición del sindicalismo o de las primeras inquietudes obreras, tenemos que surgen en Inglaterra, aunque realmente donde suelen plasmarse con más intensidad parece ser que es en Francia, no porque Francia fuera un país más industrializado que Inglaterra, sino porque parece más bien que es una escuela que arrastra del proceso revolucionario, de fines del XVIII. Empiezan después algunas teorías como los socialistas utópicos, Saint-Simon, Fourier, con su célebre falansterio, esa especie de cenobio industrial, y vemos también después a Proudhon, que ya está con las teorías del sindicalismo y que no es adversario tanto de la propiedad individual como de la propiedad comunista. Se define más bien como una especie de anarquismo y es partidario del crédito gratuito y del mutualismo. Entonces, hasta aquí parece que la cosa está, digamos, como a caballo entre el socialismo y el sindicalismo, no está muy clara la delimitación. Y entonces, yo pregunto: ¿cuándo se da realmente ese despegue entre sindicalismo y socialismo, a tenor de que el último ejemplo que usted ha puesto es el caso del sindicalismo soviético que, prácticamente, viene a ser una especie de escuela de comunismo, comunismo ortodoxo, como queramos llamarlo?

— *Profesor Chozas.* Efectivamente, las primeras formas sindicales aparecen en Ingla-

terra y la dimensión ideológica del sindicalismo inglés siempre ha sido muy moderada, siempre marchó por una línea de pragmatismo y en este sindicalismo inglés ha sido mayor la influencia ideológica de los fabianos, y de la tradición metodista que no la del marxismo. Primera cuestión, pues, aclarada.

A su vez, dentro del sindicalismo continental europeo, el sindicalismo de los países latinos, Francia, Italia, España, ha tenido una intensa dimensión ideológica; ahora bien, en las primeras manifestaciones del sindicalismo revolucionario, la influencia de Proudhon es muy importante: toda la afirmación suya de que el taller reemplazaría al Gobierno y de que la federación libre de los grupos profesionales eliminaría o haría inútil el Estado, es recogida por el sindicalismo revolucionario y formulada en la Carta de Amiens, con una expresa manifestación, además de contra el Patronato, contra el Estado, contra el Parlamento y contra los Partidos políticos.

Esto va a ser algo que va a teñir profundamente el sindicalismo de los países latinos; por ejemplo, esta corriente del sindicalismo revolucionario, con ingredientes ibéricos por otra parte muy definidos, va a ser la típica de la C.N.T. en España. Ahora bien, ¿cuándo aparece ese conflicto ideológico, digamos, entre socialismo y sindicalismo revolucionario o, para ser más precisos, entre sindicalismo revolucionario y marxismo? Precisamente Lenin criticará la acción que él

califica de "economismo" del tradeunionismo británico, porque dice que supedita la obtención de determinadas mejoras profesionales inmediatas al papel revolucionario de transformación de la sociedad. De ahí que traten los partidos marxistas de influenciar ideológicamente al sindicalismo. En Francia, será la lucha entre la corriente socialista marxista de Guesde que trata de atraerse a la Confederación General del Trabajo y cómo en los Congresos de ésta, concretamente en el de Amiens, en 1906, plantea la cuestión y el Congreso mayoritariamente decide que la C.G.T. no tiene por qué someterse a la disciplina del partido socialista obrero francés ni a su militancia marxista.

En cambio, en Alemania, la cosa desde el principio, ocurrirá al revés. En la declaración de Manheim, también en 1906, se manifiesta claramente la supeditación ideológica de los sindicatos al Partido, al que corresponde la orientación ideológica de la acción sindical. Esto va a ser un dato permanente en la corriente sindicalista-socialista de Alemania. En España, se planteará precisamente el tema con la U.G.T. La U.G.T., obra de Pablo Iglesias, como el partido socialista obrero español que fue, dicho sea entre paréntesis, el segundo del mundo después del alemán, la U.G.T., digo, tendrá siempre una rígida disciplina marxista. Y de ahí vendrá el enfrentamiento entre la U.G.T. y la C.N.T.

Hoy en día, en el panorama del mundo occidental, todo esto ha cambiado profundamente. Saben ustedes que, por ejemplo, la C.G.T. francesa, a pesar de seguir proclamando en sus estatutos la Carta de Amiens, está íntimamente ligada al partido comunista francés, hecho que ha estado siempre detrás de las sucesivas escisiones sindicales francesas. En Italia que, en cierto modo, presenta un claro paralelismo con la historia del sindicalismo francés, la central sindical más importante, la Confederación General Italiana del Trabajo, ha tenido una estrecha dependencia respecto del partido comunista, aunque, en el momento actual, los cambios de orientación en el sindicalismo italiano son verdaderamente curiosos y sumamente interesantes, con la pretensión de las tres Centrales sindicales de llegar a una unidad sindical por encima de las divisiones ideológicas, pero esto es otro problema. Pienso que con lo dicho queda aclarado lo que usted quería.

## 2.<sup>a</sup> CONFERENCIA

Tal como habíamos adelantado ayer, vamos a dedicar nuestra charla de hoy a trazar un esquema de situación y, mínimamente de futuro, del sindicalismo español.

En cualquier estudio o análisis que, con un mínimo de seriedad y rigor, pretenda aproximarse a la problemática presente y futura, de la estructura y la dinámica sociales de la España del desarrollo, el tema del sindicalismo necesariamente ha de situarse en un primerísimo plano. Vamos, pues, a preguntarnos dónde está hoy el sindicalismo español, qué líneas y papeles lo conforman en la realidad del presente, para comparar lo que hay con lo que podría y, quizá, debería haber.

Vaya por delante que el objeto central de nuestra atención va a ser el sindicalismo de los trabajadores. Y ello, al menos, por dos importantes razones concurrentes que, acaso, requieran una breve explicación.

La primera, porque resulta más fácil conocer el sindicalismo obrero que el sindicalismo patronal y porque un cierto número de problemas son específicos del sindicato de los asalariados. No puede establecerse un paralelismo exacto entre el sindicato patronal y el sindicato de los trabajadores. El sindicato patronal es sólo uno de los medios de representación de los empresarios mientras que, prácticamente, el sindicato propio es, si no el único, siempre el instrumento esencial de acción de los trabajadores. Los empresarios cuentan con otros medios a su disposición: las Cámaras de Comercio e Industria, agrupaciones o servicios etiquetados con rúbricas variadísimas, las empresas mismas que,

a menudo, desalojan una influencia considerable, a veces incluso más fuerte que la de un grupo, si se trata de firmas de las llamadas dominantes o de esa omnipresente manifestación de nuestro tiempo que son las multinacionales.

Después, y en todo caso, en los sindicatos patronales la defensa de intereses se confunde ampliamente con la defensa de la empresa, en su actual y predominante configuración capitalista. Los sindicatos patronales, en cuanto tales, no tienen mucho más que un papel limitado, en una doble dirección:

- puesta en orden y arbitraje entre los intereses de las diferentes empresas;
- servir de intermediarios y representantes de los intereses patronales frente a los trabajadores y al Estado.

Y ahora, sin más circunloquios, entremos ya en el núcleo mismo de nuestras consideraciones.

Es bien sabido que la base normativa del sindicalismo español actual la constituyen la Ley Sindical de 17 de febrero de 1971 y sus ya numerosas, aunque todavía no completadas, disposiciones de aplicación y desarrollo. La nueva Ley Sindical ha sido, y sigue siendo, uno de los temas más polémicos de nuestra vida social y política de los últimos años y a ella se ha llegado después de un largo y complicado proceso, marcado dialécticamente

por posiciones y tendencias bien definidas, interpretativas y hasta ideológicamente encontradas, incluso en el seno del propio Gobierno, con derivaciones conflictivas en el plano socioeconómico y cuyos hitos más significativos fueron:

- la modificación de la declaración XIII del Fuero del Trabajo, llevada a cabo por la Ley Orgánica del Estado, en 1966;
- la Consulta-Informe que preparó la propia Organización Sindical sobre el posible contenido del futuro ordenamiento sindical, a la vista de esta modificación del Fuero del Trabajo y, como consecuencia de esta consulta-informe, la celebración del Congreso Sindical de Tarragona, convocado exclusivamente para examinar los criterios que, a juicio de los propios representantes sindicales, debían servir de base a ese ordenamiento;
- la Declaración de la Conferencia Episcopal sobre el sindicalismo español, en julio de 1968;
- el Anteproyecto de Ley Sindical elaborado por la propia Organización Sindical, como consecuencia del Congreso de Tarragona, y elevado al Gobierno;
- el Informe del Grupo de Estudio de la O.I.T. sobre la situación laboral y sindical en España, publicado en septiembre de 1969;

- el Anteproyecto de Ley Sindical que el Gobierno envió a las Cortes en octubre de 1969, y
- el que resultó de su reelaboración por la Ponencia de las Cortes.

La Ley, como reiterada y profusamente se declaró por sus panegiristas, pretendía poner en pie un “nuevo sindicalismo” ampliamente abierto a las aspiraciones de los trabajadores. Pero la realidad no ha debido responder a las intenciones puesto que cada día se hace más patente la necesidad de aportar una nueva solución de conjunto, a la vista del creciente distanciamiento entre los esquemas normativos y la realidad de las vivencias y reivindicaciones del mundo del trabajo español actual. El simple conocimiento de los textos no puede, pues, ser suficiente para dar una visión completa de la situación.

“El orden jurídico —ha dicho un prestigioso maestro del Derecho Social, Paul Durand— no es perfecto por el simple establecimiento de una regla de derecho. La norma jurídica es sólo uno de los factores que ordenan la vida en sociedad. El jurista no puede limitarse a comentarla y a introducirla en una construcción intelectual. Debe también inquietarse por la manera como la norma se aplica efectivamente y considerar el conjunto de las fuerzas que ordenan la sociedad.”

Así, poner a punto, buscar los aspectos positivos y negativos de esta experiencia, in-

tentar deducir las razones profundas de sus debilidades me ha parecido una tarea interesante en sí misma; además, en la medida en que mis palabras puedan contribuir a clarificar la materia, a poner de relieve los grandes problemas, no quedarán desprovistas de todo interés para lo por venir. Por otra parte, lo confieso francamente, esta última preocupación es la que domina enteramente mi propósito.

Pues bien, si desde el punto de vista técnico-jurídico, numerosos análisis y comentarios han puesto de manifiesto las insuficiencias, incongruencias y contradicciones internas de la Ley Sindical, su gran distancia tanto del Congreso de Tarragona como de las principales recomendaciones de la O.I.T. y, sobre todo, la notoria disparidad entre los principios solemnemente proclamados y su parte orgánica y sus aplicaciones prácticas, más decepcionante resulta todavía el desarrollo reglamentario de la Ley, respecto del cual, en un amplísimo espectro de variadas y contradictorias posiciones ideológicas, se admite de consuno y con rara unanimidad que ha supuesto un retroceso en relación con el propio espíritu de la norma básica y que no ha conseguido hacer realidad ni una auténtica representatividad y democracia a todos los niveles; ni una autonomía real, actuante y eficaz; ni la posibilidad del recurso a la acción conflictiva y a la huelga laboral, como garantía de una negociación colectiva con

plena efectividad y de un completo sistema de relaciones industriales; ni las garantías efectivas para los representantes sindicales de los trabajadores; ni ha sabido precisar tampoco los cauces de la acción sindical en la empresa. Por otra parte, si formalmente la Ley desvinculó a la Organización Sindical del Movimiento-Organización, ella misma y, marcadamente, las disposiciones dictadas en su desarrollo y aplicación, la han administrativizado progresivamente, en un proceso creciente de asimilación indisimulada a una superestructura de tipo ministerial. Lo que resulta especialmente grave si se tiene en cuenta que, a la vista de la nueva Declaración XIII del Fuero del Trabajo, nada impedía que la futura Organización Sindical se independizase totalmente de la Administración del Estado, que sus dirigentes fuesen auténticamente representativos y que las nuevas asociaciones fuesen mutuamente independientes, transformándose en auténticos sindicatos de trabajadores y de empresarios. Y lo que es más grave todavía, en claro detrimento del sitio propio, de primer rango institucional, que al sindicalismo confieren nuestras Leyes Fundamentales.

En este sentido, si quisiéramos hacer un breve esquema de algunos de los aspectos más inmediatos, o de más necesaria y urgente consideración, al hilo de la Ley Sindical y de sus disposiciones de desarrollo, podríamos señalar las siguientes notas de carácter general.

En primer lugar, *en el aspecto normativo*, tomando la propia Ley Sindical como punto de partida:

— Necesidad de alcanzar todos los resultados que pueden obtenerse de su aplicación y observancia, con un espíritu abierto.

— En el desarrollo y ejecución de la Ley, se observa prolijidad, superposición o solapamiento de algunas de las disposiciones dictadas, que, además, cierran incluso caminos que había abierto la propia Ley.

— Posibilidades, por consiguiente, de refundición, simplificación y adecuación de las mismas a la realidad y al dinamismo sindical.

— Necesidad de completar de una vez el cuadro normativo al que, además, debiera imprimirse la máxima flexibilidad con escrupuloso respeto al principio de autonomía sindical. (Es evidente que en cualquier regulación del sindicalismo se presentan problemas de autonomía y problemas de heteronomía: hay normas que tienen que nacer de la potestad legislativa o reglamentaria del Estado, en cuanto incidan en otros ámbitos que desborden el propiamente sindical, pero hay también un definido campo normativo propio de la autonomía sindical. En este aspecto, no parece necesario que todas las disposiciones sindicales tengan que ser establecidas por vía de decreto y que, incluso las de rango inferior, tengan que ser publicadas en el Boletín Oficial del Estado.)

Desde el punto de vista de la *estructura*, aparte de la nota de administrativación progresiva a que antes me he referido:

— Se observa una excesiva centralización y un exceso de burocracia. Ya sabemos que en todas las organizaciones complejas —lo apuntábamos ayer—, este riesgo de burocratización existe y sólo puede salvarse con un sistema auténtico de democracia interna, de representatividad y de control en todas las escalas de la jerarquía sindical.

— A pesar de lo que se proclama, se da también una práctica disociación o diversificación de lo social y de lo económico en muchos de los aspectos de las funciones sindicales. Mientras que los Sindicatos Nacionales se preocupan casi única y exclusivamente de los temas económicos, en las esferas locales y provinciales la atención se centra en todo género de cuestiones sociales. Naturalmente, hace falta una vertebración de estos dos aspectos, económico y social.

— De acuerdo con ello, parece ineludible acometer, con criterios claros, realistas y precisos, la remodelación de todo el entramado de la acción sindical en el seno de la empresa.

— La división actual de las ramas de actividad, que sirve de soporte a los Sindicatos Nacionales existentes, resulta anacrónica e inadecuada, por tanto, a las exigencias de los modernos procesos de desarrollo.

Hay también un contexto sindical inadecuado para la pequeña y mediana empresa, en tanto que los problemas de las grandes empresas suelen transitar por ámbitos extrasindicales.

Desde un punto de vista que pudiéramos calificar de *sociológico*, cabría señalar:

— Ausencia de una sociología electoral en el plano sindical, con notoria erosión de los principios de autenticidad y representatividad, especialmente en los altos escalones y en algunos estratos intermedios de los cargos sindicales electivos.

— La autoperpetuación de los líderes sindicales a alto nivel —constante de buena parte de los sindicalismos—, encuentra su mayor apoyatura y refuerzo en las disposiciones sindicales vigentes en materia electoral, lo que pone de manifiesto la urgente necesidad de revisar, con la antelación suficiente, los actuales mecanismos.

— Carencia de instrumentos adecuados para la prospección de nuevos líderes sindicales. Los dispositivos de formación sindical son restringidos e insuficientes, en amplitud y en contenido, y a los obstáculos institucionales se añade la enemiga de los líderes ya “instalados”.

— Los cargos sindicales electivos en la empresa o en el ámbito local, tienen muy escaso contacto con los líderes de los escalones medios o altos. Tal falta de porosidad, de comunicación, produce el distanciamiento

con la "base", acaso el mayor problema hoy de toda la vida sindical.

Desde el punto de vista de la *acción sindical*:

— Falta una estrategia global de la negociación colectiva de condiciones de trabajo, precisamente por las insuficiencias estructurales de representatividad, lo que impide que aquélla pueda proyectarse todo lo que debiera, tanto en las fases de preparación como en la de determinación de las unidades de negociación y a la hora de fijar el contenido de los convenios y todas las posibilidades que ofrecen éstos, especialmente en el ámbito interprofesional y en el de la empresa.

— Necesidad de replantear, a fondo, la normativa concerniente a los conflictos colectivos de trabajo. Sin una regulación mucho más completa, mucho más actualizada y adecuada a la realidad socioeconómica española que la vigente, las posibilidades efectivas de acción sindical son muy escasas. Por eso parece muy necesario reajustar, con criterios realistas y simplificación de trámites, las normas por las que se regula el ejercicio del derecho de reunión sindical. También en este campo predomina o parece predominar, mucho más la preocupación por la traba y el impedimento, en lugar de la preocupación por dar una fluidez a estas reuniones. Antes se ha hablado aquí, por ejemplo, de la marcha de los olivareros sobre Madrid y de la reunión de 5.000 de ellos en la Casa Sindi-

cal. A mí me parece muy bien que se reúnan los olivareros, pero este hecho, si hubieran sido no 5.000, sino 500 trabajadores de la construcción o del metal, pongo por caso, hubiera sido impensable con la actual regulación del derecho de reunión sindical.

— Por último, en un terreno muy concreto, las exigencias de la política de empleo en el momento presente y en un futuro inmediato, imponen acelerar al máximo el más perfecto funcionamiento de las Oficinas de Colocación.

Todo esto, como antes dije, no es más que un esquema muy simplificado de problemas o de manifestaciones problemáticas de la realidad sindical española y ante un panorama tan escasamente satisfactorio, no puede calificarse de aventurada la afirmación de que, probablemente, no existe en el horizonte de nuestro próximo futuro problema alguno que supere, por su dimensión, alcance, entidad y urgencia, al de actualizar la Organización Sindical y, dentro de ella, al de configurar con autenticidad, imaginación y pragmatismo, un sindicalismo de los trabajadores plenamente autónomo, democrático y representativo, capaz de aglutinar a todas las corrientes de opinión sindical en una unidad superior libremente aceptada, sin uniformidades ni confusionismos esterilizantes y liberado de paralizantes tutelas paternalistas que carecen de sentido en la nueva sociedad española.

Con esta plataforma de partida, este sindicalismo:

— Se afianzaría como portavoz del mundo del trabajo, reconocido y tratado como tal por el Estado, como interlocutor válido, sujeto y actor social, titular, junto a la empresa y el Estado, de un poder socio-económico compartido.

— Legítimamente capacitado y reconocido para el despliegue y ejercicio de sus reivindicaciones profesionales y sociales, cuantitativas y cualitativas, como una fuerza con la libertad y la capacidad de decir “no” y de apoyar su negativa mediante el conflicto, que juega un papel positivo y motor en el progreso social, inseparable de la acción sindical. Porque, como ha dicho un ilustre sociólogo, “que haya tensiones entre asalariados y dirigentes de empresa, entre el sindicato y los poderes, sólo puede escandalizar a los soñadores de un nuevo reino de utopía en el que gobernantes, dirigentes de empresa y jefes sindicales cantarían himnos a la productividad y a la justicia social”. Las tensiones son normales y ninguna sociedad dinámica puede vivir sin tensión e incluso sin conflicto. Pero el problema está en saber cuál es el momento a partir del cual la tensión corre el riesgo de dislocar la economía o la cohesión de la comunidad nacional, lo que exige en todos los grupos unas exigencias lógicas de racionalidad económica. Las sociedades modernas sólo serán racionales si

cada uno de los grupos está asociado a la preparación de las decisiones económicas; la coparticipación de los sindicatos es, sin duda, asunto de justicia, pero es también asunto de lógica económica. Las sociedades modernas sólo pueden ser racionales si ponen en marcha organismos que permitan coordinar los planes de las empresas, de los sindicatos y del Estado. Las sociedades modernas sólo pueden ser racionales si los diferentes sujetos económicos están debidamente informados y no son empujados a comportamientos irracionales;

— Pero un sindicalismo también capaz de diálogo y de negociación, titular de participación efectiva tanto en el plano de la empresa y en el de las decisiones políticas, económicas y sociales que configuran la sociedad global, a través de una real planificación democrática, como en las instancias político-institucionales, en las que comenzaría a ser auténtica, operativa y actuante la acción sindical propia de los trabajadores, cuyo consenso sería así algo mucho más humano, digno y vivo que el mero y alienante consenso en el consumo. En otras palabras, al lado y enfrente del poder político, al lado y enfrente del poder patronal, el poder sindical requiere ser reconocido como tal, con toda su función social y económica, no para reemplazar a los otros, sino para ser considerado como un interlocutor completo y para obtener de este reconocimiento el derecho de

hacer su oficio, como los demás poderes hacen el suyo, con toda libertad, e incluso en el seno de la empresa: organizarse, informar, representar, dialogar. Y digo incluso en el seno de la empresa porque es en este ámbito donde el poder sindical encuentra mayor oposición, y es inútil esperar progresos serios en el camino de la participación, en tanto esta oposición no haya cesado.

Sólo este sindicalismo estará en condiciones, además, de hacer operante y efectiva la misión esencial que la propia Ley Sindical le asigna: la de contribuir a la transformación y desarrollo del sistema socio-económico y al progreso de la comunidad nacional, conforme a las exigencias de la justicia social.

Mientras todos estos requisitos no se cumplan, la unidad, autonomía y representatividad de los sindicatos no lograrán traspasar el umbral de los solemnes postulados o de los buenos deseos. Tampoco puede esperarse en las actuales condiciones una paulatina convergencia con los patrones dominantes en la Europa comunitaria. Y al hacer esta afirmación, me interesa mucho precisar de inmediato que no se trata de aceptar una imposición exterior ni de renunciar sin más a nuestras consideraciones jurídico-institucionales. Pero es necesario, eso sí, definir con claridad los objetivos, desplegar las posibilidades implícitas en nuestra normativa y adecuar esta última al tipo de desarrollo socio-económico. El interés de nuestros trabajadores y el ser-

vicio de la nación exigen que el sindicalismo rebase el marco de las fronteras nacionales y se inserte, con voz y peso propios, en los ámbitos internacionales, especialmente en el de la O.I.T. y, sobre todo, en el de la Europa del Mercado Común, que evolucionará cada vez más hacia una Europa social de la que no podemos quedar apartados.

Lo que está en juego es nada menos que la capacidad de nuestro sindicalismo para integrar y aglutinar efectivamente a la población trabajadora, por una parte, y para controlar y encauzar el sistema de relaciones industriales, por otra. Hace ya bastantes años —no es posible negarlo— se viene acentuando el divorcio entre el sindicalismo real y el sindicalismo oficial, el alejamiento o la inhibición, cuando no la oposición activa, de muchos de los sectores más dinámicos de la clase trabajadora española y si pretendemos de verdad asentar nuestro futuro en firmes cimientos sociales, estos hechos han de modificarse radicalmente. No debe ignorarse, tampoco, la posible receptividad de los trabajadores ante eventuales revisiones o reformas en profundidad, ni cabe presumir una hostilidad sistemática. El realismo y el sentido de responsabilidad de los trabajadores, así como las experiencias de participación e integración, por parte de amplias corrientes de oposición, antes y después de la Ley Sindical, al calor de las expectativas creadas por la misma, parecen confirmarlo.

El sindicalismo español comporta, a través de una integración libre y representativa de la población trabajadora, un formidable potencial unitario, una organización sin paralelo en el ámbito europeo occidental, que tiene como misión esencial —insisto en recordarlo—, la transformación del sistema socio-económico. Ciertamente, la baza es de primera magnitud y justifica, desde luego, los temores que suscita su movilización en muy diversos y encontrados planos del espectro político-ideológico. Pero es indudable que la autenticación y actualización del dinamismo sindical, a través de una mayor adecuación a las exigencias de la realidad y a sus evoluciones previsibles, con la inteligente utilización de la capacidad de aquél como factor de cambio social, supondría una alteración en profundidad de muchas de las reglas del juego económico y de las relaciones sociales establecidas y, por ende, de la distribución del poder. Plantea, pues, un verdadero desafío político cuya magnitud sólo puede equipararse a su dificultad.

Iniciar el camino en la dirección propugnada y clarificar los objetivos o las eventuales alternativas constituye, por supuesto, una empresa urgente, una de las tareas pendientes de mayor entidad. A la que, aunque parezca paradójico, puede prestar un inestimable y hasta un impulso decisivo la Ley Sindical, si quienes tienen la responsabilidad de aplicarla se muestran lúcidos y capaces para

realizar la pretensión que se expresa en el último párrafo de su exposición de motivos: "...dejar abiertas las posibilidades de que en el futuro el natural y espontáneo perfeccionamiento de las estructuras y actividades sindicales se atemperen a las exigencias impuestas por el progresivo desarrollo socio-económico de la comunidad nacional".

## **COLOQUIO DE LA SEGUNDA CONFERENCIA**

— Profesor: Usted ha hecho una crítica de la Organización Sindical hoy, pero yo creo que la ha hecho basándose, casi exclusivamente, en la realidad actual, sin tener en cuenta el proceso anterior, aunque ha aludido a él. Es decir, la Ley Sindical cuenta con el lastre de un sindicalismo de treinta y pico años que, por las razones que sean —en las que no entro—, ha sido un sindicalismo prácticamente al servicio de la empresa. La Organización Sindical cuenta hoy con unas personas físicas dentro de ella que son las mismas de hace diez años, de hace quince años, de hace veinte años..., muchas de las cuales son funcionarios sindicales, no sindicalistas, que tampoco han estado nunca defendiendo al trabajador. Hay casos múltiples; aún hoy, la realidad demuestra que Asesorías Jurídicas privadas tienen éxito, lo cual no tiene ra-

zón de ser si funcionasen bien los Servicios de la Organización Sindical actual. Entonces, quería apuntar esta idea de que los defectos que puede encontrar hoy el sindicalismo vienen un poco de atrás y, por tanto, un sindicalismo en el plano teórico, bien planteado, se encontrará con el lastre de falta absoluta o casi absoluta de confianza del trabajador en unos Sindicatos que no han estado a su servicio, ¿no? Igualmente, un defecto que existe es el de la misma falta de información del trabajador, porque la Ley Sindical hoy no cabe duda de que tiene muchos defectos, pero la realidad es que incluso esos derechos que la Ley concede al trabajador son desconocidos, lo cual es incomprensible cuando existe un periódico de la Organización Sindical del alcance que tiene "Pueblo", y el otro periódico interno de la Organización Sindical. En fin, hay cosas que no encajan, que son verdaderamente raras. La realidad actual se ha pasado de un sindicato no ya reivindicativo, sino un sindicato al servicio del empresario, a un sindicato no reivindicativo, sino solucionador de conflictos de orden público. El Sindicato, la intervención del Sindicato, normalmente va dirigida no a resolver el problema de fondo, sino a evitar que se plantee el conflicto, digamos, de huelga o de lo que sea.

Entonces, esto tal vez obedezca al intento de armonizar dos tipos de sindicalismo: el sindicalismo de un país capitalista y el sindicalismo... —los restos, que no se parecen en

nada—, a aquel nacional-sindicalismo que, me da pena decirlo, insisto, no se parece en nada... Entonces, resulta que se prohíbe la huelga porque en pura teoría nacional-sindicalista, por ejemplo, no tendría sentido la huelga. Sin embargo, en un país capitalista, en el cual la realidad es el dominio absoluto del capital, dominio real y anticonstitucional sobre el trabajador, la huelga es necesaria, con independencia de que podamos estar de acuerdo o no con ella.

Entonces, ¿qué solución puede plantearse a esta Organización Sindical? Cambiar otra vez el texto, cambiar otra vez la Ley Sindical, cambiar otra vez la relación sindical o, partiendo de lo que existe, hacerlo auténtico, por lo menos el texto concreto de la Ley Sindical, que esas garantías sindicales que incluso en el papel creo que son admisibles, hacerlas una realidad y dar una confianza al trabajador, en definitiva, ¿desburocratizar esta Organización Sindical?

— Profesor Chozas. Vamos a ir por partes. Evidentemente, yo he esquematizado mucho el proceso hasta llegar a la Ley Sindical. Resulta claro que, y esto lo ha estudiado muy bien el profesor Fernández Carvajal, al terminar nuestra guerra civil había unos planteamientos que, al menos ideológica y doctrinalmente, se basaban en la doctrina, hasta el punto en que fue desarrollada, del nacional-sindicalismo. Al terminar nuestra guerra, incluso hubo algún intento de llevar

a la práctica una Organización Sindical en este sentido. Las exigencias económicas y sociales de la postguerra española cortaron este intento de raíz y, efectivamente, se montó una Organización Sindical en gran parte con una estructura corporativista, con una coincidencia de empresarios y trabajadores en los mismos Sindicatos que, acuérdesese usted, estaban diferenciados en cuanto a su actividad funcional en lo que se llamaban las Secciones Sociales y las Secciones Económicas. Sería una simplificación grande decir que este sindicalismo estaba exclusivamente o tenía por misión exclusiva encuadrar disciplinadamente a los trabajadores y cortar sus reivindicaciones, o decir que este sindicalismo, con todos sus defectos, estaba al servicio de la empresa. No; radicalmente, no.

Más aún, incluso esa época coincide con un planteamiento ambicioso de política social, realizada más desde el Estado que desde los propios Sindicatos o por la presión de los Sindicatos, política social que tiene logros efectivos y que, en gran parte, no sólo fue una política social digamos reparadora, sino que fue una política social liberadora, sobre todo si se tiene en cuenta cuál era entonces el panorama de la política social en el país.

Evidentemente, como no podía ser por menos, dentro de una estructura capitalista y con un modelo de desarrollo económico ajustado también a los esquemas típicos del

desarrollo económico en las sociedades capitalistas occidentales, los aspectos reivindicativos y la conciencia de intereses de los propios trabajadores tenían que irse despertando. Y entonces, aquí también hay que destacar un aspecto positivo: poco a poco, esta Organización Sindical va proporcionando unas estructuras de base y de actuación a los trabajadores y, además, inicia también, con unos planteamientos ciertamente ambiciosos, una tarea de formación de dirigentes, después en gran parte frustrada.

Pero la conciencia del cambio sindical, como es propio por lo demás de la dinámica de todo sindicalismo, nace dentro de estas propias estructuras y por obra de los propios trabajadores. Esto hará que se vayan polarizando y diferenciando cada vez más los intereses y que se perfile la base de un sindicalismo de los trabajadores. Hay un punto fundamental en este proceso, que es la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958, que abre muchas más posibilidades de acción a estos grupos, a estas representaciones, tanto en el ámbito de la empresa como en los niveles provinciales y, como se decía entonces, interprovinciales. Evidentemente, se plantean —y a esto sí me he referido ya—, se plantean, digo, fricciones, se plantean conflictos, y esto, aparte de natural, es bueno, porque toda sociedad dinámica tiene que tener tensiones; no hay tensiones, no hay conflictos, en una sociedad muerta.

Entonces, esta conciencia del cambio y de la reforma sindical nace y se proyecta desde las propias estructuras sindicales. Todo el proceso de los distintos Congresos Sindicales, desde el primero, en el año 1960, plantea la necesidad de reformar las estructuras, las normas sindicales básicas; hay un intento, que puede suponer un vértice, que es el Congreso Sindical de 1962, que plantea ya de una manera bastante clara, el tema de la falta de adecuación entre la vieja Ley Sindical de 1940 —por otra parte, superada ya en aquel entonces por la propia realidad sindical, en todos sus esquemas, como han puesto de manifiesto todos los especialistas en la materia—, y este intento fracasa y fracasa por el juego de intereses aparentemente ideológicos y, fíjate bien, por el juego de ideas que incluso se llegan a poner de manifiesto, para oponerse a esta transformación en nombre de los principios del nacional-sindicalismo.

Y esto es otro tema, porque aquí esto nos tendría que llevar al análisis de cuál fue la situación de la Delegación Nacional de Sindicatos, dentro del esquema de la Secretaría General del Movimiento. Simplemente, voy a apuntar una cosa: esta relación fue una relación puramente burocrática y con una proyección fundamental sobre cuestiones de personal, del funcionariado sindical, y sobre cuestiones de presupuestos; nunca fue una relación, digamos para hablar claramente, Partido-Sindicato, en el sentido de que hu-

biera habido una orientación ideológica de la acción sindical. Esto no ha existido jamás.

En el Congreso Sindical de 1964, se puso de manifiesto otra vez la insuficiencia de los esquemas normativos y estructurales sindicales, incluso se denunció la contradicción existente entre los planteamientos de la Ley Sindical de 1940, que no hablaba en parte alguna de representatividad sindical ni de representación sindical, con el rango institucional que a los Sindicatos habían dado las Leyes Fundamentales: el Fuero del Trabajo, el Fuero de los Españoles, la Ley de Cortes, la Ley de Principios del Movimiento, al considerarlos como una estructura básica de la comunidad nacional.

Después, todo este proceso tiene su continuación y culmina en las etapas decisivas a que antes me he referido: la reforma de la Declaración XIII del Fuero del Trabajo que hace la Ley Orgánica del Estado, y todo el posterior proceso preparatorio que culminó en el Congreso Sindical de Tarragona, que ya fue polémico antes de celebrarse. Es decir, que ya dentro del propio Gobierno se planteó el tema de si era conveniente o no conveniente que se celebrara el Congreso de Tarragona e incluso llegó a haber una especie de censura previa por parte de una Ponencia de Ministros sobre el esquema de la Ponencia que se iba a presentar al Congreso de Tarragona. Después, toda la historia es bien conocida, incluso esta polémica de la Ley

Sindical dentro del Gobierno, dio lugar a unos enfrentamientos ideológicos y el tema no fue muy ajeno a la crisis ministerial de 1969.

Yo he dicho, naturalmente, y tú lo has apuntado también, que no puede terminar el análisis de los problemas sindicales con el análisis de la normativa, sino que hay que tener en cuenta el grado de adecuación de esa normativa a la realidad, y cuál es el juego de las fuerzas sociales, económicas y políticas que operan alrededor del tema. Evidentemente, puede llevarse a cabo una tarea partiendo de lo existente, una tarea de autenticación, una tarea de representatividad, una tarea de desburocratización y de desadministrativización de toda la estructura sindical española. Y para esto, pues, por ejemplo, aparte del tema electoral a que me he referido, es verdaderamente un tanto extraño que, dentro del esquema de la propia Ley Sindical, haya dos grandes tipos de estructuras y de organizaciones: Las "Organizaciones Profesionales" y las que la Ley llama "Órganos de composición y coordinación". Dentro de las Organizaciones Profesionales están las Asociaciones —tema todavía un tanto vago—, las Uniones de Trabajadores y Técnicos, locales, provinciales y nacionales, por cada rama de actividad, e igualmente las Uniones de Empresarios, locales, provinciales y nacionales, y están los Consejos Provinciales y el Consejo Nacional de Trabaja-

dores y Técnicos, así como los paralelos Consejos Provinciales y Nacional de empresarios. Bien, a estos Consejos, a pesar de ser concebidos como Organizaciones profesionales, todavía no se les ha dado tipo alguno de personalidad jurídica ni posibilidades reales de actuación eficaz, lo que sería muy importante, precisamente para coordinar la acción sindical de los trabajadores en el plano interprofesional; y las posibilidades que, a mi juicio, ofrecía la propia Declaración XIII del Fuero del Trabajo, que en gran parte están inéditas, porque lo que no cabe duda es que, desde un punto digamos de filosofía inspiradora, hay un intento de conseguir un equilibrio entre lo que pudiéramos llamar valores individuales, valores asociativos y valores comunitarios, con un juego que, tanto desde el punto de vista de las posibilidades de acción sindical como del tratamiento jurídico de los aspectos colectivos del derecho sindical, ofrece evidentes posibilidades de actuación.

Ahora, en efecto, gran parte de estas posibilidades están inéditas y, evidentemente, la tarea de perfeccionamiento y de autenticación están por hacer y, como he señalado, se trata de un problema, a mi juicio, clave y decisivo, no solamente del futuro económico y social español, sino del propio futuro político del país.

— La falta de cauces auténticos ha hecho posible la creación de Organizaciones opositivas como defensa de los intereses legítimos.

mos de los trabajadores. ¿Qué perspectivas futuras ve a estas Organizaciones, hoy en la ilegalidad?

— Profesor Chozas. Bueno, de estas Organizaciones vamos a hablar claramente. Las más importantes son las Comisiones Obreras, por lo que conviene analizar un poco este fenómeno.

Las Comisiones Obreras empiezan a aparecer en el año 1966 y son un producto de la propia estructura sindical, no al margen de ella, sino dentro de ella, entre, fundamentalmente, los enlaces sindicales y los jurados de empresas, con el objetivo de potenciar sus posibilidades de acción y de autentificar su papel representativo y de reivindicación. Inicialmente, responden a un movimiento de autentificación de las propias estructuras sindicales para potenciar su acción en el campo, desde luego, de la reivindicación de los trabajadores.

Estas Comisiones Obreras, precisamente por la falta de flexibilidad del aparato administrativo de la Organización Sindical, se politizan progresivamente, y se politizan progresivamente en un determinado sentido, es decir, que son politizadas fundamentalmente por el Partido Comunista, lo cual, a su vez, provoca un fenómeno de distanciamiento de muchos de sus componentes que no tenían esta ideología, componentes de procedencia falangista o de procedencia de antiguos cenetistas o ugetistas o de los movimientos

cristianos. Y precisamente este propósito de militantismo político comunista hace que gran parte de las posibilidades de extensión de estas Comisiones Obreras se paralicen; por ejemplo, el intento que había de llegar a constituir una especie de Comisiones que actuaran en el ámbito de Rama nacional, fracasa.

Ahora, evidentemente, y aparte de este proceso de politización, no cabe duda de que, en sí mismo, el fenómeno obedece a que no hay cauces adecuados de representación y actuación y, entonces, esto es un fenómeno sociológico inevitable; el mundo del trabajo —y deajo incluso los aspectos ideológicos de la cuestión— trata de encontrar cauces adecuados que le proporcionen una mayor eficacia y unas mayores posibilidades de acción.

Por supuesto, un proceso de autenticación y de representatividad completa de la Organización Sindical asimilaría estas preocupaciones y, de paso, se desideologizaría el problema y lo volvería a introducir en los cauces de la acción sindical normal. Sin perjuicio de que, naturalmente, el tema de las posibles diferenciaciones ideológicas, como hablábamos ayer, sea un dato que haya que tener en cuenta en cualquier consideración del sindicalismo. Esto es evidente.

— En España, según la estructura del Sindicato, está tremendamente relacionada con la Magistratura del Trabajo. Ahora bien, ¿no

creo que ésta tiene unos grandes defectos, para mí, y a ver si está usted de acuerdo conmigo, son su alejamiento en cierto modo de la realidad y también la lentitud procesal que imprime a su ritmo?

— Profesor Chozas. Bueno, si no he entendido mal, has dicho que la estructura sindical española está muy relacionada con la Magistratura del Trabajo. No, no. No está en absoluto relacionada, desde un punto de vista orgánico y estructural, ¡cuidado! La Magistratura de Trabajo es una jurisdicción especial para resolver los conflictos individuales y, en ciertos aspectos, los conflictos colectivos de trabajo. Y es, orgánicamente, independiente, como parte que es del poder judicial.

Lo que ocurre es que se da una gran acumulación de asuntos en las Magistraturas; puede haber problemas, digamos, orgánicos, de insuficiencia del número de Magistraturas o de necesidad de mayor número de magistrados, pero los procesos laborales no son lentos en absoluto; son bastante rápidos.

Ahora bien, el otro aspecto de la cuestión —pero no es un problema de la Magistratura del Trabajo— es el papel que pueda tener la Magistratura en la última solución de un conflicto colectivo; éste no es un tema que afecte tanto a la regulación de la Magistratura en sí, como a una regulación completa y adecuada de los conflictos colectivos.

Son dos temas completamente distintos.  
¿Comprendido?

— La pregunta que voy a hacerle puede parecer un tanto especulativa a primera vista, pero va principalmente dirigida a conocer su opinión personal, porque hemos estado hablando del Sindicato, del sindicalismo actual y de las reformas que convendría hacer, y entonces observamos unas discrepancias muy esenciales entre las notas que actualmente tiene y las que debería tener, y yo quisiera preguntarle si esta diferencia que debe haber nace, hasta tal punto, de la misma naturaleza del Sindicato, que, en un momento dado, no puede hablarse de Sindicato. O sea, que estamos ahora sin Sindicato o que lo que queremos no es Sindicato y, entonces, lo que tenemos actualmente puede ser un fantasma o un eufemismo para denominar a una Organización que no es lo que debe ser el Sindicato, ni lo que nuestras mismas Leyes Fundamentales aspiran a que sea.

— Profesor Chozas. En primer lugar, lo que he señalado o lo que he tratado de señalar fundamentalmente, cuando me he referido a determinadas incongruencias de la propia Ley Sindical, no es que los principios que proclama como básicos del sindicalismo español sean inadecuados. Es decir, los principios de autonomía, de representatividad, de participación, de asociación, etc., son principios típicos de todo sindicalismo. O sea, los principios, con los matices que se quieran,

están bien enunciados. Lo que sí hay, a nivel normativo, es una clara incongruencia entre esos principios proclamados y la parte orgánica de la propia Ley Sindical y de muchas de sus disposiciones de desarrollo. En resumen, son principios adecuados para definir un sindicalismo, incluso el cuadro de derechos y deberes de los sindicatos está bien trazado, pero lo que hace falta, y ése es, en definitiva, el problema, es un proceso de autenticación y de plenitud que salve esas incongruencias, haga efectivas esas proclamaciones y posibilite, por consiguiente, un juego completo de la acción sindical, tanto en sus aspectos reivindicativos como en sus aspectos de participación. Este es el tema.

— Yo quería hacerle una pregunta. El sindicalismo nuestro, la estructura sindical nuestra, aunque se llame vertical, para mí realmente es una estructura completamente horizontal en cuanto que, por una parte, se agrupan los trabajadores y, por otra, los empresarios. Lo único en que coinciden es en el presidente del Sindicato, pero toda la estructura que lleva el Sindicato, por una parte a través de sus Asociaciones, Agrupaciones y Uniones a niveles locales, provinciales, hasta el nacional, son dos estructuras completamente separadas y diferentes, es decir, es un Sindicato completamente horizontal. Pero este sindicalismo, con unas particularidades muy heterogéneas en cuanto a su inspiración y luego en su desarrollo, es un sin-

dicalismo que no es aceptado en Europa, teniendo una ventaja muy grande sobre el sindicalismo europeo, que es la unidad, pero todos los inconvenientes que ya se han venido señalando anteriormente. Entonces yo le preguntaría: ¿hasta qué punto nos van a estar montando circos en la O.I.T. como nos los están montando constantemente y hasta qué punto el sindicalismo español puede dar una respuesta al sindicalismo europeo?

— Profesor Chozas. Pregunta interesante. Vamos a clarificar un poco los términos.

Me alegro que me hayas planteado el tema de si el sindicalismo español es vertical o es horizontal. El primer lugar, en todos los sindicalismos del mundo hay una organización horizontal y una organización vertical. Es decir, tú examinas los organigramas de cualquier Central Sindical europea y verás que hay una organización horizontal de base territorial y una organización vertical, montada fundamentalmente sobre la rama de actividad o la rama de industria, de tal manera que el Sindicato local metalúrgico francés de la C.F.D.T., por ejemplo, una de las Centrales Sindicales francesas, va al Sindicato provincial o de departamento y éste, a su vez, va a un Sindicato Nacional de Metalúrgicos o a una Federación sindical de la industria metalúrgica. Esta es la estructura vertical, es decir, en función de los distintos niveles de actuación de la rama de industria de que se trate.

Ahora bien, todos los distintos Sindicatos de las diversas ramas de actividad, a su vez, se coordinan territorialmente en una organización horizontal que son los Consejos locales, y de distrito o de departamento, y esta organización culmina en los Organos Centrales de la Confederación Nacional, que, a su vez, tiene unos órganos permanentes de gobierno, unos Comités confederales y unas Asambleas plenarias que se reúnen con periodicidad variable, generalmente con el nombre de Congresos; por ejemplo, el Congreso de las Trades Unions británicas se reúne anualmente en pleno, siempre en la segunda semana del mes de septiembre.

En resumen, desde este punto de vista, todos los sindicalismos presentan una organización horizontal y una organización vertical. Lo que pasa es que lo que está detrás de esta cuestión es el famoso tema del sindicato vertical, que en la concepción joseantoniana no era algo a lo que, después, en realidad quedó reducido. En el pensamiento de José Antonio, el sindicato vertical no era una pura organización jerárquica, de mando, sino que obedecía a razones más profundas. Ayer hablaba yo con algunos de vosotros de este tema. El pensamiento de José Antonio y, en general, el de los fundadores del nacional-sindicalismo, es un pensamiento incompleto, es una síntesis incompleta, entre otras razones, porque no tuvieron tiempo de completarla. Pero en su tiempo, en lo que se ha lla-

mado la década confusa de los años 30, era una síntesis bastante original y, además, con una clara dimensión, que hoy llamaríamos socializadora.

Entonces, no cabe duda que hay unas ideas células que, de haberse completado, hubieran llegado a configurar el nacional-sindicalismo como un sistema económico y social completo, entendido el término en su acepción científica, es decir, como un conjunto coherente de estructuras —algunos añaden, de estructuras y de comportamientos—. Por consiguiente, no puede entenderse el Sindicato vertical en su auténtica acepción, sin ver cuáles eran los presupuestos. Y, claro está, lo que trata de superar José Antonio en su pensamiento es el actual planteamiento de las relaciones de trabajo en la base. ¿Y cuál era, en su tiempo, “el actual planteamiento de las relaciones de trabajo”? Pues el planteamiento capitalista: poseedores de medios de producción que contratan con poseedores de fuerzas de trabajo, pero sin hacerse cuestión ni de los problemas de poder, ni de los problemas de propiedad o de decisión. ¿Y dónde se plantea en la base ese tema? Obviamente, en la empresa.

Luego el tipo de empresa que daría origen, congruentemente, a una estructura de sindicato vertical sería una empresa completamente distinta de la empresa capitalista, una empresa configurada comunitariamente, como una comunidad de trabajo, en la que

*todos los elementos de la producción intervendrían en todos los aspectos de decisión de la empresa.*

Esas empresas nuevas, en cada rama de actividad, configurarían el sindicato vertical correspondiente, con funciones completas de ordenación y planificación económica y social en cada rama que se proyectarían, mediante el conjunto de la Organización Sindical, a nivel macroeconómico, con una regulación simultánea de aspectos tales como, por ejemplo, la socialización del crédito y la reforma agraria y, en general, de lo que hoy llamaríamos equipos sociales colectivos. Estoy simplificando, estoy esquematizando, pero así ya tiene congruencia el concepto de sindicato vertical y dentro de él sí cabría ese equilibrio o armonía entre esos tres planos donde, en definitiva, se proyecta la vida humana: el plano de los valores individuales, con la base de la irrenunciable libertad y dignidad del hombre; el plano asociativo, donde se proyectarían los aspectos de defensa y reivindicación de intereses que, naturalmente, se darán siempre; y el plano comunitario en el que, precisamente, se situarían los aspectos comunes, que afectan a todos y, a su vez, aquí tendría la base la proyección del Sindicato —y ésta es una de las notas originales del pensamiento joseantoniano—, no solamente en los planos profesional, social y económico, sino como factor de participación política.

Este es el tema y ésa es la idea. Primeramente, pues, aclarada.

En cuanto al tema de la estructura sindical, efectivamente, como antes he dicho y no podía ser por menos, en una realidad capitalista y donde además no se va al fondo de la cuestión y se ha elegido un sistema y una filosofía del desarrollo, resulta evidente que hay una estructura que tiene que recoger la defensa de intereses y la posibilidad de participación de los trabajadores. Y en efecto, hay unas organizaciones profesionales que son puramente de trabajadores y otras organizaciones profesionales que son puramente de empresarios. Y en un esquema más o menos eficaz, se trata de que haya órganos comunes —a mi juicio, en términos poco acertados, denominados “órganos de composición”—, para los problemas que son comunes y claro, por otra parte, hay una interrelación, vosotros lo sabéis, una interdependencia, cada vez mayor, entre lo económico y lo social. No cabe tampoco, por tanto, hacer unas separaciones cerradas de compartimentos estancos.

En ese sentido, llegamos al tema de la unidad. El sindicalismo europeo y la O.I.T. no critican la unidad sindical; cuidado. Incluso en el informe del Grupo de Estudio de la O.I.T. que, a mi juicio, fue muy torpemente desaprovechado en España y no fue utilizado políticamente, había cinco puntos fundamentales, a saber:

Primero.—Representatividad total de las Organizaciones de Empresarios y de Trabajadores.

Segundo.—Aun admitiendo que se integren en organismos comunes superiores, representatividad, autenticidad, autonomía y mutua independencia entre dichas organizaciones, de tal manera que no se produzcan interferencias de las organizaciones de empleadores, por ejemplo, en el funcionamiento de las Organizaciones de trabajadores, o viceversa. Es decir, plenamente autonomía de cada una de ellas aunque puedan formar parte de organismos comunes.

Tercero.—Control total de los presupuestos y de los funcionarios sindicales por parte de las organizaciones representativas.

Cuarto.—Que no se impusiera a estas organizaciones un tipo determinado de ideología política.

Quinto.—En estas condiciones —y por primera vez lo dice la O.I.T. en un documento propio— es perfectamente compatible el principio de libertad sindical con la unidad sindical.

La mejor prueba de que este informe, con todas sus reticencias, con todo lo que tenía incluso de inexactitudes históricas en la consideración de cuál había sido la evolución de

nuestro sistema laboral y sindical, es que daba un perfil positivo, no sólo del sindicalismo español, sino del régimen político español y, repito, la prueba de ello es que a las Internacionales Sindicales que, por motivos evidentemente ideológicos contra el Régimen español, sobre todo, no sólo contra nuestro sindicalismo, son las que han promovido todos los intentos de resoluciones condenatorias contra España en la O.I.T., este informe les sentó, como vulgarmente se dice, como un tiro. Y como, además, aquí, y eso sí que fue un gran acierto, se dio plena difusión al informe, que se convirtió en un auténtico "best seller", entonces hubiera sido el momento, y era fácilmente factible, a mi juicio, para haber aprovechado esas orientaciones y haberlas incorporado a nuestra legislación sindical. Desgraciadamente, no se hizo así, y ¿qué pasó?, pues que el informe fue asumido por las propias Internacionales Sindicales, paradójicamente, para atacarnos.

Y vamos ahora con el tema del sindicalismo europeo. Ya me he referido a él; España no puede quedar aislada en un proceso de construcción de Europa, a la larga político, pero que, cada vez más, va tomando un perfil social. Esto no quiere decir, que tengamos que renunciar, por un puro mimetismo, a muchas de nuestras peculiaridades jurídico-institucionales. Lo que hay que hacer es decidir los objetivos, como he dicho antes, y autenticar nuestro sindicalismo, con

lo que no habría excesivos problemas. Desde el punto de vista del sindicalismo de los trabajadores, que es el que importa, porque donde está el problema es en estas Centrales Sindicales. En autentificar, en representativizar plenamente, por ejemplo, el Consejo Nacional de Trabajadores como órgano de expresión común de los trabajadores españoles, como una Confederación, al modo de las que existen en Europa. Desde este punto de vista, los sindicalistas europeos tampoco discuten la unidad sindical. Lo que discuten, es precisamente, que no ven una diferenciación adecuada en esa unidad sindical entre trabajadores y empresarios.

— Bueno, hay una serie de preguntas que no se cómo las voy a relacionar. En principio usted ha hablado de un posible divorcio y ya da por supuesto un sindicalismo real y un sindicalismo oficial. Bien; sabiendo las relaciones que existen hoy entre el sindicalismo español y el Estado español y las relaciones que hay entre ese Consejo Nacional de Trabajadores, que cumple uno de los principios de todo sindicalismo, el de la representatividad, y sabiendo incluso alguno de los hechos, de los contactos existentes entre ese Consejo Nacional de Trabajadores y algún que otro Gobierno, vemos que esta relación entre sindicalismo y Estado a veces no llega a ser lo cordial que podría ser, pero como, al mismo tiempo, estamos viendo que el Sindicato se está separando del Estado o el Es-

tado del sindicalismo, el caso es que mi pregunta se concreta a que aquí hay una serie de cosas que no se comprenden. La pregunta es que si según la estructura que tiene hoy el sindicalismo español, podría llegar el momento con esta estructura de que el Estado sea solamente un observador de los Sindicatos sin tener un enlace como punto de tangencia entre los Sindicatos y el Estado.

— Profesor Chozas. En esta pregunta hay varios aspectos a considerar.

En primer lugar, el tema de la estructura. Ya lo he dicho antes: hay unas Organizaciones Profesionales y unas Organizaciones interprofesionales que son los Consejos, en el caso que has planteado, el Consejo Nacional de Trabajadores que, a ese nivel interprofesional global, puede perfectamente autenticarse y ser el resultado último de la Organización Profesional autónoma de los trabajadores sobre las bases de sus Uniones y de los Consejos Provinciales, con unas líneas representativas completas y con unas posibilidades de actuación en los diversos órdenes.

Pero lo que pasa es que, dentro de la estructura sindical actual, este tema que plantea de las relaciones entre Sindicato y Estado es mucho más complejo. Cada vez que se habla en general de las relaciones entre sindicalismo y política, nos viene a la memoria una serie de enormes polémicas sobre la cuestión y lo primero que aparece es el viejo sueño utópico del sindicalismo

revolucionario, que aspiraba a la destrucción total del Estado y a que éste fuera sustituido por un sistema de Federaciones Profesionales, libres y autónomas. Todo esto, hoy en día, ya no es una idea actuante. En ninguna parte, salvo para transformarlo en un determinado sentido ideológico, el sindicalismo se plantea la destrucción del Estado o la sustitución del Estado.

Ahora bien, esto no quiere decir que las relaciones entre sindicalismo y política se den siempre de la misma manera. Los ejemplos son numerosos y ayer me referí a unos cuantos. Hay un sindicalismo económico, como el norteamericano, que acepta el sistema económico, político y social vigente como un sistema razonable y que trata de obtener dentro de él las máximas ventajas. El panorama del sindicalismo europeo es distinto y, con muchas variantes, fue siempre un sindicalismo muy politizado. Originariamente, el sindicalismo revolucionario pretendía la destrucción del Estado. Después, en la actualidad, están las diversas formas del llamado "sindicalismo de control", con el modelo inglés de relaciones entre la Trades Unions y el partido laboralista, o el escandinavo, de relaciones entre los Sindicatos y la Social Democracia; o el pluralismo sindical de Francia o Italia con conexiones con los diversos partidos políticos, actualmente en crisis y en trance de revisión. Hay los sindicalismos de tipo marxista, en que el sindicalismo está

ideológicamente y disciplinadamente supeditado al Partido. O los nuevos planteamientos del sindicalismo en el llamado Tercer Mundo.

Pues bien, en la solución española, desde el punto de vista institucional, al sindicalismo se le da un rango de estructura básica de la comunidad nacional y de cauce de participación y de representación política. Es un tratamiento perfectamente aceptable y el problema está en darle todo el juego y la autenticidad que requiere.

Ahora bien, el problema no es tanto el de estas relaciones entre sindicalismo y Estado, sino el de la excesiva administrativización del sindicalismo. Incluso la polémica figura del Ministro de Relaciones Sindicales puede ser aceptable. Es decir, en un sistema donde el sindicalismo tiene un rango institucional de esta categoría, es claro que el Gobierno puede tener un Ministro para las relaciones con los Sindicatos, como de hecho existe en muchos países, o para las relaciones con la juventud, o con la familia; pero esto no quiere decir que, al mismo tiempo, este Ministro tenga que presidir todos los órganos internos sindicales de carácter común y que asuma todas las funciones ejecutivas que, en definitiva, pueden hasta interferir la autonomía o la representatividad de los Consejos de Trabajadores y Empresarios. Este es el punto y éste es el problema. Evidentemente, para una plena autenticación del sindicalismo español y para que asimismo

pueda cumplir ese mandato institucional con plenitud, hay que hacer profundas modificaciones.

—Existe para mí un tema importante, que ya se ha tocado de refilón, y que yo quiero plantearlo de lleno, dada su experiencia en los campos laboral y sindical. Me refiero a la huelga. ¿Qué ventajas o qué inconvenientes o qué suma de ellos ve usted en esta posible regulación legal de ese derecho a la huelga como medio que coadyuve a la resolución de los conflictos laborales?

— Profesor Chozas. En principio, en sí mismo, el tema es muy polémico, como sabes perfectamente. Hay tres instituciones que tienen una marcha histórica y dinámica paralela, simultánea, que son el sindicalismo, la huelga y el convenio colectivo.

Originariamente, en una primera etapa, de un sindicalismo puramente oposicional y reivindicativo, el arma de acción sindical por excelencia fue la huelga. Incluso todo el planteamiento del sindicalismo revolucionario gira en torno al mito de la huelga general revolucionaria, que habría de derrocar el orden económico y social existente para sustituirlo por otro.

En el proceso histórico del sindicalismo, con su reconocimiento tanto por parte de los empleadores como por parte del Estado, y su configuración jurídica otorgándole cada vez mayores funciones, en la reglamentación del trabajo, en la gestión de determinadas



entidades, como la Seguridad Social, o en la participación en otras instituciones sociales y económicas, en mayor o menor grado, hace que el Sindicato asuma progresivamente, al lado de su dimensión puramente reivindicativa, nuevas y crecientes funciones de participación.

Al hilo de este proceso, el medio de acción fundamental del Sindicato pasa a ser en el mundo occidental, la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, complementada por estas nuevas funciones públicas de representación y de gestión. Simultáneamente, la huelga va perdiendo el antiguo terreno y, en cierto modo, queda como una última *ratio*, como un tiro en reserva que se utiliza como medio de presión, no con carácter revolucionario, sino como un medio de presión laboral para obtener determinadas reivindicaciones y apoyar el sistema de negociación colectiva, de tal modo que todo el complejo de las relaciones industriales en el mundo occidental se mueve entre estos dos polos: la negociación y el conflicto.

Hay que decir que este sistema de relaciones industriales funcionó de forma bastante satisfactoria hasta los años 68 y 69. A partir de entonces, entra en crisis; el mayo del 68 francés y el otoño "caliente" italiano del 69, en cierto modo bambolean los pilares de este sistema. No obstante, en la actualidad este sistema de relaciones industriales parece estar en un proceso de reconversión

y replanteamiento, con la presencia del tema de la huelga, con mayor o menor amplitud.

¿Cuál es el fenómeno que ha puesto más de manifiesto esta crisis? Por circunstancias económicas, fundamentalmente, y por los nuevos aspectos cualitativos de las reivindicaciones laborales, el tema de las llamadas "huelgas salvajes" de que hablábamos ayer, que plantea, a su vez, una crisis de estructuras de los propios sindicalismos, tema que no es privativo del sindicalismo español, sino que todo el sindicalismo occidental está en una encrucijada que, en no escasa medida, refleja el hecho de que el sindicalismo está tratando de buscar, sin dejar de ser lo que originariamente fue, un nuevo rostro, un nuevo perfil, de adecuar sus estructuras y sus funciones a las nuevas exigencias económicas y sociales de la sociedad industrial. A este respecto es muy significativo, por ejemplo, el intento de los sindicatos de los países del Mercado Común para llegar a disponer de una Confederación Sindical Europea que sea un interlocutor válido frente a los poderes de la comunidad, o el esfuerzo del sindicalismo internacional por disponer de una estructura lo suficientemente fuerte y operativa para contrarrestar el creciente poder de las multinacionales.

Es decir, que todo esto está en crisis. Nos encontramos en una encrucijada donde lo que se plantea en definitiva —si me lo permite el Maestro de Ciencias Políticas que es Ro-

drigo Fernández Carvajal— es un problema de poder. De cuál va a ser la dimensión y cuál va a ser la manera de institucionalizar el poder sindical que, originariamente, es un puro poder de hecho.

Este es el verdadero problema de fondo. En este sentido, la huelga, evidentemente, en la dimensión contestataria de determinadas bases sindicales frente a las tradicionales estructuras de los Sindicatos, ha adquirido un nuevo papel con estas formas de “huelgas salvajes” planteadas al margen de la disciplina sindical, pero, a su vez, en la remodelación de estas estructuras y bases sindicales algunos sociólogos opinan que la huelga va a carecer pronto de sentido. Esto me recuerda que hace ya bastantes años Beveridge decía que la huelga era una ordalía de la Edad Media que aún pervivía y, desde luego, en un orden adecuado de derecho social, no tendría sentido.

En cuanto al tratamiento de la huelga, a nivel constitucional sólo está reconocido en dos países europeos: en Francia, dentro del marco de las Leyes que reglamenten el derecho a la huelga, y en Italia, en una fórmula constitucional casi idéntica.

En Francia hay toda una legislación reguladora de la huelga que prohíbe determinadas formas políticas de la misma y ciertos tipos de huelgas de solidaridad, con limitaciones para los funcionarios y otros trabajadores del sector público. En Italia, al igual

que sucede con los Convenios Colectivos y con el sindicalismo, se aplica directamente el precepto constitucional porque, a pesar de reiterados esfuerzos, no han conseguido elaborar una Ley Sindical, ni una Ley de Convenios, ni una Ley de huelgas, lo que da lugar a una situación verdaderamente complicada.

En todo caso, la regulación jurídica de la huelga tiene una ventaja y es la de que delimita y define el alcance de lo que es una huelga laboral, una huelga legítima, y de la que no lo es. Una falta de regulación—dado que el conflicto, como hemos dicho antes, es un dato sociológico básico con el que hay que contar— hace que inevitablemente, de hecho existan las huelgas, como todos sabemos, pero, automáticamente, todas se convierten en ilegítimas, cualquiera que sea su origen, aunque tengan una motivación puramente laboral, se convierten en ilegítimas, en salvajes y se politizan, asimismo, automáticamente.

Por consiguiente, a mi juicio, una regulación de los conflictos colectivos, incluida la huelga laboral, clarificaría el cuadro de situación. Esto no quiere decir que habría menos conflictos; es muy posible que hubiera más, pero estarían mucho más encauzados su marco, sus condiciones, sus limitaciones y, además, sería un medio de autentificar las posibilidades de acción sindical porque, naturalmente, ¿quién asume hoy la huelga de

verdad? Cauces extraños e incluso contrarios a las líneas sindicales de actuación, con lo cual se deterioran también por ese lado las posibilidades de acción sindical. Esta es, en mi opinión, la manera de enfocar el tema.

—Quisiera partir de dos cosas que ha dicho usted a lo largo de su exposición. Para empezar, he de decir que creo que ha quedado claro y está en la mente de todos que el Sindicato en España tiene que cambiar, mejor, tiene que evolucionar a una forma más representativa y de manera que sirva, que cumpla perfectamente su función. Luego, cuando usted ha aludido al nacional sindicalismo se refirió a que en la época en que nació, en la confusa década de los 30, sí tenía un sentido, pero que hoy día lo había perdido en parte puesto que habían cambiado las circunstancias. Creo que he entendido eso, ¿no?

— Profesor Chozas. No, no. Hay que puntualizar que no es que yo opine que ahora carecería de sentido. No, en absoluto. Lo que pasa es que habría que tener en cuenta numerosos datos nuevos, que en muchos aspectos fue una anticipación, pero que fue, como antes he dicho, una síntesis incompleta que, claro está, ahora habría que completar ajustándola a los nuevos datos, a las nuevas circunstancias sociales y económicas de la sociedad española actual, que ya es una sociedad industrial, muy distinta y a gran distancia de lo que era la sociedad española de esos años 30...

—Sí, sí, bien. Ha sido un error de expresión. He de decir, que tendría que partir de una realidad totalmente distinta a la que se presentó. Entonces, si estuviera en sus manos el cambiar ahora mismo los sindicatos para solucionar unas discusiones como éstas de aquí sobre el nacional sindicalismo, si estuviera en sus manos el cambiar el Sindicato, ¿usted cree viable el nacional sindicalismo, con su plan de sindicatos que presentó o mejor sería una evolución para acercar el Sindicato español al Sindicato europeo?

— Profesor Chozas. Bueno, no son dos cosas incompatibles. Eso en primer lugar. En segundo lugar, teniendo en cuenta todas las nuevas circunstancias sociales y económicas de la sociedad española, que como ya he dicho antes es muy distinta de la de la década de los 30, sería viable una solución nacional sindicalista. Naturalmente, no se trata de algo taumatúrgico que pueda hacerse de la noche a la mañana. A este respecto, he de señalar que el pensamiento sindicalista de José Antonio implicaba dos momentos claramente diferenciados: el primero, referido a la acción sindical en un sistema capitalista; el segundo, respecto de un sistema económico y social que permitiera atribuir la plusvalía para la comunidad orgánica de productores y establecer, junto con la propiedad individual, la familiar, la comunal y la sindical, formas todas ellas sustitutivas de la propiedad capitalista. Se trataría, pues, de dos fases

claramente preclusivas: en la primera, correspondiente a la fase económica capitalista, se acentuaría la defensa y la protección de los derechos de los trabajadores y sus posibilidades de acción sindical; y la segunda fase, que ya sería la de realización, como sistema económico y social completo, del nacional sindicalismo, con plenitud de funciones del sindicato en lo económico, en lo social y en en lo político.

En definitiva, con todo lo que esto tiene de futurible, y habida cuenta de las nuevas realidades económicas, sociales y políticas, en principio, no veo mayores inconvenientes para no poder avanzar por esta vía. Tenga en cuenta usted, por ejemplo, que el tema sigue planteado en otros campos y con otros nombres. Ya sabe usted que muchas veces hay cosas que hemos creado nosotros, los españoles, y después las olvidamos o despreciamos y al final resulta que las recibimos importadas y las aceptamos con otras etiquetas. Por ejemplo, todo el actual planteamiento de no pocas Centrales Sindicales Europeas sobre la revisión de los planes de desarrollo y sobre la idea de la "autogestión", en la empresa y con una participación sindical en todos los planos decisorios de la política social y económica. En todo esto hay no pocos ingredientes que pueden referirse claramente al nacional sindicalismo. Con esto quiero decir que en el campo de las posibilidades es perfectamente viable.

—Hay un tema que se ha tocado un poco de refilón y es que en el Congreso de Tarragona se abrieron unas grandes esperanzas para los sindicalistas españoles. Entre otras cosas, se habló de una total representatividad hasta los puestos más altos de la representación partiendo de la base. Ahora la pregunta es, ¿cómo podemos entender la acción posterior de nombrar a un Ministro de Relaciones Sindicales que no sólo fue contrario a lo que se habló en el Congreso de Tarragona, sino que me parece, personalmente así lo creo, que es el culmen antisindicalista? ¿Qué juego fue el que existió para llegar a esta situación?

— Profesor Chozas. Conozco parte del proceso a que usted se refiere. En efecto, en el Congreso Sindical de Tarragona, del que ya he dicho que fue polémico en su propio montaje, porque había graves discrepancias en el seno del Gobierno sobre la misma celebración del Congreso, hasta el punto de que previamente una Ponencia de siete Ministros examinó el esquema de Ponencias que se iba a someter al Congreso, que por fin se celebró, y en el que, efectivamente, trataban de conseguirse dos finalidades fundamentales: una de autenticación de la representatividad, sobre la que tengo que decir, para ser fiel a la verdad histórica, dentro del propio Congreso y además por parte de determinados líderes sociales, hubo una clara oposición a que se ampliara el juego repre-

sentativo; seguramente para mantener sus posibilidades electorales; la otra dimensión que se pretendía alcanzar era una potenciación de las funciones sindicales en todos los aspectos, porque, claro está, una representatividad sin contenido tampoco tiene mucho sentido. Por último, se planteó el tema del sistema de provisión de la "cabeza" de la Organización Sindical y se llegó a una fórmula que jugaba con elementos electorales representativos y dejaba la decisión final al Jefe del Estado, en cuanto a la designación de la persona que había de estar al frente de la Organización Sindical, pero la terna era elegida por el Congreso Sindical en pleno.

Sobre estas bases, la Organización Sindical elaboró un anteproyecto de Ley que fue elevado al Gobierno en el mes de octubre de 1968. En noviembre de aquel mismo año, en el seno del Gobierno y presidida por el entonces Vicepresidente del mismo, se constituyó una Ponencia de Ministros en la que, inicialmente, estaban el Ministro Secretario General del Movimiento, el de Trabajo, el de Información y Turismo, el de Industria y el Ministro Comisario del Plan de Desarrollo y a la que se incorporaron después, en distintas fases, los de Agricultura, Vivienda y Marina, más bien por razones personales.

Las discusiones dentro de esta Ponencia, en lo que a mí se me alcanza, fueron muy duras y con enfrentamientos clarísimos. El tema se mantuvo así hasta la primavera y

uno de los aspectos en que las posiciones estaban más divididas era el de la cabeza de la Organización Sindical, el de su juego institucional completo y el de la representatividad. A partir de este momento, pierdo la pista, porque ya se interfirieron otros aspectos que, indudablemente, tuvieron su peso específico en el planteamiento y desenlace de la crisis de octubre de 1969. Dos aspectos fundamentales: uno político, el Proyecto de Asociaciones Políticas aprobado por el Consejo Nacional del Movimiento en junio de 1969 y, además, el "asunto Matesa". Es todo lo que sé. Únicamente he de añadir que el Proyecto de Ley Sindical, que difería en extremos esenciales del Anteproyecto elaborado por la Organización Sindical, se remitió a las Cortes Españolas el 2 de octubre de 1969, poco antes de la crisis.



COLECCION  
LA RABIDA