

INSTITUTO  
INTERNACIONAL DE  
ESTUDIOS LABORALES

Documentos de trabajo

DP/114/2000

**Respuestas sindicales  
a la mundialización:  
El caso español**

Antonio Ojeda-Avilés  
Universidad de Sevilla, España

Case Postale 6  
CH-1211 Ginebra 22  
Teléfono: 0041.22. 799 61 28  
Fax: 0041.22. 799 85 42  
E-mail: [INST@ilo.org](mailto:INST@ilo.org)  
<http://www.ilo.org/inst>

---

El Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) se estableció en 1960 como una entidad autónoma de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su mandato consiste en promover la investigación política y el debate público sobre temas emergentes de preocupación para la OIT y sus miembros: gobierno, empresa y trabajo.

Este programa examina las perspectivas de los trabajadores a principios del nuevo milenio, a la luz de los cambios ocurridos en el lugar de trabajo y en la sociedad. Haciendo hincapié en los trabajadores organizados, el programa tratará de determinar enfoques y estrategias adecuados al nuevo entorno que realcen la presencia de los sindicatos en tanto que actores importantes de la sociedad civil y en tanto que agentes de un crecimiento dinámico y equitativo. Específicamente, el programa revisa los cambios en el entorno laboral; resalta los enfoques más promisorios para los sindicatos dentro de la sociedad civil y la economía global; y esboza el tipo de políticas y contexto institucional necesarios para el crecimiento libre y efectivo de los sindicatos. El programa se realiza en estrecha colaboración con organizaciones sindicales internacionales y nacionales, con secretarías de comercio internacional y se pondrá en práctica mediante redes que incluyen expertos en cuestiones relacionadas con los sindicatos, universitarios, institutos de investigación y otros responsables de políticas. Estas redes, tanto internacionales como regionales, también constituirán un medio para divulgar los resultados de las investigaciones a un público más amplio.

La Serie de Documentos de Discusión presenta los resultados preliminares de la investigación llevada adelante por el IIEL. Los documentos serán disseminados a una audiencia limitada con el objetivo de recibir comentarios antes de ser publicados como Series de Investigación o publicaciones especiales.

---

---

La serie *Documentos de trabajo* contiene los resultados preliminares de las investigaciones llevadas a cabo por el Instituto Internacional de Estudios Laborales : estos documentos de discusión son objeto de una divulgación limitada con el fin de disponer de reacciones y de comentarios antes de que se publiquen en su versión final en la *Serie de Investigación* o como publicaciones especiales.

---

*Copyright Organización internacional del Trabajo  
(Instituto Internacional de Estudios Laborales) 2000*

Ciertos extractos breves de esta publicación pueden reproducirse sin autorización, a condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones, Instituto Internacional de Estudios Laborales, case postale 6, CH-1211 Ginebra 22 (Suiza).

---

ISBN 92-9014-622-2

*Primera edición 2000*

---

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que el Instituto Internacional de Estudios Laborales las sancione.

Esta publicación puede obtenerse pidiéndola a : Publicaciones del IIEL, case postale 6, CH-1211 Ginebra 22 (Suiza).

---

**Respuestas sindicales  
a la mundialización:  
El caso español**

Antonio Ojeda-Avilés

Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra

# ÍNDICE

	Página
Agradecimientos .....	v
Abreviaturas .....	v
<b><i>Puntualizaciones iniciales</i></b> .....	<b>1</b>
1. El Estado de las Autonomías .....	1
2. El modelo dualista de relaciones industriales .....	1
3. Evolución de las relaciones industriales y del sindicalismo desde la muerte del general Franco (1975-1994) .....	2
4. Las reformas laborales de 1994 y 1997-1998 .....	5
5. Los récords negativos del país .....	5
<b><i>I. Campañas de afiliación</i></b> .....	<b>6</b>
a) Evolución afiliativa .....	6
b) Empleo, condiciones de trabajo y seguridad social .....	7
c) Formación profesional, desarrollo de recursos humanos y movilidad profesional de los afiliados .....	17
d) Organización de nuevos afiliados .....	19
<b><i>II. Estructura y finanzas de los sindicatos</i></b> .....	<b>23</b>
a) Estructura organizativa de los sindicatos .....	23
b) Ventajas de organizar nuevos trabajadores .....	24
c) Fusiones y alianzas .....	25
d) Cadenas de producción global y redes de empresas .....	27
e) Viabilidad financiera de los sindicatos .....	29
<b><i>III. Actuación regional y global</i></b> .....	<b>31</b>
a) Los sindicatos como garantes de mínimos laborales en la región .....	31
b) Coordinación sindical regional .....	32
c) Bases comunes sindicales para la coordinación regional y global .....	33
d) Actuación fuera de la Unión Europea .....	34
<b><i>IV. Actuación sindical sobre las instituciones</i></b> .....	<b>35</b>
a) La negociación en la cumbre .....	35
b) Los convenios colectivos sectoriales .....	36

(iv)

c)	Coordinación intersectorial de los convenios .....	39
d)	Normas legales sobre empleo, desempleo, despidos y seguridad social .....	41
e)	Intervención sindical en las políticas de empleo activas y otras políticas económico-sociales mediante el diálogo con los empresarios y las autoridades públicas .....	42
<b>V.</b>	<b><i>Alianzas sociales</i></b> .....	<b>43</b>
1.	Características y objetivos de las organizaciones aliadas .....	44
2.	Actuaciones emprendidas .....	45
3.	Modalidades y sostenibilidad de tales alianzas .....	46
<b>VI.</b>	<b><i>Sindicatos y opinión pública</i></b> .....	<b>46</b>
1.	Sindicatos y mujeres .....	48
2.	Sindicatos y trabajadores jóvenes .....	48
3.	Estilos y cualidades cambiantes del dirigente sindical .....	48
<b>VII.</b>	<b><i>El futuro sindical en España</i></b> .....	<b>49</b>

## Agradecimientos

Para la elaboración del presente estudio se han mantenido contactos y han suministrado al autor valiosos datos e información sobre el tema, los siguientes señores: D. Cándido Méndez Rodríguez, secretario general de UGT; D. Antonio Gutiérrez Vegara, secretario general de CCOO; D. Alberto Pérez, secretario confederal de acción institucional de UGT; D. Joaquín Nieto Saiz, secretario confederal de medio ambiente y salud laboral de CCOO; D. Francisco Borges, miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT; D. Cecilio Gordillo Giraldo, secretario confederal de CGT de Andalucía; y D. Jaime Montes Muñoz, secretario confederal de medio ambiente y salud laboral de CCOO de Andalucía.

## Abreviaturas

AES	Acuerdo Económico y Social de 1984.
AMI	Acuerdo Marco Interconfederal de 1980.
AN	Audiencia Nacional.
ANPE	Asociación Nacional de Profesores de Enseñanza Media.
ASEC	Acuerdo Interprofesional para la Solución Extrajudicial de Conflictos.
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras (mayoritaria).
CEMSATSE	Confederación Española de Médicos/Sindicato de Enfermeros.
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
CES	Consejo Económico y Social.
CIG	Confederación Intersindical Gallega.
CGT	Confederación General del Trabajo.
CNT	Confederación Nacional del Trabajo.
CSIF	Confederación Sindical Independiente de Funcionarios.
CSUT	Confederación Sindical Unitaria de Trabajadores.
ELA/STV	Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (mayoritaria en País Vasco).
ET	Estatuto de los Trabajadores de 1980, reformado en 1994,1997,1998.
FORCEM	Fundación para la Formación Continua.
INEM	Instituto Nacional de Empleo.
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985.
LPF	Ley de Representación y Participación de Funcionarios 9/1987.
PSV	Promoción Social de Viviendas (cooperativa de UGT).
RASEC	Reglamento del ASEC.
RDLRT	Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977.
SIMA	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
SMR	Sindicato Más Representativo (en toda España, UGT y CCOO).
SOC	Sindicato de Obreros del Campo.
SSE	Sección Sindical de Empresa.
SU	Sindicato Unitario.
S	Sentencia.
TRLPL	Texto Refundido de Procedimiento Laboral 2/1995.
TS	Tribunal Supremo.
TSJ	Tribunal Superior de Justicia de Comunidad Autónoma.
UE	Unión Europea.
UGT	Confederación Sindical Unión General de Trabajadores (mayoritaria).
UPA	Unión de Pequeños Agricultores (Federación de UGT).
USO	Unión Sindical Obrera.

## **Puntualizaciones iniciales**

### **1. *El Estado de las Autonomías.***

España se articula como un Estado de las Autonomías, en el sentido de que existen diecisiete regiones con amplias competencias administrativas y legislativas, incluidos Parlamentos regionales. Algunas de esas regiones, particularmente el País Vasco y Cataluña, adoptan iniciativas muy por delante de lo que es el standard común a todo el país, con lo que provocan una dinámica emulativa por la que las demás regiones tratan de alcanzar el nivel vasco y/o catalán, en un despliegue intenso de iniciativas que suplementa al nivel estatal al cual podríamos definir como básico. En los apartados que siguen intentaremos concretar los aspectos principales de la realidad regional, pero es prácticamente imposible en el breve espacio disponible ofrecer un perfil satisfactorio de cada matiz propugnado por cada región. Podemos decir que, excepto en materia de contrato de trabajo, donde la competencia legislativa es exclusiva del Estado, las regiones se diferencian cada vez más fuertemente en materia de servicios sociales y asistencia social, como puede verse en salario social para indigentes o en las ayudas para el empleo de grupos con especiales dificultades de inserción.

En el aspecto sindical el papel de locomotora corresponde en exclusiva al País Vasco, donde existen dos confederaciones sindicales de corte nacionalista que además cuentan con la mayoría de los afiliados y la representatividad en esa región. Desde principios de los años ochenta, en que comenzó el funcionamiento de las diecisiete Comunidades Autónomas, los sindicatos nacionalistas vascos han propugnado y apoyado los esfuerzos por el llamado «marco autónomo de relaciones laborales», cuyo primer fruto importante fue el Acuerdo interconfederal para la resolución extrajudicial de conflictos (PRECO, 1984), para mediar o arbitrar en los conflictos colectivos suscitados en el ámbito del País Vasco, el cual ha servido como modelo para otros Acuerdos similares en las demás regiones españolas y para el de ámbito estatal (ASEC, 1996). Igual puede decirse del Consejo Vasco de Relaciones Laborales y otras muchas iniciativas de ámbito regional, después seguidas por las demás Comunidades Autónomas y, en algunos casos, por las leyes del Estado.

### **2. *El modelo dualista de relaciones industriales***

Por otro lado, las leyes estatales han configurado un modelo sindical dualista en muchos extremos, dibujando un perfil característico del sistema español que influye y condiciona el quehacer sindical y, probablemente, también su debilidad. El dualismo es palpable en la existencia de comités de empresa (versus sindicatos), elegidos por todo el personal de la firma, de manera similar a como existen en Francia o Alemania, aunque mucho más fuertes porque durante los cuarenta años de la dictadura militar (1936-1976) pudieron actuar dentro de las empresas sin la presencia de los sindicatos, que sólo emergen a partir de esa última fecha. Se trata de comités de empresa con grandes facultades de información y actuación (pueden convocar huelgas y negociar convenios), por lo que el papel de los sindicatos queda minimizado por la actividad de ese «alter ego», cuya composición es ampliamente sindical, pero plural.

Una segunda manifestación del dualismo lo hallamos en la división sindical, pues existen dos grandes confederaciones muy igualadas en representatividad, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), que si bien practican la unidad de acción, son al mismo tiempo competidoras en muchos campos, como por ejemplo el de los comités de empresa.

Detentan la consideración de organizaciones más representativas a nivel estatal, además de las dos confederaciones mayoritarias vascas (ELA STV y LAB) y la Confederación Intersindical Gallega (CIG), lo que supone determinados privilegios de participación en los órganos colegiados de los servicios públicos sociales o económicos y de utilización de los inmuebles pertenecientes al antiguo sindicalismo público de la dictadura. Junto a ellas se encuentran otras confederaciones sindicales minoritarias, sin el cúmulo de privilegios participativos de las mayoritarias, como la Unión Sindical Obrera (USO), la Confederación General del Trabajo (CGT) o la Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF). Por parte de los empresarios, en cambio, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) campea prácticamente en solitario, al haberse integrado en ella finalmente las poderosas patronales vasca (CONFEBASK) y catalana (Fomento del Trabajo Nacional), aunque con alguna confederación de pequeñas y medianas empresas (CEPYME) planteando alternativas diferentes.

Un cuarto rasgo de dualismo consiste en la eficacia de los instrumentos colectivos que se reconocen en nuestro país. Por un lado, los convenios colectivos, instrumentos altamente formalizados y suscritos por los sindicatos mayoritarios en la unidad de negociación, con eficacia general o *erga omnes* sobre el ámbito geográfico y funcional establecido, lo que contribuye indirectamente a debilitar el sindicalismo, pues también benefician de los convenios los trabajadores no afiliados. Por otra parte, se hallan los demás instrumentos colectivos, en concreto los acuerdos de empresa, de diversas clases, con escaso formalismo y también con eficacia general, y los pactos de eficacia limitada, negociados por sindicatos sin mayoría en la unidad de negociación o sin haber seguido los requisitos formales exigidos para alcanzar la eficacia general, por lo que sólo se aplican a los afiliados de los sindicatos firmantes.

### **3. Evolución de las relaciones industriales y del sindicalismo desde la muerte del general Franco (1975-1994)**

La descomposición de la ideología que sustentó en los primeros años al franquismo dejó sin argumentos al poder político frente a los intentos de los trabajadores por volver a las libertades democráticas, especialmente la sindical. El sindicato vertical, de estructura pública y cuyo líder era designado por Franco y tomaba asiento como Ministro en el gobierno de la Dictadura, pronto quedó inerte ante las críticas de las organizaciones clandestinas de trabajadores. Ya en 1965, cuando grupos de trabajadores comunistas, católicos y anarquistas deciden crear la Comisión Obrera de Barcelona, deciden celebrar la reunión inaugural en la sede del sindicato (vertical) la hoja informativa que daba cuenta de la reunión señalaba, con algo de ingenuidad<sup>1</sup>:

El sindicato no permitió reunirnos en «sus locales» (que en realidad deberían ser los nuestros pues han sido pagados con nuestras cotizaciones). A los pocos días repetimos el intento pero nos fue denegado de nuevo. Al fin logramos reunirnos pero no en el sindicato como era nuestro deseo.

Tres partidos políticos han asumido el poder desde la muerte del general Franco y la convocatoria de elecciones generales democráticas. El primero fue la Unión de Centro

---

<sup>1</sup> Molinero, Tebar e Ysàs, «Comisiones Obreras de Cataluña: de movimiento sociopolítico a confederación sindical», en VVAA (D. Ruiz, coord.), *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid 1994, pág. 80.

Democrático, dirigida por partidarios del régimen anterior que defendían la transición a la democracia, el cual mantuvo el gobierno en sus manos hasta 1982. Bajo su mandato se promulgó la Constitución (1978) y el Estatuto de los Trabajadores (1980), un código laboral que perdura hasta hoy día aunque con las reformas que examinaremos en el apartado siguiente.

**Período centrista.** Durante aquel primer septenio las relaciones industriales estuvieron marcadas por la adaptación de todos los actores a las nuevas reglas democráticas, algo no demasiado difícil porque la dictadura había sufrido una lenta evolución desde mediados de los años setenta y los sindicatos llevaban años actuando en semiclandestinidad dentro de las empresas, con una negociación colectiva muy fuerte y un elevado índice de huelgas (ilícitas hasta 1977, aunque con una evolución previa hacia la apertura). Cabe reseñar la gran cantidad de sindicatos que se registraron, la mayoría de los cuales ha desaparecido en la actualidad por obra de una legislación que potenció, durante el mandato socialista, la actividad de los sindicatos más representativos, y la tensión entre las corrientes de asambleísmo, consejismo y sindicalismo que aparecieron en el movimiento obrero, si bien desde un principio estuvo claro quién sería el ganador en ese debate a tres. Una parte del sindicalismo, el que había tenido un mayor desarrollo durante la clandestinidad, consideró inicialmente que podía y debía organizarse como sindicato-movimiento de la clase trabajadora, abierto a todos, pero finalmente terminó por constituirse en sindicato puro<sup>2</sup> en el que sería el Congreso Confederado de Comisiones Obreras, en 1978. Todavía los tribunales de justicia mantenían algunas reminiscencias del pasado, como la prevalencia de los comités de empresa sobre los sindicatos, cuyo régimen jurídico, contenido en una escueta ley de 1977, quedaba bastante oscuro, mientras que los comités habían sido fomentados durante la Dictadura y tenían una posición muy consolidada ya. El gobierno alcanza con los sindicatos y la confederación de empresarios mayoritaria algunos grandes acuerdos de concertación que definieron las grandes líneas de actuación política y legislativa en materia laboral con el respaldo de los actores sociales. En ese septenio se mantiene la eficacia general de los convenios colectivos, heredada de la época de la Dictadura, pero con el apoyo de los sindicatos, que la consideraban una forma de extender su influencia entre la población no sindicalizada. Existía un gran caos organizativo sindical, manifestado en expresiones como que la UGT había distribuido en 1977 más de un millón de carnets de afiliados... pero sólo había 4.160 cotizantes<sup>3</sup> y unos 400.000 afiliados no cotizantes, para más tarde reconocer en 1983 una afiliación media de 262.472 afiliados<sup>4</sup>.

**Período Socialista.** Entre 1982 y 1996 el gobierno pasó a manos del Partido Socialista, un largo período de catorce años en los que se consolida el sistema democrático de relaciones industriales. El Tribunal Constitucional, que había comenzado a actuar en 1981, dicta numerosas sentencias sobre el contenido de la libertad sindical, y gracias a ellos se afirma la prevalencia de los sindicatos sobre los comités de empresa. En 1985 se dicta la Ley Orgánica de Libertad Sindical, cuya filosofía giraba en torno a la potenciación de los sindicatos más representativos mediante la concesión de facultades de actuación especiales, sobre todo con referencia a su participación en los órganos directivos de los entes públicos de carácter económico y social (Instituto Nacional de Empleo, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Universidades, Fondo de Garantía Salarial, etc.) y en la negociación colectiva de eficacia general. La calificación como tal sindicato más representativo se obtiene en las elecciones a representantes unitarios de personal, alcanzando el 10 por 100 de ellos en todo el país, o bien el 15 por 100 y un mínimo de 1.500 en una Comunidad Autónoma. En 1984 se alcanza un gran acuerdo de concertación entre el Gobierno y la

---

<sup>2</sup> Ver Soto Carmona, «Comisiones Obreras en la transición y consolidación democrática. De la Asamblea de Barcelona a la huelga general de 14-D (1976-1988)», apud VVAA (D. Ruiz, coord.), *Historia de Comisiones Obreras*, cit., págs. 451ss.

<sup>3</sup> Informe de la Secretaría Administrativa previo al Congreso Extraordinario de julio de 1977.

<sup>4</sup> Secretaría de Organización Confederada de UGT, *Datos de afiliación y elecciones sindicales, XXXVII Congreso Confederado*, Madrid 1998, pág. 21.

confederación hermana de UGT, el Acuerdo Económico y Social, pero desgraciadamente va a servir para envenenar las relaciones con el otro gran sindicato más representativo, Comisiones Obreras. Pero la política social del Gobierno, cuya respuesta al desempleo galopante consiste en fomentar los contratos temporales, no satisface a UGT, la cual comienza un distanciamiento del Partido Socialista y un acercamiento simultáneo a la CCOO, todo lo cual se hará visible en una gran huelga general de 14 de diciembre de 1988, convocada por varios sindicatos contra la política de empleo del Gobierno (en concreto, contra el Plan de Empleo Juvenil y la Ley de Presupuestos de aquel año, donde se contemplaba). La huelga fue un éxito rotundo, y marcó la recuperación de la unidad de acción sindical de las dos grandes confederaciones.

#### Jornadas no trabajadas por huelgas en España<sup>5</sup>

1988	11.641.000
1989	3.685.000
1990	2.443.000
1991	4.421.000
1992	6.246.000
1993	2.012.000
1994	6.254.000
1995	1.443.000
1996	1.553.000
1997	1.790.000
1998	1.263.000

La unidad de acción entre UGT y CCOO se muestra a partir de entonces en multitud de declaraciones conjuntas, en otras huelgas generales convocadas en 1992 y 1994 con menor éxito, y en la firma de acuerdos intersindicales para actuar coordinadamente en temas como (por ejemplo) la designación de delegados de prevención para los comités de salud y seguridad en el trabajo (Acuerdo de marzo de 1996), todo lo cual ha generado una cierta inquina por parte de los sindicatos minoritarios y nacionalistas.

Como señalaba en un epígrafe anterior, en 1984 la Comunidad Autónoma del País Vasco, que había comenzado su andadura en 1981, da un primer síntoma importante de lo que andando el tiempo llegará a significar el modelo autónomo de relaciones industriales: aprovechando el predominio del sindicalismo nacionalista vasco personificado en ELA/STV, se firma el Pacto para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, que dará inicio a una serie de experiencias encaminadas a sacar al País Vasco de los órganos estatales laborales. Se crean el Consejo de Relaciones Laborales, Consejo Económico y Social, Acuerdos sobre huelga en servicios esenciales, sobre formación profesional, etc., que paulatinamente vendrán seguidas por las demás regiones.

**Período conservador.** En 1996 sube al poder el Partido Popular, conservador moderado, que ha aprendido de los errores cometidos por el Partido Socialista en la larga etapa de consolidación. Una de sus primeras medidas consiste en modificar su política de empleo, pasando a subvencionar la contratación estable de trabajadores, en lugar de la contratación temporal. El contrato de fomento del empleo estable concede a los empresarios importantes contrapartidas económicas y jurídicas, pues, además de las subvenciones establecidas, el despido improcedente de los trabajadores así contratados no supone la indemnización normal, de 45 días de salario por año de antigüedad, sino de 33 días por año. Desde esa misma regulación, además, el Gobierno conservador pone en marcha una sólida política de concertación con los sindicatos y las patronales,

<sup>5</sup> CES, *Observatorio de Relaciones Industriales* 19 (1999), pág. 2.

plasmada en numerosos acuerdos de todo tipo. Sobre todo busca el consenso con los sindicatos, como se ve en el Acuerdo sobre el Contrato a Tiempo Parcial (1998), que los empresarios no firman, o en el Acuerdo sobre Subida de Pensiones Mínimas (septiembre 1999), cuando el Gobierno consigue que los sindicatos respalden, en plena campaña electoral, su postura de subir por igual las pensiones mínimas en todo el Estado, frente a la postura del Partido Socialista y de otros partidos de subirla en la Comunidades Autónomas donde gobiernan.

#### **4. Las reformas laborales de 1994 y 1997-1998**

El último decenio ha marcado dos fases claramente diferenciadas en las relaciones industriales españolas: en la primera fase se realizó una profunda reforma por el Gobierno, al margen de los sindicatos, orientada a responder a las propuestas de los analistas financieros internacionales (FMI, etc.) sobre una mayor flexibilización del marco normativo español. Al hacerse por el Gobierno, sin consensuarla con los actores sociales, la reforma se efectúa prácticamente de un sólo golpe, con las leyes nº. 10, 11 y 14 de 1994. En las elecciones de 1996 cae el Gobierno y es substituido por otro, que busca consensuar con los sindicatos y empresarios las reformas laborales, por lo que se realiza de manera más heterogénea entre los años 1997 y 1998, mediante el procedimiento de las leyes negociadas. Veremos los numerosos Acuerdos concertados y las leyes que en ellos se sustentan en las páginas de este informe referidas a las condiciones de trabajo y en el capítulo centrado en la actuación sindical sobre las instituciones, infra, IV.

#### **5. Los récords negativos del país**

España detenta tres tristes récords laborales en el ámbito de la Unión Europea: es la primera en porcentaje de desempleados, en porcentaje de trabajadores precarios, y en siniestralidad laboral. La acción sindical y la receptividad de los gobiernos han conseguido doblegar la tendencia alcista en dos de tales récords, que sin embargo permanecen aun para oprobio del país ante la comunidad internacional:

**Desempleo.** Desde un 22 por 100 en que llegó a estar situado a fines de los años ochenta, el desempleo se encuentra actualmente en el 15 por 100 de la población activa, una cifra muy por encima de la ostentada por los demás países de la Unión Europea e incluso de Europa central y oriental (en 1998, Polonia, 10,4 por 100; República de Chequia, 8 por 100<sup>6</sup>). Probablemente las cifras españolas sean en realidad inferiores a las que se muestran, por dos razones: una, España es, junto con Italia, un país con elevada actividad informal, el llamado trabajo negro, en torno al 20 por 100 de la actividad del país, sobre todo en pequeñas empresas, o por jubilados, inválidos, desempleados y otras personas que perciben una pensión de algún tipo que les prohíbe manifestar que trabajan por efecto de las incompatibilidades; dos, las ofertas de empleo subvencionado por el Gobierno se dirigen a parados inscritos en las Oficinas de Empleo, por lo que hasta los no parados se inscriben en los registros de desempleo. Junto a ello el trabajo a tiempo parcial no se ha desarrollado en España aún, si bien los acuerdos de 1998 y la legislación surgida de ellos van en esa dirección. Con todo, las mujeres y los jóvenes muestran unos índices de actividad excesivamente débiles, siendo de destacar en el caso de las mujeres que su curva de empleo descende dramáticamente a partir del nacimiento del primer hijo, en torno a los 25 años, para no recuperar niveles «europeos» hasta que la madre ha terminado de cuidar la prole, hacia los 40 años, con negativas consecuencias, no sólo en las cifras de paro, sino también en la promoción

---

<sup>6</sup> World Economy Research Institute, *Poland. International Economic Report, 1998/99*, Varsovia 1999, págs. 99 y 215.

profesional y la cualificación de las mujeres.

**Precariedad.** Las medidas consensuadas entre los actores sociales y el gobierno han llevado en los últimos años a un descenso de la contratación temporal, desde el 37 por 100 al 33 por 100, al mismo tiempo que se procura el fomento del contrato a tiempo parcial.

**Siniestralidad.** Único factor que no ha descendido aún, pese a la amplia legislación dictada a partir de 1995 de conformidad con las normas de la Unión Europea, creciendo el número de accidentes de trabajo a un ritmo promedio del 10 por 100 en los últimos años 1997, 1998 y 1999. Las estadísticas hablan de más de mil muertos al año y tres muertos por día en las empresas del país.

## **I. Campañas de afiliación**

### **a) Evolución afiliativa**

Resulta sorprendente, para quien observa desde cerca la actividad sindical en España, que este país junto con los Países Bajos sean los dos únicos de la OECD que han experimentado un crecimiento afiliativo desde 1985<sup>7</sup>. La precariedad de medios, la escasez de cuadros dirigentes, el bajo número de afiliados, se ha unido a sonoros fracasos de los servicios sindicales (cooperativas de viviendas, agencias de viajes, bancos) puestos en marcha en la década de los ochenta como alternativa al declive ideológico que hasta entonces había servido como lazo de unión exclusivo entre los afiliados y el sindicato. El sindicato con mayor número de afiliados, UGT, sólo cuenta con el 6,78 por 100 de la población ocupada<sup>8</sup>, y en el conjunto de todos los sindicatos, aunque las cifras varían según los estudios que las proporcionan, difícilmente llegan al 15 por 100 de afiliados-cotizantes, una cifra muy por debajo de la mayoría de países de la Unión Europea, sólo por encima de Francia. Por otra parte, el fenómeno de la crisis afiliatoria no es sólo sindical, y en los partidos y las organizaciones religiosas españolas las cifras son aún inferiores. Sin embargo, el dato del aumento de la afiliación sindical en España es cierto, y los informes de los Secretaríos de Organización a los Congresos lo repiten: el aumento de afiliados es lento pero constante. ¿Cuál puede ser la causa de semejante fenómeno en nuestro país?

Al comienzo de este estudio tuvimos ocasión de ver cómo los primeros años de la democracia, a finales de los setenta, asistieron a un auténtico caos organizativo de los sindicatos recién salidos de la clandestinidad, hasta que llegaron a consolidarse los servicios administrativos confederales. En realidad el crecimiento afiliativo no tiene lugar desde 1985, sino desde el propio inicio de la democracia en 1976, sólo que las cifras hasta mediados de los ochenta no son fiables: recuérdese que en 1977 se reconocían por el sindicato mayoritario unos ingresos de 4.100 cotizantes, y al propio tiempo una desmesurada cifra de 400.000 afiliados..., que varios años más tarde se decía reducida a 260.000. Con bastante probabilidad, los sindicatos salidos de la clandestinidad, que hubieron de asumir la lucha democrática más peligrosa ante la inexistencia de partidos políticos, que hicieron frente a las fuerzas de orden público en innumerables manifestaciones callejeras, adquirieron una connotación política que no atraía al trabajador medio, desconectado de la representación general por obra de la Dictadura. Paulatinamente la labor propiamente sindical de negociar convenios y defender a los trabajadores en las empresas ha ido dando sus frutos, y el número de afiliados ha ido creciendo al mismo tiempo que se producía lo que

---

<sup>7</sup> World Labour Report 1997-1998, pág. 69.

<sup>8</sup> Secretaría de Organización Confederal de UGT, *Datos de afiliación*, cit., pág. 9. Lo cual significaba, en marzo de 1998, 674.314 afiliados.

ha llamado Accornero<sup>9</sup> la «parábola del sindicato», la secularización de los objetivos y estrategias sindicales como consecuencia de la desidentificación del sindicato como organización con los intereses globales de la clase trabajadora y la dedicación preferente a sus afiliados.

### **b) Empleo, condiciones de trabajo y seguridad social**

1. En materia de empleo, las reivindicaciones sindicales han girado en torno a varias cuestiones: (1) empleo estable, (2) conservación o readaptación de los empleos en peligro, y (3) mediación en el empleo.

**Empleo estable.** Por cuanto hace al empleo estable, los sindicatos han desarrollado una amplia campaña para reconvertir el sistema legal español que, desde mediados de los setenta, había considerado que la mejor forma de combatir el desempleo consistía en repartir el trabajo mediante la temporalización de los empleos disponibles. En consecuencia se había abandonado el principio de causalidad en la contratación temporal y se habían regulado numerosas modalidades de contratos precarios, entre los que destacaba el llamado «de fomento del empleo» (sin necesidad de causa, hasta tres años, y con indemnización al terminar el contrato) y el de «lanzamiento de nueva actividad» (hasta tres años y con causa bastante liviana). De esa manera España había terminado por ofrecer la tasa de precariedad más alta de Europa, el 32,58 por 100 del conjunto de los trabajadores<sup>10</sup>, con especial incidencia en los jóvenes y con numerosas modalidades de contratación temporal. Por otra parte, los contratos de trabajo para la formación, en sus dos variantes para la formación y prácticas para titulados, eran utilizados de manera fraudulenta, pues los jóvenes aprendices disponían de pocas horas de formación real, y se contrataba en prácticas a desempleados sin titulación (fue muy comentado el caso de peones en prácticas) o titulación irregular (cursillos de dos o tres meses habilitaban para el contrato), con objeto de obtener las ventajas concedidas por el Estado en subvenciones y bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social.

La amplia reforma laboral de 1994 optó por dejar a los interlocutores sociales la labor de regular la precariedad mediante diversas posibilidades otorgadas a los convenios colectivos, como por ejemplo fijar la duración máxima de los contratos eventuales (aquellos utilizados para hacer frente a picos de la actividad normal de la empresa), cuyo tope legal de seis meses podía demorarse si lo establecía un convenio colectivo sectorial. Pero los convenios sectoriales, en especial los provinciales, usaron tal autorización como moneda de cambio, y llegaron a aceptar duraciones de hasta cinco años. Por otro lado, y en aras de la mejor «employability» de los parados en peor situación, la Ley 10/1994 autorizó una menor cotización y protección de la Seguridad Social (quedaban sin protección el desempleo y los riesgos comunes) para los contratos a tiempo parcial por debajo de doce horas semanales o 48 mensuales, así como los contratos para la formación (cuya protección no comprendía las prestaciones económicas por desempleo e incapacidad temporal). Junto a ello, el Gobierno respondía a las fuertes presiones de los organismos financieros internacionales, principalmente del Fondo Monetario Internacional, y abría las posibilidades de reducción libre de plantillas mediante una aplicación del régimen de despidos masivos a los despidos plurales. Este aspecto de la reforma, muy importante, enlazaba los despidos llamados «colectivos», con los de pequeños grupos de trabajadores, mediante una sencilla operación jurídica que se inspiraba en la legislación de la Unión Europea: con aparente inocencia, el texto reformado del art. 52 ET señalaba que los despidos colectivos por debajo de diez trabajadores en empresas que emplearan menos de cien, o por debajo del 10 por 100 en empresas entre 100 y 300 trabajadores, o por debajo de treinta trabajadores en empresas con 300 o más, podrían ser

<sup>9</sup> Accornero, *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bolonia 1992.

<sup>10</sup> INE, Encuesta de la Población Activa, primer trimestre de 1999, apud Diario El País de 20 de mayo de 1999.

realizados conforme al procedimiento individual y no al colectivo. El cambio implicaba cuatro aspectos muy favorables a los empresarios: por una parte, no tenía que discutirlos con el comité de empresa; por otra, la causa objetiva consistía sencillamente en una situación económica negativa de la empresa o la mejor garantía de la viabilidad futura de la misma; en tercer lugar, desaparecía la obligación de intentar previamente la reubicación del trabajador en otros lugares de la empresa, y el derecho preferente al reingreso; por último, permitía el despido simultáneo de grandes cantidades de trabajadores, cuando antes sólo se permitía el despido individual, pues en efecto, el primer tramo de los arriba aludidos, 10 trabajadores en empresas con menos de 100 empleados, significaba que en torno al 80 por ciento de las empresas españolas, que son pequeñas empresas con diez o menos trabajadores<sup>11</sup>, podían despedir a prácticamente la totalidad de su personal acogiéndose a este régimen sin control sindical. Como consecuencia de ello, los despidos plurales se multiplicaron. La aplicación de los tres niveles de empresas en razón de la plantilla ocupada en ellas fue también utilizada para las modificaciones sustanciales, en orden a evitar su control sindical cuando afectara a un número de trabajadores por debajo de los umbrales antecitados.

La reacción de los sindicatos fue inmediata. El gobierno en el poder había manejado la reforma sin consensuarla con ellos y, aunque se inscribía en el marco de lo que se ha llamado flexibilidad colectiva, y dejaba amplias facultades de regulación a los convenios, el tono general era restrictivo sobre los derechos de los trabajadores, aunque deba reconocerse que a partir de ese momento el empleo interrumpió su declive y comenzó a mejorar rápidamente. De la amplia campaña sindical contra la reforma cabe destacar la denominación, que se hizo popular, de «contratos basura» para las dos modalidades aludidas con menor protección aseguradora.

En abril de 1997, el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, firmado por CEOE, CCOO y UGT, propugnó una reforma en profundidad de los aspectos más perniciosos de la legislación de 1994, que el Gobierno asumió como propia mediante los Decretos-Leyes 8/1997 y 9/1997, ambos de 16 de mayo<sup>12</sup>. Los avances fueron los siguientes:

- i) Se suprimieron las modalidades más criticadas, en concreto las de fomento de empleo y de lanzamiento de nueva actividad, y comenzó el desmantelamiento progresivo de los recortes en los pequeños empleos a tiempo parcial y el aprendizaje. La contratación temporal quedó rigurosamente sometida al principio de causalidad, en consecuencia.
- ii) Se endurecieron los requisitos para utilizar los contratos para la formación y de prácticas, especialmente la titulación requerida.
- iii) Se encomendó a la negociación colectiva la creación de procedimientos de información y seguimiento sobre los despidos objetivos, que en el interin habían sido objeto de una inútil reforma sobre la definición de la causa económica que lo permitía (art. 85.2 ET).
- iv) Se creó una nueva modalidad de contrato estable, el llamado «para fomento de la contratación indefinida», reservado a los trabajadores con contratos temporales y a ciertos grupos desfavorecidos de desempleados (jóvenes, parados de larga duración, y mayores de 45 años), fuertemente incentivado con reducciones de la cotización a la Seguridad Social por riesgos no laborales entre el 40 y el 60 por 100, además de ciertas ventajas fiscales. A cambio, el Gobierno consiguió que la extinción por causas objetivas (no disciplinarias) de tales contratos estables generara una indemnización intermedia cuando los tribunales la declaraban improcedente, que no fueran los 45 días de salario por año de antigüedad como hasta entonces, sino 33 días por año. Este tipo de contrato ha sido muy utilizado desde su creación, aunque no por ello ha conseguido rebajar sustancialmente el número de contrataciones temporales.

---

<sup>11</sup> Directorio Central de Empresas (DIRCE), Resultados Estadísticos 1996.

<sup>12</sup> Convertidos por el Parlamento en Leyes n.º. 63 y 64, ambas de 26 de diciembre de 1997.

En el Acuerdo indicado existía también una alusión a la necesaria reforma del contrato a tiempo parcial, con objeto de desarrollar sus posibilidades para fomentar el empleo y eliminar los defectos que la regulación vigente pudiera ofrecer, pero dichos contratos fueron objeto de un Acuerdo Interconfederal específico el 13 de noviembre de 1998, siguiendo el cual dictó el Gobierno el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre. Como líneas generales de la propuesta convertida en RD-L, el trabajo a tiempo parcial se sujetaba a los principios de trato igual, proporcionalidad y voluntariedad, en el sentido de que el trabajador contratado a tiempo completo no puede ser despedido por negarse a pasar a una jornada a tiempo parcial; y que en esta última modalidad de trabajo tendrá los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo los casos en que racionalmente sea necesario aplicar la proporcionalidad de derechos. Cabe señalar la mejora de una modalidad contractual dirigida a permitir la contratación parcial de desempleados en el puesto de trabajo de un trabajador maduro, que cedía parte de su jornada a este desempleado. Dicho «contrato de relevo» se veía coartado por la regulación hasta entonces vigente, la cual exigía que el reparto sólo podía hacer al 50 por 100, y a partir de que faltaran tres años para la jubilación del trabajador de edad madura. Con la regulación negociada, el reparto puede hacerse a voluntad de las partes aunque al menos debe quedar para el trabajador maduro el 30 por 100 de su anterior jornada .

**Conservación de empleos.** Por cuanto hace a los esfuerzos sindicales en torno a la conservación o readaptación de los empleos en peligro, quizá el logro más relevante pueda describirse en clave negativa, al haber hecho fracasar todos los intentos empresariales para abaratar las indemnizaciones por despido improcedente, consideradas como las más altas de Europa (45 días de salario por año de antigüedad, con un tope máximo de 42 mensualidades de salario). En efecto, los empresarios a través de sus Confederaciones han alegado repetidamente las observaciones de los organismos internacionales de que España sufría una alta rigidez en el empleo que debía terminar mediante la adecuada reforma legislativa. Los razonamientos empresariales se completaban con la idea de que el alto paro existente en el país era debido a los temores empresariales de no poder desembarazarse del trabajador una vez contratado, cuando así lo estimaba necesario: el cierre legal de la salida contractual forzaba a un cierre empresarial de la entrada. Una propuesta de la Confederación catalana de empresarios llegó a diseñar un contrato indefinido no indemnizable, pero el Gobierno no llegó a convertirlo en ley ante la resistencia de los sindicatos. El buen momento económico por el que atraviesa el país ha impedido una insistencia más tenaz por los empresarios, que están utilizando las posibilidades de los despidos plurales antes mencionados para reducir las plantillas.

Otra táctica sindical en defensa de los empleos en crisis se plantea a nivel de las Comunidades Autónomas, aprovechando la competitividad entre ellas. Durante los años ochenta y noventa han proliferado los llamados Pactos por el Empleo y el Desarrollo Industrial; en diversas Comunidades Autónomas, firmados por el gobierno regional, las centrales sindicales y las organizaciones empresariales, con miras a racionalizar las inversiones públicas regionales en actividades altamente creativas de empleo. Quizá lo más destacable de tales Pactos sea el control que permiten a los sindicatos y patronales sobre la actividad inversora de la Comunidad. También en parte por la influencia sindical, algunas Comunidades han puesto en marcha incentivos muy fuertes para las empresas que deseen ubicarse en la región, mientras otras actúan más bien en el momento de un posible cierre de la empresa ya ubicada en su territorio, otorgando subvenciones o buscando alguna viabilidad para el reflatamiento de la misma. Así, los gobiernos autonómicos apoyan la compra de la empresa por los empleados, que se constituyen en cooperativa o en sociedad laboral con el respaldo financiero y/o técnico de dicho gobierno, o bien crean un organismo autónomo, normalmente llamado «Instituto de Fomento» o «Sociedad para el Desarrollo Industrial», que participa comprando acciones de los proyectos de empresa o de las empresas en crisis, cuando no adquiriéndolas directamente. Algunas experiencias de esos organismos han

debido sufrir una evolución en aras de la rentabilidad, pues se estaban convirtiendo en hospitales de empresas desahuciadas, y en general van aplicando paulatinamente criterios más economicistas a la hora de intervenir, pero junto a fracasos evidentes deben resaltarse algunos éxitos importantes.

Por último, la legislación española obliga a los empresarios a negociar con los representantes de los trabajadores los despidos colectivos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o productivas, lo que ha llevado a que las indemnizaciones a los trabajadores despedidos por tales causas sufrieran grandes elevaciones para poder obtener el consenso sindical. Bien es verdad que la ley establece una segunda fase para el supuesto de no llegar a un acuerdo, cual es la autorización administrativa, algo no contemplado en la Directiva 75/129/CEE de la Unión Europea; de modo que el empresario puede obtener autorización administrativa para despedir en los casos de no llegar a un compromiso con los sindicatos. No obstante la autoridad administrativa se niega a secundar las peticiones empresariales cuando no existe respaldo sindical, de manera que en la práctica sólo constituye un trámite incómodo. Los empresarios han solicitado en consecuencia que se suprima, pero sólo han logrado que la legislación cambie para considerar el silencio administrativo como positivo (art. 51.6 ET).

Las privatizaciones han proliferado en España desde al menos veinte años, utilizando una variedad de fórmulas que van desde la adjudicación directa hasta la oferta pública de acciones, concursos, subastas y ventas inmediatas. Las numerosas empresas nacionales en manos del Estado se han puesto a la venta casi en su totalidad, y desde 1996 se sujetan al *Programa de modernización del sector público empresarial del Estado* y bajo el control del Consejo Consultivo de Privatizaciones. En 1998 se vendieron catorce empresa, por un importe total de 2,16 billones de pesetas<sup>13</sup>. Los sindicatos se oponen a ellas, pero ante lo inevitable procuran minimizar el efecto sobre el personal, y si hay repercusiones sobre la plantilla, exigen fuertes indemnizaciones o la conversión de los despidos en jubilaciones anticipadas, lo que consiguen de ordinario. En la actualidad el proceso de conversión de activos públicos más importante quizá sea el de la red hospitalaria, sometida a fuertes presiones para su transformación en fundaciones públicas<sup>4</sup>.

*En la mediación en el empleo*, la reforma de 1994 terminó con el monopolio de la colocación ejercido por el Instituto Nacional de Empleo y autorizó la actividad de las empresas de trabajo temporal (ETT) mediante una regulación que se situaba a medio camino entre el modelo francés y el alemán. Los esfuerzos sindicales han ido encaminados desde entonces a utilizar las posibilidades de crear oficinas de empleo sindicales, y a controlar férreamente la actividad de las ETT.

Respecto a las oficinas de empleo sindicales, se acogen a lo establecido por la Ley 10/1994 y el Real Decreto 735/1995 respecto a las agencias de colocación sin fines lucrativos, sometidas al principio de trato igual a todos los solicitantes y a la única remuneración por los gastos ocasionados. Las oficinas sindicales de colocación tenían una larga tradición en España, especialmente en el sector de la construcción y la hostelería, donde los sindicatos públicos existentes durante la dictadura del general Franco mantenían una oficina para empleos temporales distinta a la del INEM; pero eran consideradas cuanto menos atípicas, y durante los años noventa algunos líderes sindicales del sector agrícola habían sido condenados por los tribunales a penas de prisión por prácticas de «hiring hall» contrarias a la libertad negativa de sindicación, pues obligaban a los solicitantes a afiliarse al sindicato para obtener el empleo. Tras la reforma de 1994, las oficinas sindicales de colocación pueden actuar sin problemas, con la única carga de ser homologadas por el INEM y cumplir con los principios antes expresados. No sólo los sindicatos han establecido oficinas «privadas» de colocación sino también la Iglesia católica, los ayuntamientos y algunas organizaciones los han imitado. El resultado global de la experiencia no

---

<sup>13</sup> CES, *España 1998*, Madrid 1999, pág. 137.

<sup>14</sup> Véase también cuanto decimos infra, en II.d)2.

parece haber sido muy útil. Desde 1994 se encuentra subvencionada por el INEM (Orden de 9 de marzo de 1994 y Orden de 10 de octubre de 1995).

Paralelamente a las oficinas sindicales de empleo, otra experiencia poco conocida se ha extendido dentro de los grandes servicios públicos por iniciativa de los sindicatos: las Bolsas de Trabajo para empleos temporales. Prácticamente todo servicio importante dispone de una bolsa de trabajo, gestionada por una comisión paritaria de la Administración y los sindicatos, donde de ordinario se inscriben todos los que han participado en unas oposiciones para el ingreso en tal servicio sin haber tenido éxito, pero habiendo superado alguna o todas las pruebas selectivas. La bolsa de trabajo los inscribe en una lista a tenor de los criterios pactados, y los van llamando a medida que se requieren empleos de carácter urgente y temporal, como por ejemplo las sustituciones por enfermedad o vacaciones de los trabajadores fijos. Una amplia gama de servicios administrativos, desde el Ministerio de Justicia hasta los diversos Servicios de Salud regionales, además de Ayuntamientos, disponen de tales bolsas, que sin embargo no han aparecido en las grandes empresas, a diferencia de lo que sucede en Estados Unidos.

Como ya hemos aludido de pasada recientemente, las cláusulas de seguridad sindical se consideran prohibidas en España por la Constitución, que consagra la libertad sindical positiva y *negativa* en su art. 28. Las cláusulas de «union shop» y «closed shop» se entienden absolutamente prohibidas, y con alguna duda las de «maintenance of membership», «preferential hiring» y similares. Sólo las cláusulas de «check-off» y la de «service fee» quedan autorizadas expresamente por la ley, pero la última sometida al consentimiento del trabajador por el Tribunal Constitucional, lo cual la hace inviable.

Respecto al control de las Empresas de Trabajo Temporal, que como se ha dicho fueron legalizadas en 1994, los recelos sindicales contra ellas se basan en el enorme desarrollo conseguido en muy poco tiempo<sup>15</sup> y en las condiciones de trabajo críticas que impusieron inicialmente a los trabajadores en misión, merced a convenios colectivos negociados con los pocos trabajadores fijos que empleaban en sus oficinas. Junto a los *síntomas* anteriores, quizá pueda advertirse un espejismo negativo que las ETT personifican, pues en una mirada superficial a su gestión tal parece como si fomentaran o incluso fueran las causantes de la elevada precariedad existente en el país. En realidad las ETT organizan y sacan a la luz la rotación de empleos disponibles, pero en apariencia «viven» de la precariedad y vienen por tanto consideradas como parásitos por los sindicatos, probablemente de manera injusta. Los esfuerzos sindicales han ido encaminados a suprimir los abusos de las ETT frente a los trabajadores en misión, en el sentido de:

- i) Equiparar el salario de los trabajadores en misión al salario de los empleados de la empresa usuaria en cada caso.
- ii) Delegar en los representantes de personal de la empresa usuaria la labor de atender las reclamaciones y defender los intereses de los trabajadores en misión, mientras se hallen en la empresa usuaria.
- iii) Mejorar los aspectos de prevención de riesgos laborales, una vez demostrada que los trabajadores temporales (no únicamente los organizados por las ETT) sufren un número muy superior de accidentes de trabajo que los fijos.

En la actualidad los sindicatos se han marcado un nuevo objetivo frente a las ETT: desarrollar en ellas el contrato permanente de los trabajadores en misión, algo que las ETT no utilizan, pues prefieren llamar a los desempleados inscritos en sus listas por el tiempo estrictamente indispensable para cumplir la misión solicitada.

---

<sup>15</sup> 98.700 personas fueron contratadas por estas ETT en 1998, según el INE, *op. cit.*

2. En materia de condiciones de trabajo la actuación sindical no sólo ha utilizado la vertiente de la negociación colectiva, sino también la de los grandes acuerdos interconfederales con el Gobierno y las Comunidades Autónomas. Aunque en materia de salarios y otras condiciones los sindicatos han preferido atenuar las reivindicaciones, en cuestión de (1) jornada, de (2) prevención de riesgos laborales, y de formación profesional, se han alcanzado logros importantes. Los aspectos de formación profesional se analizan más adelante.

- i) La jornada máxima legal en España está fijada en 40 horas semanales, lo que se entiende que supone 1826,27 horas al año, pero la negociación colectiva establece un promedio de 38,5 horas semanales, en un avance que los últimos años parece haberse estancado, pues los empresarios buscan la anualización del tiempo de trabajo con vistas a racionalizar muchos tiempos muertos como se producían cuando aún se computaba el tiempo de trabajo por semanas. Sobre todo los llamados «puentes» y las horas perdidas por razones varias han sufrido un permanente ataque empresarial, del que es ejemplo claro la polémica en torno a reducir el tiempo libre para ir a votar durante las elecciones políticas, que los empresarios consiguieron reducir en media jornada con motivo de las generales de 1996. Probablemente el lugar de avance más importante que estén utilizando los sindicatos sea el regional, a pesar de que las Comunidades Autónomas no disponen de competencias legislativas en asuntos laborales. Como en cambio disponen de competencias ejecutivas, prácticamente en todas se ensayan alguna clase de iniciativa mediante la concertación regional en torno a la jornada y a la distribución del tiempo de trabajo. De entre los diversos ejemplos disponibles, probablemente el caso más completo se encuentre en el Decreto 232/1996, de 1 de octubre, de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Establece reducciones en la cotización a la Seguridad Social para las empresas que promuevan:

Contratos de relevo, examinados más arriba.

Excedencia forzosa.

Excedencia voluntaria.

Excedencia por cuidado de hijos.

Guarda legal.

Invalidez con reserva de puesto.

Maternidad o adopción.

Prestación de servicio militar, o social sustitutoria.

Reducción de jornada para cuidados de personas mayores.

Reducción de jornada para formación y perfeccionamiento profesionales.

Reducción de jornada para servicios de voluntariado social.

Permisos de formación.

Permisos sin sueldo.

Conversión de horas extra y pluses en tiempo libre.

No realización de horas extra.

Reducción de jornada.

Adaptación de jornada.

Como puede verse, los temas de jornada se contemplan desde la perspectiva de la creación de empleo, pero sin duda el Decreto vasco incentiva una mayor libertad del trabajador en la distribución de su tiempo de trabajo.

Resta por comentar la actitud sindical ante la fijación de la jornada máxima legal de 35 horas. Las leyes francesas han supuesto un enorme impacto en la opinión pública española y un posicionamiento muy radicalizado a favor o en contra en los actores sociales. Mientras la confederación de empresarios CEOE ha manifestado repetidamente su oposición a fijar

las 35 horas por ley, aunque admite la posibilidad de que pueda negociarse en convenios colectivos, los sindicatos han adoptado la postura contraria tras un primer momento de indecisión, en que el partido Izquierda Unida asumió la bandera de las 35 horas como una consigna política. Actualmente la posición de los sindicatos se decanta inequívocamente por la implantación por ley, aunque el Gobierno hasta el momento asume la postura de los empresarios. En algunos Ayuntamientos y Comunidades Autónomas, sin embargo, los sindicatos han alcanzado pactos para la implantación de dicha jornada, que en numerosos casos están siendo impugnados por el Gobierno al entender que la competencia para legislar sobre jornada compete sólo al Estado. Cabe destacar de entre las diversas iniciativas locales y regionales a la de la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyo gobierno ha dictado el Decreto 11/1999, de 26 de enero, por el cual establece subvenciones hasta un máximo de 700.000 pesetas para las empresas que «acuerden la disminución progresiva de la jornada laboral hasta alcanzar una jornada laboral máxima de 35 horas semanales en un plazo máximo de 3 años y creen empleo indefinido durante ese período en centros de trabajo ubicados en Andalucía», junto a subvenciones por redistribución de la jornada en manera muy similar a la del Decreto vaco acabado de examinar; en la misma Comunidad, su gobierno y las confederaciones mayoritarias alcanzaron un Acuerdo en marzo de 1999 de implantación de la jornada de 35 de horas semanales (1582 anuales) para todo el personal de la Administración General regional<sup>16</sup>. Otras Comunidades Autónomas han seguido este ejemplo.

- ii) La prevención de riesgos laborales supone una de las máximas prioridades sindicales en los últimos años, pues como decía al principio España ocupa el primer lugar de accidentes laborales en Europa. Las iniciativas sindicales se concentraron inicialmente en lograr un marco normativo adecuado, que también exigía la Unión Europea, pues el tema se hallaba regulado por una vetusta Orden de 1971. Las negociaciones entre el Gobierno, los sindicatos y los empresarios se estancaron varios años en torno a ciertos aspectos del proyecto de Ley, sobre todo en cuanto a la designación de los delegados de prevención, representantes de los trabajadores con funciones de vigilancia y control que podían llegar incluso a parar la fábrica y decidir el desalojo de la misma en caso de riesgo grave e inminente: los sindicatos defendían su designación al margen de los representantes unitarios, mientras los empresarios, que debían pagarles un número de horas de función mensuales, defendían que las tareas las desempeñaran los representantes unitarios o algunos de ellos. Finalmente la Ley 31/1995 siguió el parecer empresarial en este aspecto, y en parte debido a ello el número de accidentes de trabajo ha aumentado en lugar de disminuir, pues los representantes unitarios ven las tareas de delegado de prevención como una carga adicional sobremanera gravosa, complicada y peligrosa. Numerosos y detallados reglamentos sobre riesgos específicos, servicios de prevención y sectores de actividad han sido publicados hasta el momento, pero el nivel de conocimiento entre los empresarios y los trabajadores es escaso.

Los sindicatos han proseguido la tarea de consensuar los avances en materia de prevención, ayudados por la presión de las Directivas de la Unión Europea; gracias a la presión conjunta han sido aprobadas las siguientes normas:

Seguridad y salud en la Administración del Estado (Real Decreto 1488/1998, de 10 de

---

<sup>16</sup> Acuerdo de 9 de marzo, BOJA 3 de abril. Además de las 35 horas, el personal con dedicación exclusiva habrá de cumplir otras 110 horas anuales en horas de tarde. El Acuerdo debe ser trasladado a las normas que actualmente rigen la materia de jornada en la Administración regional, lo que el Gobierno de la Comunidad se compromete a llevar a cabo «en el más breve espacio de tiempo posible» (punto 8°).

julio), precedido por un Acuerdo entre la Administración del Estado y varios sindicatos de junio de 1998.

Seguridad y salud en los establecimientos militares (Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, cuyo contenido fue consultado a las organizaciones sindicales).

Seguridad y salud para los trabajadores de las empresas de trabajo temporal (RD 216/1999, resultado de una sostenida campaña sindical contra las condiciones de trabajo en estas empresas, de la que también es resultado la Ley 29/1999, sobre igualdad de retribución y otras mejoras de los trabajadores en misión en las empresas usuarias).

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en las políticas de prevención y el órgano de participación institucional en la materia, se compone de diecisiete vocales de la Administración del Estado, otros tantos de las Comunidades Autónomas y un vocal por las ciudades autónomas africanas de Ceuta y Melilla, de diecinueve vocales de las organizaciones sindicales más representativas, y de diecisiete de las organizaciones empresariales más representativas (RD 1879/1996, de 2 de agosto). La Fundación Laboral para la Prevención de Riesgos Laborales, de gestión similar, se adscribe a la Comisión desde abril de 1999 para financiar actuaciones sobre todo en las pequeñas empresas (DA 5 LPRL).

Plan de Acción sobre Siniestralidad Laboral. Como uno de sus logros más importantes en esta materia, después que los sindicatos CCOO y UGT presentaran conjuntamente un Plan de Choque contra el sostenido aumento de los accidentes de trabajo, este Plan se aprueba en octubre de 1998 recogiendo en buena parte las sugerencias contenidas en el acuerdo sindical aludido, así como en un Acuerdo del Congreso de los Diputados al respecto, de febrero del mismo año. Contempla ocho grandes grupos de medidas:

1. Sensibilización para una cultura de la prevención.
2. Apoyo a la actividad preventiva en el trabajo.
3. Formación para la prevención.
4. Fomento de la actuación preventiva.
5. Reforzamiento de la investigación, análisis y estudio de la materia.
6. Acciones legislativas y complementarias para la aplicación de las normas de prevención.
7. Reforzamiento de la vigilancia, control y sanciones.
8. Cooperación y coordinación interinstitucional entre las Administraciones del Estado y las Comunidades Autónomas.

3. En materia de Seguridad Social, la actividad sindical ha ido encaminada a suavizar la proyectada reforma contenida en los llamados «Pactos de Toledo» y a mejorar la cobertura de ciertos riesgos, principalmente del desempleo y la jubilación.

i) Los Pactos de Toledo consisten en un acuerdo entre todos los partidos políticos representados en el Parlamento, alcanzado el 6 de abril de 1995, en torno a la *racionalización* del sistema de seguridad social español. El propio acuerdo pedía consensuar las reformas con los actores sociales, por lo que se llegó entre el Gobierno y las confederaciones sindicales CCOO y UGT al denominado Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, en cuyos criterios y compromisos se fundamentó la Ley 24/1997, de 15 de julio, denominada de igual forma, y su Reglamento de 31 de octubre (Real Decreto 1647/1997). Las modificaciones más importantes no transforman el sistema español en un epígono del modelo «chileno» de capitalización, sino que se mantiene dentro del esquema del reparto intergeneracional, a pesar del preocupante

descenso de la natalidad (España es el país con el índice de natalidad más bajo del mundo) y la prolongación de la esperanza de vida en la población jubilada. Así, se diluye el período de cómputo de la base reguladora para la pensión de jubilación, se mejoran las pensiones de viudedad y orfandad, y se termina de clarificar las fuentes de financiación de las diversas prestaciones, de modo que la asistencia sanitaria y otras prestaciones no contributivas pasan a ser financiadas exclusivamente con cargo a impuesto, y se revalorizan automáticamente las pensiones contributivas de acuerdo con el índice de precios al consumo. También, respecto a la pensión de jubilación quiebra la tendencia al adelanto de la edad, que había llegado a suponer una carga inadmisibles para la tesorería de la Seguridad Social, pues a virtud de la facilidades para la jubilación anticipada y especial, la edad media de retiro en España era de 61 años: la Ley mencionada faculta al Gobierno para otorgar reducciones de cotización a la Seguridad Social y desgravaciones fiscales a los trabajadores que permanezcan en activo más allá de los 65 años<sup>17</sup>. Tales medidas de fomento deberán ser consultadas previamente a las organizaciones sindicales, pero hasta el momento no se han puesto en marcha.

- ii) El desempleo es otro de los grandes problemas del país, y se situaba a finales de 1998 en 2.963.400 personas, de las que más de un millón llevaban más de dos años en busca de empleo. No obstante, ha de mencionarse la reducción paulatina de las tasas de paro desde 1994, habiendo descendido un 8,8 por 100 respecto a 1997<sup>18</sup> y situándose en el 16,97 por 100 de la población activa a principios de 1999<sup>19</sup>. Hemos visto los esfuerzos sindicales en torno a la creación y el mantenimiento de los empleos, y a la mediación en la colocación. Respecto a las prestaciones de Seguridad Social a los parados, la acción sindical ha ido dirigida a aumentar la cobertura, pues menos de la mitad de los parados el 49,5 por 100 reciben prestaciones aseguratorias, debido a que paulatinamente las leyes han ido elevando el período de carencia necesario para obtener la prestación mínima, y hoy se sitúa en haber cotizado al menos 360 días (H un año) para disfrutar del mínimo de 120 días de cobertura (H cuatro meses). Los parados que no hayan cotizado ese mínimo tienen diversas posibilidades de percibir el denominado subsidio de desempleo, que no consiste en un porcentaje del salario últimamente percibido (como en la prestación contributiva), sino en el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional. En total, 1.240.000 personas recibieron ayudas por desempleo durante 1997, de las que 530.000 fueron prestaciones contributivas y 517.000 subsidios no contributivos, y desde 1993 la tasa de cobertura ha descendido un 17,7 por 100<sup>20</sup>.

Los sindicatos UGT y CCOO publicaron un documento el 25 de febrero de 1998, titulado «Propuestas para el desarrollo del Plan de Empleo, según las directrices de la Cumbre de Luxemburgo», en las que pedían una negociación con el Gobierno para mejorar la tasa de cobertura y ampliar la protección familiar de las personas desempleadas, negociación que no se produjo en el Plan de aquel año, ni hasta el momento en el de 1999.

En las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, el peso del sector agrario y las dificultades económicas de los empresarios agrícolas para cotizar y de los obreros del campo para mantener un empleo estable ha conducido a un peculiar sistema de subsidios y planes de empleo para los trabajadores eventuales, gestionados por comisiones provinciales donde se encuentran representados los sindicatos. El subsidio agrario y el plan de empleo rural para Andalucía y Extremadura ha sido objeto de fuertes críticas desde otras

<sup>17</sup> Incorporada como Disposición Adicional 26 a la Ley General de Seguridad Social, texto refundido por RDL 1/1994.

<sup>18</sup> Consejo Económico y Social, *Panorama Económico-Social de España*, 60 (1999), pág. 3.

<sup>19</sup> INE, *Encuesta de la Población Activa* del primer trimestre de 1999, apud Díaño El País de 20.5.99.

<sup>20</sup> CES, *España 1997*, Madrid 1998, pág. 331.

Comunidades Autónomas, especialmente por el esporádico abuso en la concesión de las ayudas y por el fuerte carácter político, clientelar, que provocaba en el mundo agrario. Al cambiar el Gobierno de la nación, un nuevo sistema de protección vino consensuado en el Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios, firmado por el Ministro de Trabajo y las confederaciones sindicales UGT y CCOO el 4 de noviembre de 1996, con efectos desde el 1 de enero de 1997: a su tenor, el subsidio para trabajadores eventuales agrarios se concede a quienes hayan cotizado un mínimo de 35 días en los doce meses anteriores, en lugar de los 40 exigidos hasta el momento. La aplicación del Acuerdo se rige hoy día por la Ley 1/1997, de 7 de marzo<sup>21</sup>, y el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, que fija la cuantía del subsidio en el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional con una duración de 180 días (de 300 días para mayores de 52 años).

iii) Jubilación. En España la pensión pública de jubilación requiere un mínimo de quince años de cotización, a partir de los cuales se adquiere una prestación del 50 por 100 de la media salarial de los últimos quince años, y sólo con 35 años de cotización se obtiene el 100 por 100 de dicha media. De ahí el interés de los sindicatos en negociar en los convenios colectivos una mejora de estas prestaciones públicas, aunque su difusión no ha sido únicamente debida al interés sindical. La jubilación ha sido también una de las políticas de empleo utilizadas por la negociación colectiva para impulsar el rejuvenecimiento de plantillas, a través de varias modalidades: bien otorgando un premio por jubilación anticipada, bien pagando la empresa una ayuda equivalente a la pensión de jubilación durante el tiempo que falte hasta alcanzar la edad mínima de retiro (normalmente a los 65 años), bien estableciendo complementos que mejoran la pensión pública durante toda la jubilación, bien, por último, estableciendo edades de jubilación forzosas siempre que el trabajador tuviera derecho al cobro de la pensión estatal y se aplicara alguna medida de fomento del empleo como contrapartida. Cabe decir que los sindicatos no han puesto especial empeño en estas medidas de impulso a la jubilación, salvo cuando se trataba de empresas en crisis y la medida se insertaba, no en un convenio colectivo ordinario, sino en el plan social de un acuerdo de crisis. A principios de los años noventa decían los profesores Rey Guanter y Gala Durán que las referidas mejoras «tienen en la actualidad gran trascendencia, como demuestra que la práctica totalidad de los convenios examinados se refieren en mayor o menor medida a las mismas, no siendo, por tanto, una figura residual o en vías de extinción<sup>22</sup>». Por otra parte, en los últimos años los convenios colectivos proceden en bastantes casos a reducir o suprimir los complementos de pensión de los jubilados de la empresa, y los tribunales han admitido la validez de tales recortes aduciendo que los jubilados, pese a no ser ya trabajadores de la empresa, se encuentran en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Junto a lo dicho, la Ley de Planes y Fondos de Pensiones 8/1987 autoriza los fondos de pensiones de empresa ("sistema de empleo"), pero gestionados por una entidad externa a ella y con una Comisión de Control donde se hallan representantes de los promotores, partícipes y beneficiarios. El desarrollo de los referidos planes en la negociación colectiva no parece acelerado, y ha pasado de 81.400 partícipes en 1990 a 292.100 en 1997. Junto a la modalidad de empleo, la Ley contempla la modalidad de fondos de pensiones individuales y la de fondos asociados, y en esta última categoría «las asociaciones, los sindicatos, gremios o colectivos» pueden promover uno para sus afiliados. Pues bien, los datos suministrados por la Asociación de Instituciones de

<sup>21</sup> Reconoce un número de cotizaciones ficticias que suavizan la exigencia de 35 días de cotización. Esta Ley sigue a otras normas similares que desde 1993 vienen reconociendo la asimilación por razones de sequías y malas cosechas.

<sup>22</sup> «Las mejoras voluntarias: Análisis de la reciente negociación colectiva y jurisprudencia», *Revista Española de Derecho del Trabajo* 62 (1993), pág. 878.

Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones señalan que los fondos asociados han tenido un desarrollo más rápido que los de empleo, aunque partiendo de unas cifras más bajas: desde 16.000 partícipes en 1990 a 76.500 en 1997.

**c) Formación profesional, desarrollo de recursos humanos y movilidad profesional de los afiliados**

Desde antiguo existe una contribución de empresarios y trabajadores para la formación profesional que se recauda juntamente con las cuotas de Seguridad Social y se administra por el Estado. En 1999 ha consistido en el 0,7 por 100 de los salarios<sup>23</sup>. Un antiguo Acuerdo Tripartito entre el Gobierno, CEOE y UGT de 1984, el Acuerdo Económico y Social, previó la creación del Consejo General de Formación Profesional, donde se hallarían presentes los actores sociales, el cual vio la luz por Ley 1/1986, de 7 de enero. La siguiente fecha importante es el 16 de diciembre de 1992, cuando se firman el I Acuerdo Nacional de Formación Continua, entre CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, y el Acuerdo Tripartito de Formación Continua de Trabajadores Ocupados, entre esas mismas organizaciones y el Gobierno. Al año siguiente, en el seno del referido Consejo General, viene firmado el I Programa Nacional de Formación Profesional, con el que se deslindan y coordinan los tres subsistemas de formación profesional existentes en el país: la formación *reglada* de los estudiantes, la *ocupacional* de los desempleados, y la *continua* de los trabajadores empleados. La coordinación de los tres subsistemas se realiza sobre la base del tripartismo, a través de órganos como el varias veces mencionado Consejo General de Formación Profesional o la Comisión Tripartita Nacional de Seguimiento del Acuerdo sobre Formación Continua, aunque el aspecto de gestión viene encomendado a órganos paritarios patronales-sindicatos como la Fundación para la Formación Continua (FORCEM).

1. **Formación profesional «reglada».** No excesiva atención vienen prestando los sindicatos españoles a la formación profesional «reglada» impartida a estudiantes en los Institutos de formación profesional, aunque en este ámbito cabe señalar la firma del Acuerdo de Base sobre la Política de Formación Profesional; pero en cambio debe resaltarse (1) la preocupación de las organizaciones de trabajadores por los contratos formativos, (2) el impulso a la formación profesional «continua», (3) el apoyo a la formación «ocupacional», y (4) a otros modos de formación práctica.

Los contratos formativos se dividen en España en dos clases: el para la formación, para adquirir el conocimiento de un oficio al tiempo que se trabaja en la empresa, para edades entre 16 y 20 años, con una formación teórica no inferior al 15 por 100 de la jornada máxima, y el de prácticas, para aplicar en la empresa los conocimientos teóricos adquiridos por titulados recientes en estudios universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, con una retribución no inferior al 60 por 100 (para contratos de hasta un año) a la pagada de ordinario por el mismo trabajo o equivalente. Las iniciativas sindicales han ido encaminadas a suprimir los abusos en su utilización por los empresarios, como ya se indicó más arriba, mediante la limitación del número de aprendices en función del tamaño de la plantilla, emisión de un certificado por el empresario al término del contrato, apoyo financiero público y control por parte del Consejo General de Formación Profesional; respecto a los contratos en prácticas, igualmente se han combatido los abusos mediante la restricción de las titulaciones aplicables, y la determinación mediante convenios de los puestos de trabajo y las categorías profesionales donde puedan ubicarse tales empleos.

2. **La formación profesional continua** ha sido objeto de una acción sindical sostenida, por

---

<sup>23</sup> Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999, art. 91.2.3.

cuanto todos los sectores en España son conscientes del retraso en cuanto a tecnologías y procedimientos organizativos punta en las empresas españolas. Deseoso el Estado de impulsar el perfeccionamiento y actualización profesionales de los trabajadores, y animados los empresarios por el mismo propósito, no ha tenido inconveniente el primero en dejar en manos de los actores sociales, mediante organismos paritarios, la organización y gestión de los importantes fondos procedentes de cotizaciones empresariales para la formación profesional continua. Actualmente se aplica el II Acuerdo Nacional de Formación Continua hasta el 31 de diciembre del año 2000, prorrogable, que regula los distintos esquemas formativos: los planes de formación de empresa (con más de 100 trabajadores), los planes de formación agrupados, los planes de formación intersectoriales y los permisos de formación individuales. La filosofía del Acuerdo reposa sobre el control y orientación a que somete los planes antedichos a cambio del otorgamiento de financiación por la Comisión Mixta Estatal o por la Comisión Paritaria regional correspondientes, según los casos. En la elaboración de los planes, por su parte, intervienen los empresarios, por un lado, y los representantes de los trabajadores en la empresa para los planes de empresa, o los sindicatos mediante la negociación de acuerdos colectivos de formación por el otro. Entre los diversos acuerdos colectivos referidos al tema, quizá destaque el I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de puertos del Estado, firmado el 20 de enero de 1998.

En el País Vasco la formación continua ha merecido un desarrollo especial desde que, emulando lo producido a nivel estatal, se firmaron en la misma fecha de 28 de setiembre de 1995 un Acuerdo Interprofesional sobre Formación Profesional Continua en el País Vasco, por CONFEBASK, ELA, CCOO, UGT y LAB, y un Acuerdo Tripartito para la Formación Continua en el País Vasco, por el gobierno regional y las organizaciones antecitadas, que dieron lugar a la creación de la Fundación Vasca de Formación Continua (HOBETUZ)<sup>24</sup> y a una financiación específica estatal para sus actividades procedente de una crédito extraordinario del Instituto Nacional de Empleo<sup>25</sup>. La idea matriz del organismo vasco consiste en administrar de manera autónoma y desde la propia región los fondos de formación ocupacional destinados/generados por ella.

**3. La formación profesional ocupacional impartida a desempleados** «para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente<sup>26</sup>», en base a fondos del Instituto Nacional de Empleo (INEM), tiene una participación sindical de menor entidad, ya que se trata de una actividad pública que viene delegada parcialmente en centros colaboradores privados, pero de todas formas aparece en tres manifestaciones: en los órganos colegiados de dirección del INEM, donde se sientan los sindicatos más representativos, tanto a nivel central como provincial; en el Consejo General de Formación Profesional, un tercio de cuyos miembros son sindicales, órgano que informa el proyecto de Plan Nacional trienal; y como entidades colaboradoras en la impartición de los cursos homologados, previa suscripción del contrato-programa de carácter trienal. Numerosos cursos del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional son impartidos por las organizaciones sindicales, que no pueden percibir retribución alguna de los alumnos, sino subvenciones del INEM para sus gastos. Algunas Comunidades Autónomas tienen transferidas las competencias gestoras de la formación ocupacional, en concreto Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana, Galicia y Canarias, pero las restantes completan las subvenciones estatales con fondos regionales.

---

<sup>24</sup> Véase Martínez de Viegol Lanzagorta, «Fundación Vasca para la Formación Continua: Hobetuz», en VVAA, *Derecho Social Vasco*, Bilbao 1999, págs. 137 ss.

<sup>25</sup> Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de julio de 1998 y Real Decreto-Ley 16/1998, de 4 de diciembre, convalidado por Resolución del Congreso de Diputados de 17 de diciembre de 1998, a virtud de los cuales se otorga una financiación extraordinaria de 3.100 millones de pesetas a dicho organismo.

<sup>26</sup> Art. 1, Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

4. *Otros modos de formación práctica* son las Escuelas Taller y Casas de Oficios cuya finalidad consiste en cualificar a jóvenes menores de veinticinco años demandantes de primer empleo<sup>27</sup> en actividades artesanales o restauradoras del patrimonio histórico-artístico, mediante fondos del INEM y gestión normalmente de los entes locales, que han tenido un notable desarrollo en los últimos años, pero sobre las que los sindicatos no tienen gran incidencia, aunque por su presencia en los órganos colegiados del INEM deciden sobre la selección de los alumnos-trabajadores y sobre el otorgamiento de subvenciones. Se trata de programas muy interesantes de formación en alternancia, con una primera fase teórica y una segunda práctica, que normas recientes han conectado con el contrato para la formación<sup>28</sup>.

#### **d) Organización de nuevos afiliados**

##### **1. Dirigentes y cuadros**

Los sindicatos de clase encuentran dificultades para integrarlos en sus filas, no solamente porque los técnicos, profesionales y cuadros (TPC) no se identifican con las reivindicaciones igualitarias, sino porque ellos mismos encuentran dificultades para considerarlos como trabajadores de clase, ante las funciones directivas que desempeñan en las empresas. De ahí que los TPC hayan procedido a constituir sus propias organizaciones con estrategias separadas, por lo común a nivel sectorial, los llamados Sindicatos gremiales: el Sindicato Libre de Médicos, o el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas, junto a otras organizaciones menos conocidas pero igualmente poderosas como el Sindicato Español de Mecánicos de Vuelo o el Sindicato Español de Maquinistas de Ferrocarril, suponen ejemplos de este tipo de sindicalismo, que suelen agrupar a prácticamente la totalidad del colectivo profesional y disponen de una elevada capacidad de conflicto, con huelgas que paralizan todo el servicio o compañía donde se insertan, con reivindicaciones bastante insolidarias. Las centrales generales han advertido, pese a las resistencias iniciales, la progresiva masificación y concienciación laboral del colectivo, que suponen el 15 por 100 de la población activa y con tendencia a aumentar, de donde han procedido a crear federaciones de TPC, a las que no obstante miran con cierta prevención, en algún caso admitiéndolas con voz pero sin voto en los órganos confederales.

Por su parte, los TPC de las Administraciones Públicas tienen un índice de afiliación superior al normal por ejemplo los jueces y fiscales, en torno al 50 por 100, aunque en ciertos casos, como el ejemplo mencionado, las limitaciones constitucionales<sup>29</sup> les impiden formar parte de las organizaciones sindicales habituales.

##### **2. Mujeres**

Aunque los estatutos sindicales proclaman como objetivo básico de la acción sindical la lucha contra todo tipo de discriminaciones, incluida la debida al sexo, sólo hemos encontrado una confederación que va más allá de una declaración genérica, al proclamar como una de sus tareas el «ejercer una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres y de los jóvenes, evitando

---

<sup>27</sup> Orden de 29 de marzo de 1988 y Real Decreto 631/1993, disposición adicional 2.

<sup>28</sup> Orden de 6 de octubre de 1998.

<sup>29</sup> Art. 129 Constitución Española: los jueces, magistrados y fiscales no pueden formar parte de partidos políticos ni sindicatos, por lo que forman parte de Asociaciones reguladas por sus leyes respectivas, que en la práctica funcionan como auténticos sindicatos reivindicativos.

cualquier forma de discriminación basada en el sexo o en la edad<sup>30</sup>. La situación de la mujer trabajadora en España aún tiene un largo camino por recorrer para alcanzar los niveles de igualdad que proponen los instrumentos internacionales y la propia Constitución, art. 14. Las leyes han regulado los aspectos más crudos de la discriminación en el empleo y el acoso sexual<sup>31</sup>, que se considera falta muy grave del empresario<sup>32</sup>, quien puede recibir una multa administrativa de 500.001 a 15 millones de pesetas; se reconoce expresamente la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (art. 28 ET). Por su parte, el Tribunal Constitucional ha condenado tanto las discriminaciones directas como las indirectas<sup>33</sup>, y ha entendido válidas las acciones positivas, aunque con dudas<sup>34</sup>, mientras ha considerado desde hace tiempo que es discriminatorio el despido de trabajadora embarazada<sup>35</sup>. La negociación colectiva terminó, por su parte, con las discriminaciones directas, aunque todavía persisten algunos casos de discriminaciones indirectas o estadísticas, muy reducidas desde que el Tribunal Constitucional las condenó también, a principios de los años noventa. Así, el procedimiento actual de discriminación indirecta consiste en retribuir menos a ciertas actividades ocupadas en su mayoría por mujeres, pero a las que los convenios denominan con sus términos masculinos, como por ejemplo los convenios de conservas de pescado, industria del aceite y otros. Aunque todavía pueden advertirse algunos casos residuales de discriminaciones directas en los convenios de envasado de agrios o comercio de bazares o de piel, estudiados por Quesada Segura<sup>36</sup>. Por otra parte, las acciones positivas han aumentado en la negociación colectiva, sin que por ello pueda estimarse que suponen una cifra elevada las cláusulas en tal sentido. Así, algunos convenios crean comisiones de igualdad, medidas equiparadoras (reducción de jornada, horario flexible), medidas promocionales (cursos de formación o reciclaje para la mujer), cambio de puesto de trabajo por embarazo (descanso por parto, suspensión del contrato, excedencia por tres años, etc.), siendo las últimas las más numerosas<sup>37</sup>.

Pero en las pequeñas empresas, las que suman en torno al 90 por 100 del total, y en el empleo subterráneo, las condiciones son otras, y es muy difícil perseguir al empresario discriminatorio o acosador porque, en primer término, las trabajadoras tienen un contrato temporal o no tienen ninguno, y, en segundo lugar, los sindicatos apenas tienen afiliados en tales empresas. La solución para llegar a esos ámbitos consiste en promover la elección de un representante unitario, que suele ser el único afiliado al sindicato, pues la ley establece unas competencias y un estatuto protector muy definidos, que el empresario suele respetar. Sin embargo, en los sectores donde la discriminación es más aguda, como el agrícola o el comercial, la cultura discriminatoria impregna incluso a los representantes de los trabajadores, quienes no suelen prestar atención a los problemas exclusivamente femeninos.

Respecto al cuidado de niños y permiso parental, el Estatuto de los Trabajadores reconoce a la mujer el derecho a un permiso pagado por parto de dieciséis semanas<sup>38</sup>, al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse

---

<sup>30</sup> UGT, Estatutos Confederales, art. 4.1.2 .

<sup>31</sup> «Ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual», art. 4.2 .e, ET.

<sup>32</sup> Art. 96.11 ET.

<sup>33</sup> S .TC. 145/1991, de 1 de julio, «trabajo de valor igual».

<sup>34</sup> Las admiten las SS. TC. 3/1983, de 25 de enero, 216/1991, 128/1987, o 28/1992. Dudosa, la 4/1992.

<sup>35</sup> SS.TC. 94/1984 y 166/1988.

<sup>36</sup> *Guía para la negociación colectiva no discriminatoria*, Sevilla 1994, págs. 65 ss.

<sup>37</sup> Quesada Segura, *op. cit.*, págs. 71 ss.

<sup>38</sup> Si es parto múltiple, dieciocho semanas: art. 48.4 ET. Hay también permiso por maternidad cuando se adopta un menor. El Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, fomenta la sustitución de estas trabajadoras por la vía de eximir totalmente de cotización a la seguridad social a la contratación de suplentes (interinos) durante el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

dentro de la jornada de trabajo, a una reducción de media hora de jornada para alimentación del bebé que podrán disfrutar el padre o la madre, y a una disminución de jornada con minoración proporcional del salario para el cuidado de niños menores de seis años (art. 37 ET). Pueden solicitar, además, la excedencia del trabajo por un período máximo de tres años para el cuidado de hijos, con derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produzcan en la empresa, aunque durante el primer año de excedencia tienen derecho a reserva de su puesto de trabajo. Al momento de escribir estas líneas acaba de aprobar el Parlamento la Ley para conciliar el trabajo y la vida familiar, que prevé el permiso pagado de las embarazadas en situación de riesgo, la reducción de jornada para cuidado de familiares impedidos o la excedencia de hasta un año por el mismo motivo, así como mejoras en los permisos por parto o adopción.

Facilidades de formación y distribución de horarios para las mujeres trabajadoras por situaciones relacionadas con su condición de madre o embarazada son aspectos que hemos de buscar en los convenios colectivos, pues la legislación sólo alude al derecho de las madres que disfrutaban de la excedencia por cuidado de hijos a asistir a cursos de formación profesional que convoque el empresario para sus trabajadores en general (art. 46.3 ET). La Ley de Prevención de riesgos laborales, de 1995, ha establecido además que la trabajadora embarazada habrá de disfrutar de un estricto seguimiento de los riesgos en el trabajo, y en caso de peligro para el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitarlo mediante adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la afectada, llegando a la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos si fuera preciso. Si el puesto de trabajo pudiera influir negativamente sobre la salud de la trabajadora o del feto, deberá cambiársela a otro puesto dentro de su grupo, conservando la retribución anterior, hasta que desaparezca el peligro (art. 26).

La representación femenina en la dirección sindical se mantiene muy baja, aunque en todas las ejecutivas de los distintos niveles de dirección haya una o dos mujeres. Un viejo estudio de UGT sobre la militancia, de 1989, indicaba: «Se puede decir que la presencia del hombre es casi absoluta en la organización sindical»; y en las cifras sobre representantes unitarios masculinos y femeninos elegidos bajo la sigla UGT descubría que los representantes que además eran afiliados a dicho sindicato ofrecían una desproporción entre mujeres y hombres siete puntos mayor que la existente entre los dos sexos para los representantes que no pertenecían al sindicato: un 90 por 100 de representantes masculinos afiliados y un 10 por 100 de representantes femeninos, frente a un 83 y un 17 por 100, respectivamente, entre los representantes no afiliados<sup>39</sup>. En cuanto a CCOO, la ponencia general aprobada en el 6º Congreso (1996) reconocía: «Desde hace varios años, el objetivo de que las mujeres estén representadas en los órganos de dirección proporcionalmente a su afiliación está presente en nuestro sindicato, pero los avances debemos considerarlos insuficientes...Esta presencia, como mínimo proporcional al número de mujeres en cada ámbito, es necesaria hacerla realidad<sup>40</sup>». Por otra parte, el afiliado de base es mayoritariamente hombre, en la misma proporción que la de representantes no afiliados, por lo que parece como si el sindicalismo no atrajera suficientemente a las mujeres, por una parte, y no las promocionara en los puestos directivos, por otra.

El porcentaje puede considerarse escalofriante, y no ha cambiado, según nuestra impresión, en los años noventa, ni cabe decir algo diferente de otros sindicatos. Llama la atención en aquel sondeo el hecho de que los representantes femeninos se ubican mayoritariamente en el tramo comprendido entre los 20 y los 39 años (el 78 por 100 de todas ellas), mientras que los representantes masculinos tienen mayoritariamente edades comprendidas entre los 30 y los 49 años (el 72 por 100 de todos ellos). El nicho de la discriminación en el liderazgo se halla, pues, en los estratos de edad más altos, que son desde luego los correspondientes a los niveles directivos

---

<sup>39</sup> Fundación Largo Caballero, *Perfil, actitudes y demandas del delegado y afiliado a UGT*, Madrid 1989, pág. 72.

<sup>40</sup> CCOO, *Documentos aprobados, 6º Congreso Confederal*, Madrid 1996, pág. 154.

superiores. De hechos los sindicatos españoles no ofrecen ningún caso de secretario general femenino en toda su historia, ni parece surgir ninguna alternativa en el futuro inmediato.

Como un apunte específico sobre una materia dirigida hacia el futuro, cabe indicar que los «organizadores sindicales [afiliados dedicados a conseguir nuevos miembros y representantes unitarios para el sindicato] manifiestan una mayoría masculina, aunque de menor entidad que la acabada de ver para los representantes unitarios, y que puede situarse entre el 66 y el 34 por 100 respectivamente<sup>41</sup>.

### **3. Trabajadores precarios**

Los sindicatos han entrado escasamente entre los trabajadores temporales, que forman más de la tercera parte de la población laboral, como hemos dicho. En líneas anteriores hemos visto que la reforma de 1997 ha ido encaminada a reforzar la causalidad en los contratos temporales y a evitar la precariedad inmotivada, pero estos trabajadores suelen encontrarse dentro del mercado secundario de empleo, con trabajos mal pagados en empresas con dificultades competitivas. La legislación establece el principio de igualdad de trato de los trabajadores temporales respecto a los fijos, y el Tribunal Constitucional ha declarado repetidamente como discriminatorias las prácticas y los convenios colectivos que excluían a este grupo de las mejoras reconocidas por el convenio al resto del personal, aunque ha reconocido sin embargo la posibilidad de establecer períodos de antigüedad en la empresa más o menos largos para disfrutar de pensiones complementarias y otras ventajas similares. Si ahora volvemos la mirada a la realidad empresarial, el abuso de las situaciones de precariedad no parece haber encontrado un freno, ni por los sindicatos ni por los jueces. Los empresarios españoles continúan utilizando la precariedad como medida polivalente, que debilita la afiliación sindical y la capacidad organizativa y de resistencia del trabajador, además de permitir una rotación que estimula, en opinión de los empresarios, el rendimiento de la plantilla. Por ello los tribunales conocen todos los años una elevada cantidad de casos en las que los trabajadores denuncian cadenas de contratos, y contratos temporales en fraude de ley, a lo que los jueces responden con posturas encontradas: unas veces las declaran nulas, y el trabajador debe ser considerado como fijo de plantilla, pero otras entienden que si el último contrato de la cadena era válido, toda la cadena queda confirmada aunque en algún momento ofrezca elementos de fraude o abuso.

Un aspecto lateral en este tema viene ocupado por la temporalidad en las Administraciones Públicas. Durante la década de los ochenta hubo un intenso proceso de descentralización del empleo público desde el Estado a las Comunidades Autónomas, las cuales asumieron competencias y personal con bastante ligereza. Hubo algunos casos de favoritismo partidista o nacionalista, que se concentraron en los empleos temporales, donde hallaron un medio de vida personas que no necesitaban acreditar el mérito y la capacidad que la Constitución exige para el ingreso en los puestos estables. A finales de la década, los empleados temporales de las Comunidades Autónomas sumaban decenas de miles, por lo que comenzó simultáneamente una variedad de procesos de estabilización de ese personal, mediante pruebas poco exigentes, con puntos extra por los años de empleo consumidos en la Administración respectiva. Al entrar en la década de los noventa, multitud de esos empleados públicos empezaron a cumplir más de diez años en la Administración, y al acercarse al año 2.000 cumplieron los quince años de antigüedad, por lo que intensificaron sus reivindicaciones, apoyados por los sindicatos, los cuales negociaron Pactos de Estabilización simple, o directa, para todos ellos o al menos para los más antiguos<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> En el estudio realizado por UGT *Situación organizativa de la Unión General de Trabajadores*, Madrid 1996, pág. 220, la confederación había contratado 148 organizadores, con el porcentaje hombre/mujer indicado en texto.

<sup>42</sup> Ojeda Avilés, *Los acuerdos de estabilización del personal temporal en las Administraciones Públicas*, Granada 1998.

En cuanto a la Seguridad Social de los trabajadores temporales, el sistema español se basa primordialmente en la protección pública estatal, por lo que tiene poca importancia el cambio de una empresa a otra para la concesión de prestaciones y pensiones, pues el trabajador va sumando las cotizaciones realizadas en cada una para alcanzar el período de seguro exigido en el concreto beneficio. Hemos visto más arriba que los regímenes complementarios existen, aunque todavía sin gran desarrollo, y cómo los tribunales están aceptando la validez de los convenios colectivos e incluso de las juntas de acreedores de la empresa en crisis que reducen o suprimen para el futuro los complementos de pensión. El Gobierno ha reformado la Ley de Seguros Privados 30/1995 en el sentido de garantizar los derechos de los beneficiarios en estos casos, pero aún es pronto para evaluar los resultados.

#### **4. Sector informal, agrícola, a domicilio**

Muy poco cabe decir del proselitismo sindical en los colectivos citados, como no sea para señalar la escasa y hasta nula tasa de sindicación entre ellos, así como la débil atención de las organizaciones para atraerlos a sus filas. Por poner un ejemplo, en la ponencia del 6º. Congreso de CCOO (1996) se definieron los Sectores y Colectivos de Actuación Específica para el incremento afiliativo, y en el elenco de sectores no aparecía ninguno de los señalados; a continuación se analizaban en detalle algunos de los sectores indicados, en concreto los trabajadores precarios y desempleados, los técnicos y cuadros, las mujeres, los autónomos y los inmigrantes. Por último aparecía un análisis de la problemática afiliatoria de jóvenes y pensionistas. Ninguna referencia a los tres grupos de este epígrafe. Como datos de comparación, cabe decir que la Federación de Trabajadores de la Tierra de UGT contaba con 25.000 afiliados en 1996, de un total de 296.600 trabajadores del sector<sup>43</sup>: es la Federación menos numerosa después de la de Jubilados y Pensionistas. No obstante cabe decir que ha evolucionado al alza en los últimos años, desde los 12.000 afiliados en 1981, y que a su lado existe la Unión de Pequeños Agricultores (UPA: trabajadores autónomos, pequeños empresarios, ahora incorporada a la Unión Estatal de Trabajadores por Cuenta Propia) con otros 23.788 afiliados.

## **II. Estructura y finanzas de los sindicatos**

### **a) Estructura organizativa de los sindicatos**

Los sindicatos españoles se organizan conforme a un doble criterio, vertical y horizontal.

1. *La línea vertical* es la más importante, e integra a los trabajadores en organizaciones del sector de actividad al que pertenece (agricultura, siderometalurgia, banca, construcción). Las unidades básicas son las secciones sindicales dentro de las empresas, que gozan por la Ley de 1985 de facultades para reunirse, recaudar fondos, hacer propaganda y, en las empresas con más de 250 trabajadores, con derecho a un local de reuniones compartido y a tablón de anuncios (los sindicatos más representativos), e incluso a uno o varios delegados sindicales con tiempo retribuido (los sindicatos con presencia en el comité de empresa). Después aparecen los sindicatos de ámbito local y provincial, y las federaciones regional y nacional. Las Federaciones más importantes suelen ser las de servicios públicos y metalúrgicas.

2. *La línea horizontal* se nutre con los sindicatos de rama a diversos niveles, formando un anillo de ayuda mutua que dispone de servicios comunes y sirve de interlocutor con los poderes

---

<sup>43</sup> UGT, *Situación organizativa*, pág. 40 y 64; UGT, *Datos de afiliación y elecciones sindicales (37 Congreso Confederal 1998)*, pág. 21, ciclostilado.

empresariales y políticos de ese nivel. Aparecen así las Uniones sindicales de ámbito local y provincial y las Confederaciones de ámbito regional y nacional, como expresión y aglutinante de todos los sindicatos pertenecientes a una misma central en el área territorial dada. La Confederación nacional, como podrá entenderse, sirve como punto de referencia de una tendencia sindical determinada, ya sea la socialista, la anarcosindicalista o cualquier otra. El debilitamiento de los lazos ideológicos desde la caída del muro de Berlín e incluso antes es intenso, permitiendo la unidad de acción entre UGT y CCOO, y a lo sumo hoy día podríamos hablar de centrales progresistas, conservadoras o de centro: en el primer lugar estarían las dos aludidas, además de CGT y las nacionalistas LAB y CIG, en el segundo se hallaría la principal central de funcionarios, CSIF, y la principal «asociación profesional» de jueces, APM, y como sindicatos de centro podríamos mencionar a USO y a la central mayoritaria vasca, ELA/STV.

3. *Los órganos representativos.* Si prescindimos de las secciones sindicales, cuya estructura es irregular, a partir de los sindicatos las organizaciones sindicales suelen disponer de los siguientes órganos representativos: el Congreso (o asamblea) como órgano de base, que detenta las potestades más importantes de designar a los órganos menores, aprobar las líneas de actuación y el presupuesto, y designar también a determinados órganos específicos, como el de conflictos. Por encima de la asamblea se encuentra el Consejo General, que es el órgano entre Congresos que fija la política general y controla a los organismos menores. A continuación, el Comité ejecutivo se reúne una vez a la semana o al mes y coordina la ejecución de los acuerdos tomados por los órganos superiores. Este órgano se fusiona y llega a desaparecer con el Secretariado permanente, órgano que agrupa a los secretarios de tiempo completo, y en particular al Secretario general, dotado de amplios poderes que en algunos sindicatos se expresan en un largo anexo a los estatutos. Hay después otros órganos particulares de cada sindicato, siendo normal el de la comisión de conflictos internos (UGT, CCOO, CGT), aunque otros prefieren continuar con solventar el conflicto por el órgano superior (ELA/STV). Las secciones sindicales están presentes en todos los reglamentos sindicales como expresión del sindicato en la empresa, aunque no siempre mencionadas en los estatutos como órganos del mismo. Como algo anecdótico, sólo USO y ELA/STV disponen de una «caja de resistencia y solidaridad» para huelgas, con un reglamento en el caso del primero, de 1994.

## **b) Ventajas de organizar nuevos trabajadores**

Evidentemente las ventajas financieras que derivan del aumento de afiliados consiste en el aumento de cuotas por los nuevos miembros, pero podemos decir que en España la suma de cuotas no equilibra el monto de los gastos del sindicato, de manera que el déficit es mayor cuanto más afiliados se incorporen. En este mismo capítulo, al final, veremos cómo consiguen los sindicatos salir de la situación mediante subvenciones y otros ingresos externos, pero ahora nos conformaremos con indicar la insuficiencia de la aportación económica de los afiliados. Sin embargo, un mayor número de ellos, bajo ciertos aspectos, puede significar un alivio en los gastos; me refiero al trabajo voluntario (gratuito) de los miembros del sindicato en las tareas de administración y gestión habituales del mismo, que debe calificarse como muy importante en la mayoría de las confederaciones. Así, junto al trabajo de los líderes sindicales y de los trabajadores del sindicato, que genera el pago de sueldos y cotizaciones a la Seguridad Social, hallamos sempiternamente en las oficinas sindicales a dos tipos de voluntarios gratuitos:

En primer lugar, a los liberados sindicales, un numeroso grupo de militantes cuya dedicación al sindicato no es gratuita, pero que viene pagado por los empresarios y no por la organización obrera. En efecto, se trata de los representantes unitarios elegidos en las empresas por el conjunto de los trabajadores, a los cuales el empresario debe retribuir un tiempo de función para que puedan dedicarse a las tareas de representación. El total de representantes es de unos 230.000

en todo el país, con el mayor número en servicios públicos (unos 40.000) y el menor en la agricultura (alrededor de 5.000)<sup>44</sup>. Como la jurisprudencia entiende en sentido amplio el concepto de tareas de representación, dichos miembros electos pueden salir de la empresa y dedicar todo o parte de su crédito de horas representativas a ayudar al sindicato. Y como existe la figura de la acumulación de créditos horarios en uno o algunos de los representantes, cosa que interesa a los empresarios porque así reducen el número de representantes desligados de la disciplina productiva, con frecuencia hallamos que algunos líderes sindicales y una parte de los voluntarios a que nos referimos se encuentran en tal situación.

En segundo lugar, a los pensionistas, sobre todo los jubilados, aunque también los inválidos que pertenecen al sindicato (quizá a la Federación de Jubilados y Pensionistas). Perciben pensiones de la Seguridad Social que son incompatibles con el trabajo remunerado, por lo que algunos de ellos dedican su ocio al sindicato. Como un alto número de empresas en crisis han prescindido de los trabajadores maduros por un sistema de cadena de prestaciones a cuya virtud un trabajador puede en la práctica jubilarse con 50 años (prestación de desempleo por dos años, seguida de subsidio de jubilación a los 52 años, que se mantiene hasta la jubilación anticipada a los 60 o la ordinaria a los 65), el sindicato encuentra ayuda gratuita en personas en plena madurez.

### **c) Fusiones y alianzas**

*Interconfederales.* Las fusiones o alianzas interconfederales han estado siempre presentes en las relaciones industriales españolas como medio de lograr más cumplidamente los objetivos perseguidos, pudiendo citarse alianzas duraderas como las de UGT y CNT durante los años treinta, o las que actualmente existe entre CCOO y UGT, o, en el País Vasco, entre ELA y LAB: son pactos de unidad de acción que no involucran a la independencia organizativa de cada sindicato. Como algo más coyuntural existen coaliciones con miras electorales durante los períodos de elección a representantes unitarios, como el que forman los sindicatos médicos (CEM) con los de enfermeros (SATSE). En cuanto a fusiones, la experiencia española es bastante residual, aunque ciertamente se producen entre pequeños sindicatos cuando deciden integrarse en otro de mayor envergadura y con el cual participan de los planteamientos fundamentales.

Como medio de hacer economías de gasto, en cambio, y a salvo de las incorporaciones acabadas de mencionar de pequeños sindicatos a las centrales mayores, cada confederación prefiere acudir a otras vías y no recordamos ninguna fusión o alianza intersindical con este motivo, al menos declaradamente. En cambio a nivel interno o intraconfederal el proceso de fusión y coordinación entre federaciones sectoriales se viene produciendo desde hace varios años en las dos centrales sindicales mayoritarias como manera de ahorrar gastos. Así, el último Congreso confederal de CCOO (1996) acordó los siguientes cambios de estructura en las federaciones sectoriales:

- Suprimir la Federación de Espectáculos, Cultura y Deporte.
- Sustituir la Federación del Metal por la Federación Minerometalúrgica.
- Sustituir la Federación de Papel, Artes Gráficas y Comunicación Social por la Federación de Papel, Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculo.
- Sustituir la Federación de Textil-Piel por la Federación de Textil, Químicas y Afines.

Y se mantienen en sus propios términos las Federaciones de contenidos múltiples como la

---

<sup>44</sup> UGT, *Situación organizativa*, pág. 109.

de Industria, Construcción y Madera, la de Transportes, Comunicaciones y Mar, la de Actividades Diversas, y la de Administración Pública, esta última diferenciada de la de Salud. En total existen veinte Federaciones Estatales, un número mayor que el computable en UGT, donde hay 12 tras un proceso de ampliación durante los años setenta que en los ochenta vuelve sobre sus propios pasos para auspiciar mayores economías. Así, en 1982 se fusionan las Federaciones de Industrias Químicas y de Industrias Energéticas para dar paso a la Federación de Industrias Químicas y Energéticas (FETIQUE); las Federaciones de Administración Pública, de Sanidad y el Sindicato de Correos que estaba integrado en la Federación de Comunicaciones se fusionan para dar lugar a la Federación de Servicios Públicos (FSP), el más importante de la confederación; y las tres Federaciones de Información y Artes Gráficas, de Oficios Varios y del Espectáculo dan paso a la Federación de Comunicación, Espectáculos y Oficios Varios (CEOV). En 1983 se fusionan dos Federaciones en la que será hasta ahora la Federación de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas (FEBASO). En 1984 quedan fusionadas también una Federación y un Sector en la Federación de Transportes y Telecomunicaciones (FETTC). Sin embargo, la Federación de Trabajadores de la Tierra segregará hacia 1985 a los trabajadores autónomos en la que se llamará hasta hoy Unión de Pequeños Agricultores (UPA). A partir de 1992, otra ola de fusiones alcanza proporciones radicales: surge la Federación de Industrias Afines (FIA) merced a la disolución simultánea de las Federaciones de Industrias Químicas y Energéticas, Minería y Textil, Confección, Piel, Cuero y Calzado. También nace la Federación de Trabajadores y Empleados de Servicios (FETESE) gracias a la unión de las Federaciones de Comercio y de Hostelería, así como surge por su parte la Federación de Servicios (FES) de la integración de las Federaciones de Comunicación, Espectáculos y Oficios Varios con la de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas. Las dos últimas integraciones se producen en 1993<sup>45</sup>. Como podrá observarse, algunas de las organizaciones fusionadas en los noventa eran el producto de una anterior fusión en los ochenta.

La mayor intensidad «ahorrativa» de UGT no responde sólo a los deseos de racionalización gestora; esta central sufre un fuerte golpe en sus planteamientos como sindicato de servicios cuando quiebran algunas de las empresas que había puesto en marcha audazmente para atender determinadas necesidades sociales de los afiliados, especialmente la vivienda y los viajes; el número de representantes unitarios obtenidos es menor que el de CCOO, con la que mantiene una dura competencia a pesar de la unidad de acción; por añadidura, sus líderes han pasado en masa a cubrir los puestos políticos que la victoria electoral del partido hermano, el Socialista, consigue persistentemente entre 1982 y 1996. Es un sindicato, por tanto, «diezmado» por tantas razones.

El acelerado proceso de fusiones lleva a un problema añadido que trata de ser resuelto en los Congresos: la delimitación de competencias sindicales, el reparto del territorio industrial para evitar las «demarcation disputes» al cabo de tan hondas transformaciones. El proceso parece resuelto sin grandes conflictos, aunque podría pensarse que por razón de haberse desviado las tensiones hacia un nivel superior, como veremos de seguido.

En la segunda mitad de los noventa aparece un fenómeno estructuralmente idéntico al antevisto, pero funcionalmente distinto, que podríamos calificar, para entendernos, como de fusiones estratégicas, en el sentido de que dos o más Federaciones se unen para sumar sus fuerzas en los congresos confederales y de tal modo influir en la elección de la ejecutiva y el secretario general. Ante el avance de las Federaciones de Servicios Públicos, las Federaciones de Industria reaccionan con fusiones como la anunciada entre la Siderometalúrgica y la de Madera, Construcción y Afines en UGT. Tales procesos pueden desequilibrar a la entera Confederación por la vía de sumirla en un cúmulo de forcejeos en donde la figura del secretario general y el equilibrio dentro del comité ejecutivo podrían quedar dañados. Es así que la otra Confederación, CCOO, ha aprobado en el Congreso de 1996 unos principios que figuran en el punto 12 de la ponencia

---

<sup>45</sup> UGT, *Situación organizativa*, pág. 10.

general, los cuales pueden resumirse como sigue:

Las fusiones deben iniciarse desde abajo arriba, mediante un diálogo entre los cuadros y

- i) afiliados de las organizaciones interesadas.
- ii) Debe tratarse de sectores afines por la actividad a la que se dedican.
- iii) La decisión final la toma el Consejo Confederal mediante votación cualificada.
- iv) Cabe la posibilidad de agrupamientos temporales de sectores cuando no están constituidas sus Federaciones o padecen debilidad organizativa.
- v) Es preciso que el Consejo Confederal defina objetivos en las fusiones federativas, oriente criterios y señale plazos de discusión interna.

El panorama de las fusiones y alianzas quedaría en cierto modo mutilado si no aludiéramos a una característica del sindicalismo español implantada pacíficamente en todas las Confederaciones: en cada una de ellas, todas las federaciones de un mismo ámbito geográfico quedan enlazadas dentro de la Unión territorial (local, provincial y regional, aunque estas últimas adoptan el nombre de Confederación), cuyas funciones son, además de servir de interlocutores con los poderes empresariales y políticos del respectivo territorio, las de ofrecer servicios comunes a las Federaciones de rama y racionalizar/coordinar la actividad conjunta.

**3. Estructuras internacionales.** Por cuanto hace a las estructuras internacionales, la pertenencia a la Unión Europea facilita la existencia de conexiones importantes: a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) pertenecen UGT, ELA y CCOO, mientras que ELA y USO pertenecen a la Confederación Mundial del Trabajo. Los sindicatos mayoritarios españoles participan en los comités paritarios sectoriales auspiciados por la Comisión Europea, así como en los comités consultivos de diverso tipo, como los de libre circulación, de seguridad social de los trabajadores emigrantes, etc. Hay también subestructuras importantes organizadas por la CES, como Netlex, que reúne periódicamente a los abogados sindicales de la Unión Europea para debatir estrategias y legislaciones<sup>46</sup>. Pero de todas las conexiones internacionales reseñables cabe destacar, a mi juicio, la establecida mediante los comités de empresa europeos nacidos al calor de la Directiva 94/45/CE: cerca de 1.500 grandes empresas multinacionales deben constituir estos comités, donde se hallan representados los trabajadores de todas las factorías en la Unión Europea, al objeto de recibir información al menos una vez al año de la marcha de la empresa. Aunque las grandes multinacionales españolas obligadas a crear tales comités son escasísimas, en torno a veinte, los sindicatos españoles participan en una gran cantidad de comités de las multinacionales extranjeras con presencia en España, sobre todo norteamericanas, japonesas y alemanas.

Las conexiones internacionales sub-regionales también aparecen en orden a coordinar actividades sindicales en las regiones fronterizas. Aunque del más importante acuerdo de coordinación sindical producido en Europa, el firmado en Doorn en octubre de 1998 entre las confederaciones alemana, belga, holandesa y luxemburguesa, no participan los sindicatos españoles por razones geográficas, cabe señalar la existencia de comités de enlace como el que pueda existir entre el sindicalismo de Andalucía (sur de España) y el de la región portuguesa del Algarve (sur de Portugal), y consejos sindicales inter-regionales como el de Pirineos Orientales entre Cataluña y Provenza, surgido en 1983. Su actividad es escasa, consistiendo en reuniones de debate de periodicidad anual y objetivos todavía difusos.

#### **d) Cadenas de producción global y redes de empresas**

**1. Grupos de empresas.** La multiplicación de los grupos de empresas sólo ha producido

---

<sup>46</sup> La última reunión se celebró en Helsinki, junio de 1999.

entre los sindicatos una reacción negociada hasta el momento, en el sentido de que en los más importantes han defendido la creación de comités de empresa de grupo, una posibilidad no contemplada por la legislación española, pero a la que se tiende a aplicar las escasas normas sobre el comité de empresa inter-centros. Asimismo se advierte en los convenios de grupos de empresas o de entes públicos una tendencia a mejorar el tiempo retribuido de función para los representantes unitarios, que adopta fórmulas muy variadas, desde asignar al sindicato al que pertenecen un «pool» de horas que distribuye según su conveniencia entre los representantes, hasta asignar representantes adicionales. Así, el convenio nacional de empresas de seguridad (marzo de 1998) concede 1809 horas anuales retribuidas a las centrales sindicales que hayan obtenido en la empresa o el grupo de empresas sesenta delegados de personal. Sin embargo, ya en 1986 se firma con UGT un Acuerdo sobre Participación en la Empresa Pública cuyos principales logros consistían en la designación de representantes sindicales dentro de los consejos de administración de las sociedades estatales con más de mil empleados o, alternativamente, en la creación de comisiones paritarias de información y seguimiento. El siguiente paso significativo se produce en 1993 con el Acuerdo para las Empresas del Sector Metal del Grupo INI-TENEO; el cual crea un procedimiento de solución de los conflictos sobre cambios en la relación laboral, con la posibilidad de un arbitraje en último extremo. Finalmente, y a partir de 1997, comienza a cobrar forma, en palabras de Baz Rodríguez, una experiencia aún embrionaria de renovación de la acción colectiva en las empresas de grupo de ámbito nacional, como los Acuerdos Marco de Grupo con interesantes modos de interacción negociadora y participativa en las empresas de estructura compleja, distribuyendo la acción sindical en los niveles óptimos de actuación dentro de las mismas. Y si los casos pioneros antes referidos aparecían en el sector de las empresas o administraciones públicas, ahora van a ser los grupos de empresa privados los que tomen el relevo: Acuerdo Marco del Grupo Respsol, del Grupo Gec Alstom, del Grupo Unión de Explosivos Españoles, del Grupo Erkimia, y otros<sup>47</sup>.

2. *El empresario difuso.* En los últimos años se advierte con pujanza además el fenómeno de la externalización de trabajadores en sus diversas modalidades, outsourcing, downsizing, subcontratas, empresas de trabajo temporal, etc., a las que el sindicalismo español sólo parece haber reaccionado con contundencia en el último caso, primero negociando un convenio nacional para las empresas de trabajo temporal (ETT) donde quedaba recogida la equiparación salarial para el año 2000 de los trabajadores en misión con los trabajadores de la empresa usuaria<sup>48</sup>, y después promoviendo ante los poderes públicos la reforma de la legislación para que se prestara una mayor atención a la prevención de riesgos. En cuanto a la acción sindical, la legislación establece un mecanismo de garantía para la negociación colectiva en las ETT, consistente en que, si no hubiera representantes unitarios, podrán negociar los convenios de empresa los sindicatos más representativos, posibilidad que parece haber quedado sin efecto hasta ahora porque las ETT han preferido negociar un convenio de ámbito nacional y eficacia general<sup>49</sup>. Una reforma de diciembre de 1997, por otra parte, asigna a los representantes unitarios de la empresa usuaria la defensa de los intereses de los trabajadores en misión mientras presten sus servicios en esa empresa<sup>50</sup>.

3. *Las redes de pequeñas y medianas empresas* son una realidad prácticamente desconocida en España, a diferencia de otros países europeos, como Italia, donde las regiones del norte encuentran un amplio desarrollo de este fenómeno de cooperación empresarial al que los

---

<sup>47</sup> Baz Rodríguez, «Participación y negociación colectiva en los grupos de empresas españoles (análisis del «Acuerdo Marco de Grupo» como instrumento de interacción operativa entre ambas funciones)», apud AEDTSS, *X Congreso Nacional*, Zaragoza 1999, ejemplar multicopiado, pág. 3-4.

<sup>48</sup> La equiparación salarial se encuentra ahora en el Parlamento como proyecto de Ley en avanzado estado de discusión, al objeto de que sea aplicada antes del año 2.000, aunque el partido mayoritario se muestra reacio al adelanto.

<sup>49</sup> El II Convenio Colectivo Estatal de ETT (BOE 3 de marzo de 1997) ha sido firmado por los sindicatos UGT y CCOO y las asociaciones empresariales GEE STA, ACETT y UETT

<sup>50</sup> Ley 63/1997, modificando el art. 17 de la Ley 14/1994.

sindicatos dan respuesta con fórmulas e instituciones paritarias regionales. Las actuaciones del sindicato en España se dirigen a los grupos de empresas con multitud de pequeños establecimientos, como por ejemplo los bancos o las estaciones de servicios, pero en realidad no son redes de empresas, sino una misma empresa con disposición en red. En estos casos la negociación colectiva dispone, o bien la elección de un representante unitario en establecimientos pequeños a los que el ET no reconoce representación, o bien la elección de un representante unitario para el conjunto de pequeños establecimientos dentro de una circunscripción territorial determinada, como la provincia. Rodríguez Ramos y Pérez Borrego aluden en tal sentido al caso de las estaciones de servicios, cuyo convenio colectivo asigna un representante a partir de cuatro trabajadores (el ET pone el límite mínimo en seis), la autoescuelas, cuyo convenio lo impone a partir de tres trabajadores, y los centros de asistencia y educación infantil, cuyo convenio se limita a establecer que se elegirá un representante en centros con menos de seis trabajadores cuando así los soliciten los trabajadores del centro<sup>51</sup>.

### **e) Viabilidad financiera de los sindicatos**

Debido a que los sindicatos españoles desarrollan una actividad muy superior a la que les correspondería por su nivel de afiliación, los gastos no pueden equilibrarse exclusivamente con el importe de los ingresos ordinarios. Bien es verdad que se han puesto en marcha técnicas eficaces para optimizar el resultado económico de los mismos, pero tales medidas han aparecido en momentos en que también se producían importantes fallos de perspectiva en los servicios de masas, como las cooperativas de viviendas, bancos o agencias de viajes, así que en todo caso han debido acudir a fuentes de financiación no procedentes de los afiliados. La situación la expresaba claramente un documento congresal de 1997, en el cual se confesaba que «es absolutamente insostenible la situación que estamos sufriendo. Actualmente tenemos Organizaciones en la Confederación que nos están costando decenas de millones de pesetas en salarios, mientras hay compañeros que podrían estar gratuitamente liberados al frente de su Organización. Estamos tirando por la alcantarilla decenas de miles de horas sindicales, algunas que ni siquiera usamos y otras porque se dedican a labores ajenas al sindicato. Y esto, o lo cortamos entre todos con rigor y firmeza y habrá que tomar alguna resolución en este sentido en el próximo Congreso Confederal ordinario o es un tema que terminará por explotar»<sup>52</sup>.

1. *Procedimientos de optimización de los ingresos ordinarios.* De entre ellos caben citar algunos ya mencionados, como la retribución que las empresas deben abonar por el tiempo de función de los representantes unitarios ("horas sindicales"), que en muchos casos ayudan al sindicato en labores administrativas o directivas en la sede de la organización. Otro procedimiento mencionado consiste en reducir el número de Federaciones merced a la fusión de las existentes, y a reforzar la estructura de las Uniones territoriales para que ofrezcan servicios comunes a las Federaciones de dicho territorio.

Ha de mencionarse también que las Confederaciones han puesto en marcha órganos de control como pueden ser las Comisiones de Control Administrativo y Finanzas de CCOO, órganos que sin embargo los mismos sindicatos reconocen que aún son poco operativos y se esfuerzan por dotar de medios humanos y materiales<sup>53</sup>. Asimismo los Congresos se preocupan del tema y llegan a proponer un Plan de racionalización y economía de recursos mediante un amplio debate a nivel

<sup>51</sup> *Procedimiento de elecciones a representantes de trabajadores y funcionarios*, Pamplona 1995, pág. 86-87.

<sup>52</sup> UGT de Andalucía, *Sindicato y Crecimiento Afiliativo*, Conclusiones del Congreso, Sevilla 1997, pág. 43

<sup>53</sup> CCOO, *Documentos aprobados por el 6º Congreso Confederal*, punto 11.3 (pág. 126).

confederal, plan que luego habría de adaptarse a las distintas organizaciones territoriales y de rama<sup>54</sup>. Un importante factor de agilización de los ingresos consiste en la universalización del cobro de las cuotas mediante el descuento en nómina (check-off), que según la legislación debe hacerse con el consentimiento del trabajador, y al cual los empresarios no ponen impedimentos de relieve, quizá porque les sirve para conocer quién está afiliado en la empresa, a veces para motivaciones antisindicales como ha reconocido el Tribunal Constitucional en un caso de la empresa nacional de ferrocarriles (S . 11/1998, de 13 de enero, entre otras). La participación de representantes sindicales en las reuniones de los organismos económicos y sociales donde está prevista su participación también significa una fuente de ingresos «ordinaria», en el sentido de que está relacionada con una actividad normal del sindicato. En los Presupuestos del Estado para 1998 existía una partida de 725 millones de pesetas para «compensación económica por participación de centrales sindicales, organizaciones de funcionarios y organizaciones empresariales en los órganos consultivos<sup>55</sup>. Quizá podría también considerarse normal la entrega o cesión de edificios e inmuebles a los sindicatos como devolución de las incautaciones sufridas al comienzo de la dictadura del general Franco (el patrimonio histórico sindical) o como «herencia» de la organización corporativa franquista (patrimonio acumulado sindical), sobre todo para UGT, CCOO, ELA y CNT-CGT. Tanto las indemnizaciones en metálico como la entrega de inmuebles para su uso suponen a estos sindicatos un ahorro muy importante, que en cualquier modo puede valorarse en varios miles de millones de pesetas<sup>56</sup>.

2. *Ingresos de carácter extraordinario.* En cuanto a los ingresos de carácter extraordinario hemos de mencionar las subvenciones percibidas del Estado y la mayoría de las Comunidades Autónomas, así como de numerosos Ayuntamientos y Diputaciones. Es prácticamente imposible calcular el monto de todas ellas, así que nos bastará recoger unas conclusiones de un Congreso de UGT celebrado en 1997: «Y no es verdad que el sindicato, que la UGT, funcione por las aportaciones de los Presupuestos Generales del Estado, o en base a programas de formación o de empleo. El sindicato ingresa actualmente entre ocho mil y nueve mil millones de pesetas de cuota sindical, que suponen el soporte fundamental de toda su actividad<sup>57</sup>». En los Presupuestos del Estado para 1998 se contemplaba una cantidad de 1.666 millones de pesetas para las organizaciones sindicales «para la realización de actividades de carácter formativo y otras dentro de sus fines». Las asignaciones de las Comunidades Autónomas son más modestas: así, la de Cataluña para 1998 ha sido de 16 millones en total, mientras que la de Extremadura para 1999 ha sido de 27 millones<sup>58</sup>.

3. *Además de ello*, algunos acuerdos de concertación social regionales y determinadas *actividades formativas* contemplan a los sindicatos y a las asociaciones empresariales como organismos capacitados para impartir cursos específicos, lo que supone una ayuda parcial en el funcionamiento de masas.

El resultado actual todavía se encuentra sin dilucidar, después de los tormentosos años del desplome de los servicios sindicales. Está claro que el sindicato ha logrado sobrevivir en esta curiosa situación de sobreactividad, y que ya no puede decirse que se encuentre en bancarrota, como durante varios años pudo afirmarse sin temor a equivocaciones. Las cotizaciones de los afiliados constituyen el soporte fundamental de las finanzas sindicales, como hemos visto. Pero aún existe una excesiva dependencia de las subvenciones públicas o de lo que pagan los

---

<sup>54</sup> CCOO, *ibidem*, punto 11.3.

<sup>55</sup> Capítulo 19.01.311.A.

<sup>56</sup> Así, en 1985 percibió UGT 4.000 millones y CGT 1.000. La central primeramente referida ha presentado expedientes que documentan inmuebles sindicales cuya devolución o indemnización supondrá un total de 56.000 millones.

<sup>57</sup> *Sindicato y Crecimiento Afiliativo*, pág. 37.

<sup>58</sup> Orden de 31 de marzo de 1999, DOE 13 de abril.

empresarios por la actividad representativa. En 1995 el sindicato español con mayor afiliación, UGT, recaudaba una media de 654.000 cuotas. Lo más preocupante era que, años más tarde, la situación no había mejorado: «En este sentido hay que resaltar que todos los días se producen afiliaciones al Sindicato....Pero la verdad es que también hay bajas, y en estos momentos hay más bajas que altas, lo que significa una rotación muy intensa en la afiliación, actualmente en términos negativos<sup>59</sup>». Por último la crisis parece haber remitido, según indican los informes al Congreso Confederal de 1998.

### **III. Actuación regional y global**

#### **a) Los sindicatos como garantes de mínimos laborales en la región**

La intervención de los sindicatos españoles en el panorama regional puede calificarse como de entusiástica en las palabras pero parca en los hechos, pues la intensa evolución que viene sufriendo en el interior del país desde el proceso de democratización política de 1975 justifica hasta cierto punto la ausencia de los puestos de vanguardia, a lo que también puede contribuir la posición geográfica en península del área estatal, como Italia y Grecia, que dificulta los contactos con otros países del entorno europeo. De todas formas en cuanto a las proclamaciones generales existe una clara conciencia de solidaridad internacional, como puede observarse en una de las resoluciones aprobadas en el 6º Congreso de CCOO (1996) respecto a que «El sindicalismo internacional debe imponer la obligatoriedad de cláusulas sociales en todos los acuerdos de comercio internacional y también en los de integración regional o de asociación inter-regional. Estas cláusulas deben ser explícitas en las garantías del ejercicio de la libertad sindical y deben partir del cumplimiento como mínimo de las recomendaciones y normas de la Organización Internacional del Trabajo».

Ya se explicó en páginas anteriores la afiliación internacional de las confederaciones españolas. A lo dicho entonces habría que añadir que mientras UGT y ELA no han sufrido transformaciones radicales en esta cuestión y continúan afiliadas a CIOSL la primera, a CMT la segunda, y ambas a la CES, en cambio CCOO ha debido reorientar sus posiciones con la caída de los regímenes comunistas y con ellos de la Federación Sindical Mundial: desde hacía años solicitaba el ingreso en la CES que finalmente le fue concedido en 1991 con cierta reticencia de las confederaciones españolas ya afiliadas, y después había solicitado el ingreso en la CIOSL<sup>60</sup>, que le fue aceptado en 1998. Mientras tanto casi todas sus Federaciones estaban ya afiliadas a los Secretariados Profesionales Internacionales de la CIOSL y participaban de la actividad coordinada y de las negociaciones que llevaban a cabo. Quizá por ello cabe advertir una cierta ventaja en los planteamientos de la otra central UGT, cuyo 37 Congreso Confederal (1998) habla ya de la necesidad de «otorgar a la CES el mandato y representación suficientes, por parte de las Confederaciones nacionales, para que pueda formalizar acuerdos vinculantes a nivel europeo y para dotarla de capacidad de movilización, trasladando igualmente competencias a las Federaciones Sindicales Europeas». Aquel Congreso reivindica además para la CES una participación más efectiva en los procesos de adopción de normas y en la toma de decisiones por parte de las instituciones comunitarias, «y, si fuere preciso, ante los Tribunales de Justicia

---

<sup>59</sup> *Sindicato y Crecimiento Afiliativo*, pág. 38.

<sup>60</sup> Aprobada por el VI Congreso Confederal, 1996. *Documentos aprobados 6º Congreso*, punto 5, pág. 71.

comunitarios"<sup>61</sup>.

En este sentido cabe decir que la evolución en la fijación de mínimos laborales regionales ha sido espectacular en el ámbito de la Unión Europea, no tanto quizá en el aspecto cuantitativo como en el cualitativo. En efecto, sólo en los años noventa se consigue por la CES de las Confederaciones nacionales, en el Congreso de Estocolmo, obtener la capacidad para negociar convenios colectivos europeos con las confederaciones europeas de empresarios. En 1992, con el Tratado de Maastricht, las partes sociales acuerdan y los países miembros fijan en un Protocolo adicional al Tratado, que los acuerdos colectivos europeos podrán ser reforzados por normas comunitarias, e incluso que podrán sustituirlas antes de ser dictadas, dos posibilidades que han sido incorporadas por el Tratado de Amsterdam al Tratado Constitutivo. Probablemente la segunda posibilidad ha ejercido una gran influencia en el cambio de actitud de la UNICE frente a la negociación colectiva europea, pues aun cuando esta Confederación empresarial aún no dispone de un poder para negociar a este nivel, sin embargo el hecho de que la Unión Europea les comunicara en varias ocasiones su intención de legislar en ciertos aspectos laborales ha llevado a vencer esas resistencias y negociar con el CES, antes que sufrir una legislación impuesta, los aspectos referidos. Varios acuerdos europeos interconfederales se han firmado ya el último el 14 de enero entre CES, CEEP y UNICE sobre contratos de duración determinada, y por último, ha tenido lugar el 29 de setiembre de 1998 la firma de dos convenios europeos sectoriales propiamente dichos, en el sector ferroviario y en el de transportes marítimos, sobre regulación de la jornada, habiendo suscrito por parte de los sindicatos, en ambos casos, la Federación de Sindicatos del Transporte, y, por parte de los empresarios, en el primero la Comunidad de Ferrocarriles Europeos y, en el segundo, la Comunidad Europea de Asociaciones de Armadores. Del mismo carácter sectorial participan los acuerdos de coordinación que examinamos a continuación.

### **b) Coordinación sindical regional**

La falta de coordinación de los sindicatos españoles respecto a los aspectos europeos llega al extremo que ni siquiera entre ellos mismos coordinan su presencia en los organismos internacionales en los que participan, como pueden ser la multitud de comisiones consultivas de la Unión Europea o las reuniones periódicas de la Confederación Europea de Sindicatos. De manera que las proclamaciones congresales de, por ejemplo, CCOO, en orden a convertir la CES en el sindicato de los trabajadores europeos, o de imponer la obligatoriedad de las cláusulas sociales en los acuerdos de comercio internacional<sup>62</sup>, o a potenciar el trabajo interno y la colaboración sindical en el seno de la CES, como defiende UGT<sup>63</sup>, quedan a merced de las alianzas coyunturales, sin penetrar en la unidad de acción que ambas confederaciones sostienen a nivel nacional.

Quedan muy lejos de la práctica sindical española lo acordado en Doorn en setiembre de 1998 entre los sindicatos alemanes, belgas, holandeses y luxemburgueses, de coordinar las negociaciones colectivas en los cuatro países. De la misma manera, en la primavera de 1998 la Federación del Metal alemana (IGMetall) invitó a los sindicatos del metal belgas y holandeses a presenciar las negociaciones colectivas con los empresarios alemanes, y éstos aceptaron la presencia, pese a que existe una competencia efectiva entre las empresas de los tres países. Con

---

<sup>61</sup> *Resoluciones*, pág. 82.

<sup>62</sup> *Documentos 6º Congreso Confederal*, punto 5, pág. 71.

<sup>63</sup> *Resoluciones del 37º Congreso Confederal*, pág. 85

lo cual podemos afirmar que existe una coordinación embrionaria en la región europea, pero que aún no ha llegado a España por las razones que venimos indicando de su posición peninsular, los problemas de consolidación que atraviesa, y alguna razón más que veremos a continuación.

Con todo, para no cerrar este apartado con una sensación demasiado negativa, debe tenerse en cuenta que esporádicamente cabe detectar una coordinación coyuntural de los sindicatos españoles con los de otros Estados europeos. Así, las huelgas de ferrocarriles o transportes por carretera de los últimos años, o también las huelgas de solidaridad de las factorías españolas de Renault a favor de la reapertura de la factoría en Vilvoorde (Bélgica) en abril de 1997, en un momento en que se comentaba que dicho cierre beneficiaría probablemente a las factorías españolas.

Recientemente el IX Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (1999) ha postulado por la «europeización de las relaciones industriales» en la región en una resolución específica que propone, entre otros aspectos:

- i) Llegar con las organizaciones de empleadores a un nuevo Acuerdo Marco sobre negociación colectiva autónoma a nivel europeo.
- ii) Promover una estrategia coordinada de negociación europea, conducida por las Federaciones Europeas de Industria.
- iii) Preparar una carta de reconocimiento mutuo de afiliación entre los sindicatos pertenecientes a la CES.
- iv) Apoyar a las Federaciones Europeas de Industria en la generalización de los comités de empresa europeos.

A nivel sectorial europeo la primera Federación de Industria que ha tomado la iniciativa de coordinar a sus sindicatos nacionales ha sido la de la Construcción (European Federation of Building and Woodworkes, EFBWW). Esta Federación ha aprobado en 1999 la Declaración de principios sobre negociación colectiva de los sindicatos europeos de la construcción, en la que, tras constatar las grandes diferencias entre países (por ejemplo, la jornada laboral varía desde las 36 a las 45 horas), sugiere coordinar las negociaciones empezando por el tiempo de trabajo, que no debería exceder de 1750 horas anuales y debería compensar las horas extra con tiempo libre, y propone los siguientes pasos:

- i) Intercambio de información.
- ii) Intercambio de expertos en política negocial.
- iii) Fondo Europeo de Información (European Information Pool), sobre convenios y condiciones de trabajo.
- iv) Lista de Prácticas Excelentes (Best Practice List), con las mejores condiciones alcanzadas en los diversos países, clasificadas entre buenas y excelentes, que puedan utilizarse en la negociación con los empleadores.

### **c) Bases comunes sindicales para la coordinación regional y global**

La situación geográfica española es muy diferente a la que acoge a los países firmantes del acuerdo de Doorn, como lo demuestra un simple hecho: el referido acuerdo para coordinar las negociaciones colectivas en los cuatro países tiene su origen en una iniciativa del gobierno belga dos años antes, en 1996, cuando fracasaron las negociaciones salariales entre sindicatos y empresarios, y el gobierno fijó los salarios de los trabajadores belgas *según el promedio de los existentes en Francia, Alemania, y Holanda*. El dato señala la homogeneidad no sólo geográfica,

sino también económica e incluso cultural de los países involucrados, lo cual escasamente podemos decir de España y sus países limítrofes. En efecto, las relaciones con Portugal comienzan a salir de una vieja desconfianza que ha producido un total desconocimiento de la legislación de ambos países. Los contactos sindicales emprendidos, como el de Andalucía-Algarve, son muy ligeros, sin comprometerse siquiera en una comisión de estudio de similitudes y diferencias. Podría argüirse que ambos Estados se encuentran a la cola de todas las estadísticas de la Unión Europea, formando junto con Grecia lo que en ocasiones se denomina «países de la solidaridad» y en otras «el Club Méditerranée», no obstante lo cual los datos económicos son muy distintos en ciertos aspectos: el desempleo portugués es muy bajo y el español muy alto, el sistema de negociación colectiva es diferente, las condiciones de trabajo también. Por ejemplo, el salario medio en 1996 en Portugal era de 711 ecus mensuales, y en España de 1794<sup>64</sup>. Por su parte, Francia pertenece al grupo de países avanzados, pese a ser latino, y aunque pueda haber contactos con los sindicatos CGT o CFDT, aún no se concibe una coordinación negocial entre las confederaciones de ambos países; antes bien, en no pocas ocasiones los sindicatos franceses han respaldado acciones de conflicto que han repercutido en el empleo español, sin una consideración de aspectos internacionales. Las condiciones de trabajo son también distintas, pero a la inversa que respecto a Portugal: en ese país el salario mensual es de 2146 ecus. Por último Italia tiene muchos puntos de contacto con España, y los sindicatos de ambos países mantienen reuniones quizá en mayor proporción que con Francia y Portugal más por inquietudes italianas que por preocupación española, pero queda bastante apartada todavía para una acción conjunta.

#### **d) Actuación fuera de la Unión Europea**

1. *América Latina.* La presencia de los sindicatos españoles fuera de la Unión Europea es más limitada que en este ámbito comunitario, pero sin embargo pueden reseñarse algunas actuaciones de coordinación de baja intensidad, especialmente en América Latina con motivo de la entrada de las empresas españolas en los mercados de esos países. En la mayor parte de los países latinoamericanos están invirtiendo fuertemente los principales bancos españoles y las empresas nacionales de energía, telecomunicaciones y otras. Con este motivo los sindicatos españoles han podido conectar con los de los países de acogida de dichas empresas, y han cumplido un papel de animadores y coordinadores de iniciativas interestatales. Es en el sector servicios, pues, donde se producen las conexiones, que hasta el momento sólo llegan a algunas reuniones celebradas y a la redacción de algún documento. Así, por ejemplo, UGT ha animado la creación del Grupo Intersindical Iberoamericano de Telefónica, en 1997, con representantes de Argentina, Brasil, Chile, México y Perú, donde la Compañía Telefónica española tiene filiales. Por su parte, Comisiones Obreras ha promovido varias reuniones en el sector bancario de los sindicatos de países latinoamericanos<sup>65</sup>. Otras actuaciones persiguen el respaldo al sindicalismo democrático en ciertos países, bien frente a poderes autoritarios, bien frente a opciones sindicales favorecidas por el poder público. Así podemos hablar del apoyo a la creación de una Confederación Interamericana de Sindicatos similar a la CES europea y que pudiera tomar el relevo de la ORIT. Se asesora a la CUT colombiana, en temas de paz y formación de sindicalistas. Se trata de apoyar la consolidación de la Central de Trabajadores Argentinos integrada en el FREPASO, en su lucha por romper el monopolio de la CGT. O sencillamente se hace el seguimiento del sindicalismo en Cuba y México con vistas a una posible evolución futura. Las Federaciones sectoriales

---

<sup>64</sup> EUROSTAT (Comisión Europea), *Anuario '97*, Luxemburgo 1997, pág. 134.

<sup>65</sup> Información suministrada por Ms. Rueda Catry, OIT, y por los Secretariados de Relaciones Internacionales de CCOO y UGT.

desempeñan a veces un importante papel, aunque sea a nivel de apoyo técnico, como el realizado por la Federación de Enseñanza de CCOO con las homólogas de América Latina en temas como la igualdad femenina, formación continua, sistema de pensiones. En todos los casos anteriores actúan paralelamente las fundaciones y ONG vinculadas a los sindicatos españoles, a los que aludimos en otro lugar.

2. *Magreb*. La segunda zona de atención prioritaria para los sindicatos españoles fuera de la Unión Europea radica en el Magreb, y en especial Marruecos y Argelia. Las relaciones con los sindicatos magrebíes son incipientes, podríamos decir que a nivel de primeros contactos, de los que son buena muestra la creación en Helsinki, con motivo del Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (junio de 1999) de un Foro Mediterráneo donde participan también los sindicatos italianos y franceses, y, en la otra orilla, la Unión Sindical de Trabajadores del Magreb Árabe, habiéndose celebrado anteriormente una reunión preparatoria. Con Argelia se prepara en el momento presente un seminario sobre democratización, y hay algunos contactos sectoriales; como en el sector agrícola sobre el tema de migraciones

3. *Todavía se encuentra por desarrollar, por el contrario, las posibilidades de los comités de empresa europeos* en orden a conectar a los representantes de los distintos países, incluso no europeos, de dichas empresas. España no dispone de más de 30 de tales multinacionales, una cifra exigua frente al total de 1480 obligadas a constituir estos comités, a los cuales pueden asistir representantes de países no europeos. Pese al número reducido, la labor de contacto y coordinación puede ser importante, sobre todo en la defensa de los derechos de los trabajadores frente a movimientos especulativos o inversores asociales.

## **IV. Actuación sindical sobre las instituciones**

### **a) La negociación en la cumbre**

Desde 1980 en que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, el legislador se propone concentrar las relaciones industriales españolas en torno a los sindicatos más representativos. Para ello determina, entre otras medidas, que los convenios colectivos negociados por ellos, así como por los representativos en un sector determinado, disfruten de una eficacia excepcional, pues se aplicarán a todos los trabajadores y empresarios del ámbito considerado. También pone en marcha una importante serie de acuerdos tripartitos entre 1980 y 1984, la cual se rompe cuando en ese último año el Acuerdo Económico y Social (AES) sólo viene firmado por una de las confederaciones sindicales. Durante una decena de años cae el silencio sobre la concertación al máximo nivel en lo que parece ser la definitiva desaparición de la macro-concertación (Regini, Streek), pero mientras tanto adquiere fuerza la mesoconcertación a nivel sectorial y regional, y comienza una fuerte negociación interconfederal sin los poderes públicos de la que es muestra el Acuerdo Nacional de Formación Continua (1992). Tras la división sindical con el AES, la sorda lucha entre las dos centrales mayoritarias pone en peligro el sistema de relaciones industriales y genera una desconfianza hacia la honestidad de los fines perseguidos por el Gobierno, así como el desgaste que para los sindicatos conlleva la firma de acuerdos junto a los poderes públicos y empresariales, de manera que surge una estrategia muy similar a la de la legislación negociada italiana: las partes sociales alcanzan acuerdos bilaterales al máximo nivel y el Gobierno formula en una norma de alto rango, sea Decreto-Ley o sea Decreto, lo establecido en ellos. Algunos acuerdos marco comienzan a firmarse al máximo nivel en 1996, como el de Solución Extrajudicial de Conflictos, y desde 1997 ha vuelto con intensidad la actividad negociadora en la cumbre con la firma de tres importantes Acuerdos entre UGT, CCOO, CEOE y CEPYME el 28 de abril de 1997 sobre estabilidad en el empleo, negociación colectiva y

cobertura de vacíos negociales, con unas sugerencias normativas que el Gobierno hizo suyas mediante los Decretos-Leyes 8/1997 y 9/1997, sobre fomento de la contratación indefinida.

El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva trata de racionalizar las estructuras y unidades de negociación en un país donde existe una saturación en el número de convenios de ámbito intermedio, sobre todo provinciales. Divide las diferentes materias en dos niveles, y procura indicar los aspectos que deben negociarse en cada uno de ellos. Así, respecto a jornada dice que «un convenio colectivo nacional de rama debería fijar la jornada máxima efectiva de trabajo en el cómputo que acuerden las partes y los criterios de su distribución en el sector correspondiente, reenviando a ámbitos inferiores el establecimiento de compromisos o estipulaciones que pudieran establecer la distribución irregular o no de la jornada, los períodos de descanso, vacaciones, supuestos de jornadas especiales...etc., así como otras disposiciones que son propias de ámbitos menores de negociación, a fin de ajustar el uso y administración de la jornada efectiva de trabajo.

El Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, con una duración de cinco años, va dirigido a veintitrés sectores (prensa, pompas fúnebres, buques congeladores, radiodifusión, garajes, hospitales privados, espectáculos públicos, etc.) que no disponen de convenio nacional porque hasta el momento conservaban una obsoleta Ordenanza de la época de la dictadura. El Acuerdo se aplica a partir de 1998 a los sectores que no hayan conseguido negociar un convenio nacional, y regula las materias fundamentales, como estructura profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario. Una vez en aplicación, decaen las cláusulas que concurren con normas o cláusulas de otros convenios, de manera que tiene un carácter subsidiario respecto de aquéllas.

Un problema ya antiguo criticado por los sindicatos radica en las dificultades para la extensión de convenios a los sectores con dificultades de negociación. Hemos de tener en cuenta que la extensión de los convenios españoles, al tratarse de instrumentos de eficacia general, no se refieren a los no afiliados dentro del mismo sector, sino a otro sector o ámbito territorial distinto: por ejemplo, el convenio de oficinas y despachos de la provincia de Granada al mismo sector de la provincia de Sevilla. El Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos contemplaba la posibilidad de modificar la regulación del RD 572/1982 y el art. 92.2 ET, para lo cual se ha llegado a un texto consensuado por las centrales sindicales y patronales mayoritarias y el Gobierno, y se encuentra en trámite de aprobación por el Congreso.

En 1998 alcanzan también los sindicatos Acuerdos importantes, de entre los que cabe destacar el Acuerdo Interconfederal sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad, de 13 de noviembre de 1998, caracterizado porque los suscriben UGT, CCOO..., y el Gobierno, pero ninguna organización empresarial. El Acuerdo da pie al Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, y al Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, pero se ha encontrado con la indiferencia de los empresarios a la hora de aplicar las previsiones, aunque también otro obstáculo para ello podría ser la complejidad de las normas.

## **b) Los convenios colectivos sectoriales**

1. *La estructura* de la negociación colectiva adolece de una saturación cuantitativa que se manifiesta en la cantidad de convenios en vigor; en 1998 había 3654 convenios que afectaban a siete millones y medio de trabajadores. De ellos, 1861 eran nuevos y 1793 continuaban en vigor tras haber sido firmados en años anteriores. Por otra parte, los de ámbito empresarial sumaban 2785 convenios y afectaban a 828.000 trabajadores, mientras que los de ámbito sectorial ascendían a sólo 869, pero afectaban nada menos que a 6.600.000 trabajadores<sup>66</sup>. Pero las cifras son

---

<sup>66</sup> UGT, *Balance de la negociación colectiva año 1998*, pág. 3.

engañosas, porque a su vez los convenios sectoriales ofrecen múltiples variantes nacional, regional, interprovincial, provincial, comarcal, local, de las que el absolutamente predominante es el provincial, debido a que durante la dictadura del general Franco no se permitieron los convenios de ámbito nacional. Simplificado, el cuadro es el siguiente<sup>67</sup>:

Trabajadores afectados por convenios de empresa	9,73 por ciento
Trabajadores afectados por convenios provinciales	53,11 por ciento
Trabajadores afectados por convenios nacionales	31,12 por ciento

2. *En la evolución* de esa estructura cabe señalar que por influencia del Acuerdo Interprofesional de 1997 ha aumentado el número de convenios nacionales, muchos de los cuales no tienen nada que ver con el listado de sectores indicado en el citado Acuerdo. Por otra parte, la tendencia hacia los convenios de ámbito empresarial se ha frenado, y hay menos convenios de dicho ámbito que afectan a menos trabajadores<sup>68</sup>. La centralidad de las confederaciones mayoritarias en la negociación de todos estos convenios es meridiana, pues más del 95 por 100 de los trabajadores viene representado por CCOO y/o UGT. La afiliación sindical de los negociadores laborales en las mesas negociadoras fue la siguiente en 1998<sup>69</sup>:

Afiliados a CCOO	38 por ciento
Afiliados a UGT	37 por ciento
Afiliados a otros sindicatos	15 por ciento
Independientes	10 por ciento

La relación de los convenios con las leyes y los contratos de trabajo se rige por el principio de norma más favorable, de donde tendrá normalmente aplicación el convenio en lugar de la ley porque contenga un standard de condiciones superior al legal. Así, el Decreto de Salarios Mínimos que todos los años se dicta por el Gobierno rige básicamente para los trabajadores sin convenio, pues de ordinario los instrumentos pactados superan la cifra marcada por la norma estatal.

3. *A través de los convenios* colectivos se ha podido establecer el impacto de los Acuerdos Interconfederales de 1997, sobre todo el de Estabilidad en el Empleo, cuya eficacia ha sido relativa por cuanto la temporalidad (o precariedad) en el empleo ha decrecido, pero sólo un 1,1 por 100, permaneciendo todavía veinte puntos por encima de la media europea; todavía hay sectores con una excesiva cantidad de trabajadores temporales, como la construcción, donde el 62 por 100 del personal tiene contratos de este tipo, y además se detecta un aumento del 3 por 100 de los contratos temporales en el sector público, sobre todo en las Corporaciones Locales y Comunidades Autónomas<sup>70</sup>. Quizá el convenio que más claramente sigue lo indicado en el Acuerdo de 1997 sea el Convenio para el Sector Textil y de la Confección, muy peculiar porque cierra algunas materias, dejando para futuras negociaciones las demás, y porque se mantiene vigente una parte del Convenio General, el cual está acompañado por diez convenios de subsector. Pues bien, el nuevo instrumento colectivo ajusta a trece meses y medio como máximo la duración de los contratos eventuales y prorroga la posibilidad de conversión de los contratos temporales en indefinidos, como aspectos más llamativos respecto a la estabilidad en el empleo que habían sido

<sup>67</sup> Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, *La negociación colectiva en 1998*, Madrid 1999, pág. 20.

<sup>68</sup> CCOO, *ibidem*, pág. 20.

<sup>69</sup> CCOO, *ibidem*, pág. 23.

<sup>70</sup> Revista *Unión* 184/1999, pág. 24.

tratados en el Acuerdo de 1997 y el Real Decreto-Ley 8/1997<sup>71</sup>.

4. *En cuanto a las horas extraordinarias* y a la reducción de jornada, los empresarios muestran un gran desinterés en limitarlas o reducirlas, por lo que no existe una negociación de algún Acuerdo al respecto, más allá de las declaraciones reiteradas en los anteriores Acuerdos Interconfederales. En el ET, art. 35.1, por el cual fijarán los convenios colectivos o contratos individuales el precio de la hora extra, y en su defecto se entenderá que deben compensarse con descanso en los cuatro meses siguientes a su realización, pero los convenios colectivos invariablemente determinan el costo de la hora extra. Los Acuerdos de 1997 señalaban la conveniencia de un período de consultas tripartitas para la reducción de esas horas, lo que aún no se ha efectuado, limitándose el Gobierno a elevar la cotización a la seguridad social por las extras que no fueran debidas a fuerza mayor.

5. *Un tema minuciosamente regulado por los convenios es la prevención de riesgos laborales*, como ponen de manifiesto los estudios sobre negociación colectiva dirigidos por los profesores Del Rey Guanter<sup>72</sup> y García Murcia<sup>73</sup>. La profusa regulación colectiva y estatal, sin embargo, parece haber sido incluso contraproducente, porque entre 1996 y 1998 el número de accidentes creció un 22 por 100, situándose en unos niveles que casi triplican al resto de Europa, por lo que los sindicatos califican la siniestralidad como «escandalosa»<sup>74</sup>.

6. *El tiempo de trabajo* en los convenios de 1998 presenta una paradoja difícil de entender. La duración de la jornada ha aumentado ligeramente respecto al año anterior, y hay que señalar que desde 1996 viene produciéndose este ligero incremento. Así, en 1998 queda en 1769,5 horas anuales, o 38,75 horas semanales, pero en el análisis que hacen los sindicatos ello se debe a que el número de trabajadores crece en el ámbito de los convenios con jornadas más altas<sup>75</sup>. Si miramos exclusivamente el número de convenios que acuerdan reducciones, un 18 por 100 de convenios las acuerdan, el doble que en 1995, y 369 de ellos establecen la jornada de 35 horas, sobre todo en las Administraciones Públicas (Ayuntamientos sobre todo) y enseñanza pública, afectando a un total de 340.000 trabajadores<sup>76</sup>. En 1999 los convenios hasta el momento negociados arrojan una jornada media de 1763,88 horas anuales, lo que significa una vuelta a la tendencia reduccionista que se había interrumpido en los últimos años<sup>77</sup>.

7. *De la comparación entre salarios* y jornada cabe deducir que la estrategia empresarial para elevar la duración de la última ha consistido en elevar los primeros, como parece lo más lógico. La bonanza económica ha permitido que los empresarios pudieran aumentar los salarios por encima de la inflación desde 1996 a 1998, compensando las pérdidas adquisitivas producidas en los años 1994 y 1995. Respecto a la productividad, que había superado a los salarios desde 1992 y los había igualado en 1997, ahora cae por debajo de ellos en 1998, lo que atribuyen los sindicatos al hecho de que la creación de empleo ha sido más intensa de lo esperado<sup>78</sup>.

En cuanto a la negociación colectiva en sí, el Acuerdo de 1997 ha tenido una incidencia relativa, sobre todo desde que el Tribunal Supremo ha anulado los artículos del convenio estatal

---

<sup>71</sup> En la disposición final 2 del mismo se permitía hasta el 16 de mayo la posibilidad de conversión, dejando a partir de ahí tal posibilidad a lo que estableciera la negociación colectiva. El Real Decreto-Ley mencionado fue convalidado por el Parlamento en Ley 63/1997, el cual contempla lo antedicho en la disposición adicional 1.

<sup>72</sup> *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 1994*, Madrid 1998, passim.

<sup>73</sup> *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva*, Madrid 1998, passim.

<sup>74</sup> Revista *Unión* 184/1999, pág. 22.

<sup>75</sup> Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, *La negociación colectiva en 1998*, cit., pág. 40.

<sup>76</sup> CCOO, *La negociación*, cit., pág. 44.

<sup>77</sup> Secretaría de Acción Sindical Confederal de UGT, *Avance cuantitativo de la Negociación Colectiva. Año 1999*, III Comité Confederal Ordinario, mayo 1999, pág. 7.

<sup>78</sup> CCOO, *ibidem*, pág. 52.

de la madera sobre articulación de los distintos niveles. Como éxitos del Acuerdo cabe citar el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal, que afecta a 800.000 trabajadores, en el que se ponen en aplicación los criterios de reparto de materias sugeridos por el Acuerdo de 1997: materias reservadas en exclusiva a la negociación estatal, materias de negociación estatal con posibles desarrollos en ámbitos inferiores, y materias directamente reservadas a los ámbitos inferiores<sup>79</sup>. Algunos convenios estatales menos importantes llevan a cabo también la aplicación del Acuerdo de 1997, con resultados interesantes en orden a la estructuración y racionalización del profuso panorama negocial. Por ejemplo, el Convenio de Empresas de Aparcamientos (BOE 11 de marzo de 1998) reserva al ámbito estatal la negociación de ciertas materias (condiciones de ingreso en las empresas, modalidades de contratación, período de prueba, clasificación y categorías profesionales, principios generales de prestación del trabajo, normas mínimas sobre movilidad, formación profesional, ascensos, jornada máxima, estructura salarial, órganos de representación, salud laboral, faltas y sanciones, suspensión y extinción del contrato, excedencias, horas extra, descuelgue salarial y solución extrajudicial de conflictos), mientras que deja a la negociación inferior otras materias expresamente (cuantificación salarial, distribución de la jornada, vacaciones, permisos, y demás materias no reguladas o remitidas por los convenios de ámbito superior).

### **c) Coordinación intersectorial de los convenios**

1. En España la coordinación entre convenios más frecuentemente utilizada es la vertical, entre convenios que se superponen, dada la gran cantidad de ellos a distintos niveles. Tanto el ET como los convenios colectivos establecen criterios de selección del convenio aplicable cuando concurren de la forma indicada. Así, el art. 84 establece la regla general de prevalencia del convenio primero en el tiempo, aunque la reforma de 1994 estableció varios criterios puntuales de aplicación del más específico. Junto a los criterios legales, los convenios de ámbito estatal pueden fijar también criterios de prevalencia, así como de reparto de materias entre los distintos niveles, como hemos visto en el epígrafe anterior.

2. Pero entre sectores también se producen conflictos para regular las relaciones laborales, y hay mecanismos para resolverlos en los que podríamos denominar coordinación lateral de convenios. En este sentido podemos distinguir dos tipos de mecanismos; los orgánicos y los programáticos.

i) Son orgánicos los criterios que emanan de organismos, tanto privados como públicos.

Entre los orgánicos privados contamos a los elaborados por los propios sindicatos. Quizá debido a la poca importancia de los sindicatos de oficio en España, pues la inmensa mayoría de los trabajadores se agrupa en federaciones sectoriales, no hay en nuestro país un comité sindical específico para resolver las «demarcation disputes» entre sindicatos o federaciones pertenecientes a la misma confederación para negociar un convenio, como sucede en otros países<sup>80</sup>, sino que tales problemas se solventan coyunturalmente, mediante una comisión paritaria de las Federaciones implicadas, o una Comisión de Delimitación de Fronteras Sindicales; en caso de mantenerse el conflicto, la cuestión ha pasado a los órganos confederales, normalmente la Comisión Ejecutiva pero incluso al Comité Confederal y, en ocasiones extremas, al Congreso. Debido a que por lo común los estatutos de las

<sup>79</sup> CES, *Observatorio de Relaciones Industriales* 9/1998, pág. 1.

<sup>80</sup> UGT, *Situación organizativa de la UGT*, ciclostilado, diciembre de 1996, pág. 8.

Federaciones contienen definiciones de ámbitos muy amplias que invaden los de otras de la misma organización, algunas Confederaciones han aprobado en sus Congresos definiciones de ámbitos, al objeto de que cada Federación sectorial sepa cuáles son sus competencias negociadoras. Por ejemplo, una definición de este tipo sería: «Federación de Construcción, Madera, Cemento y Cerámica: Todas las ramas de edificación y albañilería, obras públicas de construcción, fabricación de cemento, yeso y derivados (materiales de construcción), cerámicas y ladrilleras, canteras, madera y corcho, empresas dedicadas al comercio de materiales si pertenecen a la misma empresa de fabricación<sup>81</sup>». Pero el forcejeo entre Federaciones parece continuar, de modo que finalmente alguna Confederación ha acudido a las definiciones dadas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) que elabora el Gobierno a efectos económicos y fiscales<sup>82</sup>. Entre los orgánicos públicos cabe mencionar un elevado número de instituciones oficiales donde normalmente aparecen los propios sindicatos y también las organizaciones empresariales, en las cuales se produce un constante debate entre las partes sociales y las diferentes organizaciones, con el resultado indirecto de resolver multitud de problemas de jurisdicción o de coordinación. De entre todas ellas, cuya función principal puede estar muy alejada de lo que ahora estudiamos, como por ejemplo el Consejo General de la Formación Profesional, o la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, hay una con el cometido específico del «asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios», de carácter tripartito<sup>83</sup>, denominada Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) inspirada en la homónima francesa, que desarrolla una actividad hasta cierto punto intensa en los puntos concretos de su competencia. Del análisis de los casos planteados se deduce que se trata de consultas sobre el convenio colectivo aplicable a un subsector o a una empresa determinados. Así, por ejemplo, el expediente 540 de 1996 se refiere a una consulta planteada sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de «Comercialización al por mayor de pescados» en la provincia de Vizcaya; habiéndose tratado en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996, se dictaminó que la actividad a que hace referencia la consulta está afectada por el «Convenio Colectivo para el Comercio de Alimentación de la provincia de Vizcaya», BOP de 1 de febrero de 1995<sup>84</sup>.

- ii) Por criterios programáticos entendemos los expresados en declaraciones programáticas de los sindicatos, o proyecciones de futuro, y en concreto los Criterios para la negociación colectiva de 1999 que, como todos los años, se formulan conjuntamente por las dos confederaciones mayoritarias y tiene su respuesta en los de la confederación empresarial CEOE. La indicada de 1999 acordada por CCOO y UGT en enero de ese año tiene una Introducción en la que se consagra al empleo como elemento central sobre el que debe seguir girando el conjunto de la negociación colectiva, y se estructura en cinco apartados

---

<sup>81</sup> UGT, «Acuerdo definitivo sobre Estructuración de las Federaciones de UGT», de 5 de noviembre de 1977.

<sup>82</sup> El 37 Congreso UGT (1998) ha nombrado un grupo de trabajo donde están presentes todas las Federaciones para elaborar las fronteras sindicales a partir del mencionado CNAE. De no llegar a un acuerdo en el seno del grupo, las discrepancias serán resueltas por la Comisión Ejecutiva Confederal en el verano del año 2.000.

<sup>83</sup> ET, disposición final 2 .

<sup>84</sup> CCNCC, *La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo*, Madrid 1998, pág. 340.

donde se desgranar orientaciones para los sindicatos y federaciones afiliadas:

- i) Mejorar la calidad del empleo reforzando su estabilidad.
- ii) Crear empleo avanzando hacia las 35 horas.
- iii) Mejorar la capacidad adquisitiva de los salarios.
- iv) Mejorar las condiciones de trabajo.
- v) Fortalecimiento de la negociación colectiva.

En este último apartado las sugerencias son como sigue:

Creación de nuevos ámbitos estatales de negociación.

Racionalización y actualización de los ámbitos funcionales, especialmente respecto a la externalización productiva.

Extensión de la negociación a todas las empresas de similares características.

Universalizar el ámbito personal de los convenios mediante inclusión de los grupos sujetos a la individualización de las relaciones laborales.

Enriquecimiento del contenido de la negociación colectiva mediante la inclusión de las materias recomendadas por el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

#### **d) Normas legales sobre empleo, desempleo, despidos y seguridad social**

Una profusa legislación establece mínimos similares a los del resto de países de la Unión Europea, y cuyos detalles sería imposible exponer en estas líneas, en la que nos limitaremos a describir los trazos más importantes.

1. *Respecto a la estabilidad* en el empleo el mecanismo de garantía más importante consiste en la necesidad de fundamentar los contratos temporales en motivos temporales, que son únicamente: una obra o servicios determinado, un exceso de pedidos en la empresa (duración máxima seis meses, ampliables por los convenios colectivos a trece meses y medio), o la sustitución de trabajadores temporalmente ausentes. Otros dos tipos de contratos podrían considerarse también temporales, los formativos para aprendices y los de prácticas para titulados, ambos con un tope de duración. A raíz del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1997 se pusieron en marcha incentivos a los empresarios que convirtieran los contratos temporales en por tiempo indefinido, y la negociación colectiva ha insistido también en tales conversiones; por cuanto al empresario además se le concede un incentivo añadido, consistente en que los despidos no personales (económicos) que los jueces rechacen por inmotivados les cuestan menos, ha habido en los dos últimos años un amplio uso de estas conversiones.

2. *El desempleo* viene protegido de dos maneras por la legislación española: con un cobertura generosa para los que hayan cotizado durante un cierto número de meses (prestación contributiva, que tiene un nivel mínimo de cuatro meses para quien haya cotizado al menos doce meses, y uno máximo de dos años para una cotización de al menos seis años — una relación de 1:4, consiguientemente —, en cuyo caso la cuantía de la prestación consiste en el 70 por 100 del promedio de retribución de los últimos seis meses, durante los primeros seis meses de desempleo, y el 60 por 100 del mismo promedio durante el resto del período de desempleo cubierto (art. 211 de la Ley General de Seguridad Social 1/1994). Tras la prestación contributiva, el desempleado puede continuar amparado en otra figura, el subsidio de desempleo, o prestación no contributiva, que sólo se otorga a determinados grupos por razones determinadas, como ser emigrante retornado o haber cumplido prisión, haber conseguido una mejoría de la incapacidad total, haber cotizado

al menos seis meses, o tener responsabilidades familiares, y consiste en una suma del 75 por 100 del salario mínimo interprofesional garantizado durante un tiempo que oscila entre tres meses y treinta meses, aunque para los mayores de 52 años que hayan cotizado el tiempo suficiente para la prestación de jubilación se extenderá hasta que cumpla la edad de retiro (art. 216 de la mencionada Ley). No obstante este panorama, que parece amplio y generoso, cabe mencionar el umbral tan alto existente para percibir la prestación por desempleo, de un año de cotización previa, que seguramente es la causa de que la cobertura sólo alcance a menos de la mitad de los desempleados. Por otra parte, los parados agrícolas no tienen derecho al desempleo, una situación que los sindicatos vienen denunciado reiteradamente.

3. *En materia de despidos rige también el principio de motivación*, a cuyo tenor el empleador no puede despedir injustificadamente al trabajador. Las causas de la extinción del contrato son de índole «objetiva» (económica) o disciplinaria. En la primera debe pagarse siempre una indemnización al afectado por el despido, consistente en veinte días de salario por año de antigüedad en la empresa, con un máximo de doce mensualidades. En los disciplinarios no se debe indemnización. Cuando los despidos de una u otra clase fueran considerados por los tribunales como improcedentes, la indemnización consistirá entonces en cuarenta y cinco días de salario por año de antigüedad con un máximo de cuarenta y dos mensualidades, si bien los llamados «contratos de fomento del empleo indefinido» (entre otros, los acabados de mencionar de conversión de contratos temporales en indefinidos) generan una indemnización de treinta y tres días por año y un máximo de veinticuatro meses cuando el despido era por motivos objetivos insuficientes.

4. *En cuanto a la Seguridad Social*, las leyes establecen un sistema bastante completo de protección, cubriendo las contingencias reconocidas por el Reglamento 1408/71 de la Unión Europea y por el Código Europeo de Seguridad Social (1964), aunque, como han hecho notar los especialistas, las prestaciones familiares dejan mucho que desear<sup>85</sup> y las prestaciones no contributivas se encuentran «aún en su infancia», como ha señalado el grupo de expertos que elabora el «Informe sobre Protección Social en Europa» para la Unión Europea. Dentro del sistema, las pensiones constituyen la parte más abultada del presupuesto, con 9'184 billones de pesetas para 1999<sup>86</sup>. De nuevo el talón de Aquiles del sistema de cobertura radica en el elevado umbral de cotizaciones que se precisan para conseguir algunas prestaciones: para la de jubilación es de quince años al menos, lo que pudiera contradecir la doctrina sentada por el Tribunal de Estrasburgo sobre la propiedad de la pensión (caso Gaygusuz). Respecto a la protección sanitaria, la cobertura es universal y no contributiva, ya que el Estado asume paulatinamente el importe íntegro del costo (4'392 billones de pesetas, el 5 por 100 del producto interior bruto), vía impuestos.

#### ***e) Intervención sindical en las políticas de empleo activas y otras políticas económico-sociales mediante el diálogo con los empresarios y las autoridades públicas***

1. Hemos aludido repetidamente en líneas anteriores que en los años 1997-1998 el Gobierno ha consensuado numerosos aspectos de su política económica con los sindicatos y las asociaciones de empresarios, y que el fenómeno de las leyes negociadas se ha instalado ampliamente en el

---

<sup>85</sup> Vives Caballero, «El Código Europeo de Seguridad Social: comentarios a su contenido y a su ratificación por España», *Relaciones Laborales* 1995/I, págs. 1367 ss.

<sup>86</sup> Gabinete técnico Confederal de CCOO, *Situación de la economía española y Presupuestos del Estado 1999*, Madrid 1999, pág. 80.

panorama español, como forma de recibir en el Ordenamiento del Estado lo pactado en Acuerdos Interconfederales. Por eso pensamos que la teoría de C. Crouch respecto a que el sindicalismo español estaría pasando desde una situación de pacto social a otra de neocorporatismo con sindicalismo débil<sup>87</sup>, basado en un estudio de Maravall aparecido en 1997, se encuentra desfasado por referirse a la década 1984-1994, que culmina con la reforma legislativa de ese último año en la que se articulan remisiones a los acuerdos de empresa y otros supuestos de descentralización «sindicalizada» en que seguramente se fijarían los autores. Hoy día subsisten tales remisiones descentralizadas, en línea con el llamado modelo holandés, pero los Acuerdos Interconfederales comprometen horizontalmente al Gobierno a determinadas políticas legislativas y económicas de amplio relieve.

2. El nivel de concertación social, esto es, de influencia sindical y empresarial en las políticas de Estado, podríamos considerarlo como intermedio por las razones antedichas. Ni estamos como en Italia, donde el Parlamento aprueba convertir en leyes los Acuerdos Interconfederales, o en la Unión Europea, donde el Tratado Fundacional, tras la reforma de Amsterdam, contempla la posibilidad de respaldar con leyes los Acuerdos de nivel europeo, y hasta de paralizar un proceso legislativo cuando las confederaciones europeas decidan regular una materia laboral, ni tampoco en el nivel de Gran Bretaña con su modelo anglosajón adversativo.

3. Y precisamente una de las materias donde la concertación no parece marchar adecuadamente es en la de políticas de empleo activas, donde la piedra de toque es el Plan de Empleo del Reino de España, una sistematización de las políticas de empleo por impulso de las Directrices para el Empleo de la Unión Europea desde 1998<sup>88</sup>. Aun cuando estas últimas alientan la concertación con los sindicatos y empresarios para la elaboración de las políticas activas, el Gobierno español parece haber cumplido rutinariamente el mandato en 1998, sin que hasta el momento haya informado de cuántos puestos de trabajo se crearon ni la efectividad que tuvo el Plan, y en la elaboración del de 1999 se ha limitado a abrir un proceso de información y consultas<sup>89</sup>. Para los sindicatos, España sólo dedica un 0,5 por 100 del producto interior bruto a políticas activas de empleo, mientras que la media de la Unión Europea dedica un 1,1 por 100.

## V. Alianzas sociales

A pesar de los llamamientos pesimistas que sobre el futuro de los sindicatos vienen lanzando en los últimos años autores como Simitis, para quienes la «desintegración del puesto de trabajo» conlleva la desaparición de las instituciones ligadas tradicionalmente al trabajo dependiente, como el Derecho del Trabajo o los sindicatos<sup>90</sup>, desde otros puntos de vista viene recalándose por el contrario la importancia de los sindicatos para subsanar las carencias sociales y económicas en los diversos países<sup>91</sup>, aunque desde luego con una configuración distinta a la clásica<sup>92</sup>.

---

<sup>87</sup> «Non amato ma inevitabile il ritorno al neo-corporatismo», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1998/1, pág. 69.

<sup>88</sup> Resolución 98/C 30/01, de 15 de diciembre de 1997 (DOCE 28 enero 1998).

<sup>89</sup> UGT, revista *Unión*, nº. 184/1999, pág. 26.

<sup>90</sup> Simitis, S., «Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?», *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, Roma 1997/4, págs. 609 ss.

<sup>91</sup> Este es el título precisamente del artículo de Weber, «Utilidad de los sindicatos para subsanar las carencias sociales y económicas en los países avanzados», *Revista Internacional de Trabajo*, Ginebra 1997/4, págs. 485 ss.

<sup>92</sup> Sobre los cambios habidos en el tratamiento del trabajo dependiente y en la configuración del quehacer sindical existe una extensa bibliografía, de la que sólo mencionaremos, por todos, a CARNOY, CASTELLS y BENNER, «Mercados

## 1. Características y objetivos de las organizaciones aliadas

Los sindicatos españoles han sido conscientes desde muy temprano de las necesidades sociales, y no puramente laborales, de los trabajadores españoles, y se han volcado en una actividad de colaboración con colectivos dedicados a sectores específicos de ayuda. Como características de las organizaciones aliadas podemos mencionar ante todo el referirse a colectivos o grupos marginados o débiles, en línea con los que en Estados Unidos podrían ser las denominadas minorías, pero con connotaciones más amplias. Así, las respectivas secretarías de la mujer de los sindicatos mantienen cordiales relaciones con las federaciones de mujeres progresistas y participan en o toman iniciativas sobre las acciones a desarrollar conjuntamente. Asimismo cooperan con los colectivos de minusválidos ("Colegas"), con la Federación de Sordos, y con un largo etcétera de organizaciones no gubernamentales. Posiblemente son los sindicatos minoritarios los que mantienen relaciones más estrechas con ellos, conscientes de la debilidad afiliativa frente a los sindicatos de mayor peso, y reflejan en las actas de sus Congresos la importancia de tales contactos. Por ejemplo, la Confederación General del Trabajo debatió en el punto 6 de su XII Congreso la estrategia a seguir con las otras organizaciones sociales, con una posición de partida bastante crítica contra esas «situaciones en las que a una manifestación convocada por 30 organizaciones apenas si acuden 50 personas», ante lo cual el sindicato debe responsabilizarse en solitario de sus propias iniciativas, lo que también puede acaecer frente a las ONGs, muchas de las cuales vienen auspiciadas por partidos políticos y sindicatos «oficiales». Ante el fenómeno de la ONG subvencionada por organismos oficiales, la postura para este sindicato ha de ser el colaborar sólo con las auténticamente independientes y con las locales, que tienen bastantes garantías de autonomía. Por otra parte, las Redes ciudadanas, consistentes de conexiones «web» dirigidas a difundir y extender las acciones de colectivos ciudadanos, y que van surgiendo en distintas ciudades, como Barcelona, Tarragona, Zaragoza, etc., ofrecen el suficiente interés para colaborar con aquellas que carecen de ambiciones comerciales o tienen carácter sectario, siempre según la misma organización sindical<sup>93</sup>.

Pero donde los sindicatos españoles parecen más volcados es en la cooperación internacional, para la que los grandes sindicatos disponen de organismos específicos, que en el caso de la UGT es el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, ISCOD, instrumento especializado para desarrollar la política del sindicato en materia de cooperación al desarrollo, que gestiona el 0,7 por 100 de las cuotas de los afiliados para este tipo de acciones, y actúa en el ámbito nacional a través de campañas de sensibilización sobre la problemática de los países en vías de desarrollo, y en el internacional, a través de proyectos y programas orientados a potenciar las organizaciones de base en dichos países<sup>94</sup>. Cuáles sean las organizaciones de base a que alude queda explicitado en el Informe de gestión que presenta la comisión ejecutiva confederal al III comité confederal ordinario en mayo de 1999: «Durante el año que analizamos hemos asumido el compromiso de nuestra Confederación respecto a los derechos humanos y sindicales allá donde han sido violados, con gestiones ante el gobierno español, reclamando una firme posición en los foros internacionales, y en las relaciones bilaterales con otros gobiernos responsables, directa o indirectamente, de tales agresiones. Junto con la CIOSL y con organizaciones defensoras de los derechos humanos hemos realizado campañas de denuncia, especialmente en hechos producidos

---

laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad. Estudio monográfico de Silicon Valley», *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra 1997/1, págs. 29 ss.; y LEE, «Mundialización y normas de trabajo. Puntos de debate», RIT 1997/2, págs. 189 ss.

<sup>93</sup> XIII Congreso Confederal CGT, Ponencias presentadas, Madrid 1996, pág. 89-90.

<sup>94</sup> UGT, Resoluciones del 37 Congreso Confederal, 1998, pág. 66.

en Colombia, Argelia, Guatemala, Guinea Ecuatorial y Turquía. En el terreno de la solidaridad seguimos comprometidos con el pueblo saharauí en su lucha por un referéndum que determine con justicia su futuro<sup>95</sup>. En cuanto a CCOO, su Fundación Paz y Solidaridad «Serafin Aliaga» canaliza todas las iniciativas y programas de cooperación para apoyar a las organizaciones de clase y democráticas de los países en vías de desarrollo<sup>96</sup>, lo que parece mucho más delimitado que los objetivos de ICOD, pero bastante menos en cuanto a la financiación del organismo, ya que parece cumplir un papel aglutinador de iniciativas que en un tiempo estaban muy dispersas.

No debe tampoco desdeñarse la actuación de los sindicatos españoles a través de las alianzas europeas, principalmente a través de la Confederación Europea de Sindicatos. Así, la colaboración con Solidar (Citizens' Europe) y su filial española Solidaridad Internacional, con el Forum Européen des Personnes Handicapées, con el European Union Migrants' Forum, con la Platform of European Social NGOs, con la European Anti-Poverty Network (EAPN), la coalición de grupos involucrados en la lucha contra la pobreza y la exclusión social en la Unión Europea, o, en fin, con el European Women's Lobby, no parece ser muy intensa, pero en todo caso existe y supone momentos puntuales de cooperación en acciones concretas. Muy interesados se muestran también los sindicatos españoles con la ecología, el medio ambiente y las organizaciones dirigidas a su defensa, como puede verse en diversas publicaciones sindicales sobre la producción limpia<sup>97</sup>, que aluden al optimismo sobre la ecologización de la economía y los «empleos verdes» desde la primera mitad de los años noventa<sup>98</sup>.

## 2. Actuaciones emprendidas

Las grandes organizaciones sindicales españolas han creado secretarías confederales para la acción social y para la mujer, así como para el medio ambiente, las cuales orientan y organizan la actividad sindical en estos campos. Raras veces se le imponen por los Congresos objetivos a cumplir o plazos para ello, siendo quizá la excepción la CGT, que en su XIII Congreso (1996) señalaba que «en cada secretariado de cada Ente confederal se debe elaborar un programa de trabajo [en materia de coordinación de la intervención social] donde se comparta un planteamiento de equipo, estudios sectoriales y una interrelación de contenidos de todas las secretarías», citando como objetivos institucionales los siguientes: en el Departamento de Servicios Sociales, facilitar la información y el acceso a los recursos sociales a que tiene derecho todo ciudadano; realizar estudios y denuncias, campañas de sensibilización de problemas sociales; proponer programas de intervención en colectivos específicos como son el menor, la mujer, jóvenes, presos; facilitar los medios para desarrollar una intervención en la prevención de drogodependientes; abordar el problema del SIDA. En el Servicio de atención al inmigrante, es necesario «actualizar la situación y concretar las medidas de sensibilización y cambios legales que favorezcan los derechos de los inmigrantes. Hay que seguir denunciando la Ley de Extranjería»; es importante llegar a una implicación de los propios afectados, pasar de la crítica a la legislación. En el Servicio de Orientación Laboral, ofrecer información sobre posibilidades de formación ocupacional, de búsqueda de empleo y auto-empleo; estudio y seguimiento de las empresas de trabajo temporal,

---

<sup>95</sup> UGT, *III Comité Confederal Ordinario*, Madrid 27 de mayo de 1999, pág. 16 del texto ciclostilado. En las págs. 20 ss. del citado Informe aparece una relación más exhaustiva de las actividades del ISCOD.

<sup>96</sup> CCOO, Documentos Aprobados en el 6º Congreso Confederal 1996, pág. 177.

<sup>97</sup> Blount, E., «Prevención de la contaminación y producción limpia en la industria», en Riechmann y Fernández de Buey, *Trabajar sin destruir. Trabajadores, sindicatos y ecologismo*, Madrid 1998., págs. 167 ss.

<sup>98</sup> Riechmann, J., «Empleo en la transición hacia una sociedad sustentable: posibilidades y límites», *ibidem*, págs. 221 ss.

públicas y del INEM. En el Servicio de Orientación y Estudio sobre Salud Laboral y Medio Ambiente, informarse del reciclaje de residuos industriales y residuos en general; denunciar irregularidades y contaminación ambiental de vertederos municipales, depuradoras, incineradoras, etc.; estudios fomentando la utilización de energías alternativas frente a la electricidad.

Pese a la buena voluntad de los sindicatos en estas materias, los resultados logrados no pueden considerarse sobresalientes, sino más bien modestos. Las asociaciones de consumidores y las organizaciones no gubernamentales tienen en España infraestructuras modestas, y los sindicatos han de dedicar lo mejor de su tiempo a los aspectos laborales.

### **3. Modalidades y sostenibilidad de tales alianzas**

Cabe distinguir hasta cuatro modalidades de alianza con las fuerzas sociales, según alguno de los sindicatos, que de menor a mayor serían:

- i) Comunicación.
- ii) Coordinación.
- iii) Colaboración.
- iv) Cooperación.

Puede decirse que la comunicación entre sindicatos y organismos sociales existe, pero a partir de dicho nivel básico las modalidades de tales alianzas varían de manera arbitraria, dependiendo de las personas y los lugares, sin que en líneas generales exista una gran cohesión entre ambas líneas organizativas. Así, las actuaciones durante 1998 se dividen entre gestionar los proyectos de cooperación para países ACP, hasta colaborar en la organización de foros Norte-Sur, o sobre Formación Profesional, cuando no participar como organizadores en la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil o el envío de alimentos a los damnificados por los huracanes Georges y Mitch.

En cualquier caso, la sostenibilidad de las alianzas mencionadas carecen de mecanismos de prolongación en el tiempo, como no sea algunos comités de enlace. Pero desde luego falta algo similar a lo que existe respecto a la cooperación descentralizada en los Pactos de Lomé para la asistencia a los países ACP (Africa, Caribe y Pacífico) por parte de Europa, en donde las confederaciones europeas se hallan involucradas en los National Indicative Programmes (NIP) y en los Regional Indicative Programmes (RIP)<sup>99</sup>.

## **VI. Sindicatos y opinión pública**

Sobre la opinión pública respecto a los sindicatos, sólo existe un sondeo serio realizado por la Fundación Largo Caballero en 1989, mediante una encuesta de una empresa especializada a 66.411 delegados sindicales de UGT y a 700.000 afiliados de la misma organización<sup>100</sup>, cuyas conclusiones resumimos a continuación.

Ante todo, parece interesante conocer por qué no se afilian más trabajadores a los sindicatos, siendo así que España tiene una de las tasas de afiliación más bajas de Europa, detrás de Francia y Suiza. Las respuestas pueden dividirse en dos bloques, según el motivo se atribuya

---

<sup>99</sup> ICFTU, ETUC, WCL, *Trade Union Organisations and Decentralised Cooperation*, Bruselas 1998.

<sup>100</sup> *Perfil, actitudes y demandas del delegado y afiliado a UGT*, Madrid 1989, cidostilado.

al propio trabajador o al sindicato. De las atribuidas al sindicato, las tres más importantes son, por este orden:

- i) Los sindicatos negocian para todos, da lo mismo estar afiliados o no. Como se sabe, la negociación colectiva en España tiene carácter general o *erga omnes* si los sindicatos y patronales firmantes ostentan la mayoría representativa, lo que habitualmente UGT y CCOO tienen, por lo que se aplica a todos los trabajadores y empresarios, incluso a los no afiliados. Los intentos por negociar convenios de eficacia limitada a los afiliados han sido muy escasos, y los tribunales los han considerado discriminatorios en algunas ocasiones.
- ii) Su protección no es ni eficaz ni suficiente.
- iii) Están muy politizados.

Respecto a las razones esgrimidas desde la perspectiva de la responsabilidad del trabajador individual, son las siguientes:

- i) Desgana o apatía.
- ii) Individualismo.
- iii) Miedo a represalias.
- iv) Vivir muy bien y no tener espíritu de lucha o solidaridad.
- iv) Egoísmo.

Téngase en cuenta que estamos refiriendo los datos de una encuesta elaborada en base a las respuestas de afiliados a un sindicato<sup>101</sup>, pues si el sondeo se hubiera producido entre no afiliados el panorama cambia, como observamos en ocasiones de las respuestas obtenidas en algún sondeo:

- Sindicatos poco representativos.
- Firman acuerdos al margen de los trabajadores.
- Supeditación al gobierno o a los partidos.
- Clasistas.
- Conflictivos, no constructivos.
- No se obtiene ningún beneficio con la afiliación.
- Están estancados.
- Son lúgubres y oscuros.
- Sin estructura ni servicios.
- No son realistas.

Para estos no afiliados, como indica el Informe anecdotado, el sindicalismo no aparece como imprescindible, y en la medida en que esta sensación que tienen los no afiliados pueda crecer y extenderse, acabará por ser cierta. Se extiende y hace sólida la creencia en la inutilidad de los sindicatos en sectores diversos de la población trabajadora, pues los trabajadores estables tienden a sentirse protegidos por la empresa y se alejan de los sindicatos, mientras los parados se alejan de los sindicatos y los sindicatos de ellos. En medio de ambos sectores, un amplio sector de inestables y eventuales que están atemorizados en la pequeña empresa, aunque también en la mediana y en la grande, podría afiliarse en gran número si corrigieran los factores de temor.<sup>102</sup>

---

<sup>101</sup> UGT, *Perfil, actitudes y demandas...*, cit., págs. 170 y 171.

<sup>102</sup> UGT, *Perfil...*, cit., pág. 371 ss.

## **1. Sindicatos y mujeres**

No se han podido hallar sondeos al respecto, por lo que únicamente cabe aludir a lo que hemos citado más arriba respecto a las resoluciones de los Congresos sindicales para introducir una mayor participación femenina en el sindicalismo, que actualmente todavía muestra un porcentaje minoritario de mujeres en sus filas, y bastante pocas líderes sindicales. La acusación de machismo sindical, no obstante, no se constata como difundida, ni parece que sea una opinión común de las mujeres trabajadoras frente a los sindicatos, aunque en algún sector pueda sentirse más. Por otra parte, hay sectores en donde la tarea sindical se lleva frecuentemente por afiliadas, como pueden ser aquellos de composición laboral predominantemente femenina, pero también otros donde hombres y mujeres tienen una composición más repartida, como el sector sanitario.

## **2. Sindicatos y trabajadores jóvenes**

Es asimismo difícil acudir a encuestas fiables sobre la actitud de los jóvenes no afiliados frente al sindicalismo. En una encuesta entre empleados jóvenes de Madrid, con titulación media o superior y pertenecientes a grandes empresas, y de edad inferior a los 30 años, la concepción del sindicato viene muy condicionada por el espíritu individualista que rezuman. Este grupo emergente de jóvenes cualificados, aunque no quizá bien pagados, que aparece con más fuerza cada vez en las empresas, considera el sindicalismo como algo externo a ellos, propio de los obreros, considerando implícitamente que «ninguno de nosotros somos ejecutivos, pero tampoco obreros». Para ellos, el individualismo sirve para conseguir, para ascender, para ser mejor considerado, mientras que el sindicalismo sirve para enfrentarse (son *follo*nes). Como derivación natural, el sindicalismo se enfoca como poco representativo de la voluntad de los trabajadores: «en el caso de mi empresa dice uno de los encuestados el colectivo de trabajadores no se siente representado en absoluto por los sindicatos, y es más, las imágenes cognitivas que tienen de los representantes sindicales son las de un vendido a la patronal<sup>103</sup>». La visión respecto a los empresarios varía también, pues sobre todo deja de ser un interlocutor brusco y conservador, siendo más bien alguien que se vale de nuevas armas en su dominación sobre el trabajador, más sutiles, más buscando la identificación del empleado con la empresa. En contrapartida aparece en estos empleados jóvenes un término novedoso, la autoexplotación. «El simple hecho de estar contratado por un tiempo determinado dice alguno conduce a la explotación e incluso creo que a la autoexplotación. Yo creo que (uno) hace más de lo que le piden y ya le piden más de lo que debieran pedirle".

## **3. Estilos y cualidades cambiantes del dirigente sindical**

Como dijimos más arriba, respecto al sexo el dirigente sindical es en un 90 por 100 masculino y en un 10 por 100 femenino, de ordinario entre 30 y 39 años (un 40 por 100 de los dirigentes) y entre 40 y 49 años (un 31 por 100). En cuanto al estado civil, el 88 por 100 de los dirigentes masculinos está casado, frente al 61 por 100 de las líderes femeninas, las cuales tienen un 33 por 100 de solteras, así como un porcentaje importante de divorciadas (4 por 100). El nivel de estudios es bajo, pues la mayoría tienen sólo el certificado de escolaridad (38 por 100),

---

<sup>103</sup> Vargas, M., «Valores y actitudes de los delegados de UGT y de la población asalariada joven de Madrid hacia los sindicatos», apud UGT, *Perfil...*, cit., págs. 405-409.

existiendo por debajo de ellos incluso un 11 por 100 sin estudios, y sólo un 9 por 100 con estudios medios o superiores, pero estos porcentajes, correspondientes a finales de los años ochenta, han cambiado con total seguridad a finales de los noventa, y de forma acelerada, hacia la cualificación, ya sea técnica o académica.

El dirigente sindical se clasifica a tenor del tamaño de la empresa mayoritariamente en centros entre 6 y 30 trabajadores, a los que pertenece un 41 por 100 de los delegados de UGT. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que la siguiente gran central sindical, CCOO, tiene prevalencia en los grandes centros, por razones históricas<sup>104</sup>. Se trata de un líder con amplia antigüedad en la empresa, más de 15 años en el 29 por 100 de los delegados y el 30 por 100 en torno a los 15 años. Pero lo que a nuestro juicio es más relevante de todos estos datos consiste en el tipo de contrato que les une a la empresa: nada menos que el 93 por 100 de los delegados tiene un contrato fijo, contra el 5 por 100 de contratados de fijos de temporada ("fijos discontinuos") y un 2 por 100 de eventuales. El miedo al despido se halla latente, por más que la protección contra los delegados justamente sirva de cobertura a algunos de los trabajadores que se presentan a las elecciones para representantes en empresas en crisis, pues la legislación española determina que los delegados sean los últimos en ser despedidos en los despidos colectivos.

Por último, la categoría profesional de los dirigentes es predominantemente intermedia, de oficiales en el 55 por 100 de los casos, y sólo un 7 por 100 de técnicos o un 10 por 100 de peones. Sus retribuciones son modestas en líneas generales, aunque como dato curioso hay que señalar que son por lo común propietarios de la vivienda, en el 71 por 100 de los casos, frente al 16 por 100 de los delegados que viven en régimen de alquiler, o el 7 por 100 que declara tener una segunda vivienda. Su posición social subjetiva es la de media clase en el 73 por 100 de los casos, y del 26 por 100 como clase baja.

## **VII. El futuro sindical en España**

1. *Los procesos.* Llegado el momento de efectuar algunas conclusiones sobre las perspectivas del sindicalismo en este país, parece conveniente resumir los cambios en marcha en materia laboral y sindical. El país se encuentra inmerso en un fuerte proceso de mundialización, sobre todo por su pertenencia desde 1986 a la Unión Europea, y está cada vez más condicionado por las decisiones que se adoptan en Bruselas, por lo que la opción sindical europea tiende a fortalecerse, aun cuando el Congreso de la CES en Helsinki haya mostrado la existencia de fuertes recelos por parte de algunos países, no desde luego los españoles miembros de dicha Confederación, que se alinean unánimemente en la postura de fortalecer los lazos y los poderes europeos. Por su parte, el proceso de terciarización parece haber sido asimilado plenamente por los sindicatos, pues no en balde la Federación de Servicios Públicos es la más numerosa en UGT y CCOO. En cambio, la postmodernidad, con todas sus secuelas de fragmentación, pequeñas empresas, redes de empresas, auge del trabajo autónomo real o ficticio, teletrabajo, etc., parece un gran reto aún no asimilado por los sindicatos del país, aunque la desorientación afecta también a los especialistas y expertos. Como se sabe, multitud de éstos comparten la opinión de que el sindicalismo es producto de los grandes espacios fabriles, donde nace la solidaridad entre los obreros, pero el mundo actual, cada vez más desvinculado y diverso, terminará con la existencia

---

<sup>104</sup> Así, CCOO obtuvo en las elecciones a representantes de personal en las empresas de 1990 dos puntos más que UGT en las empresas entre 101 a 250 trabajadores, y dos puntos más en las de 251 a 500 trabajadores, estando también por encima, aunque con valores inferiores al punto, en las empresas de tamaño mayor: Ministerio de Trabajo, *Elecciones sindicales 1990*, vol. I, Madrid 1992, pág. 207. En esta publicación, UGT aparece con el 41,7 por 100 de delegados y CCOO con el 36,5 por 100 en empresas entre 6 y 30 trabajadores.

de estas organizaciones. En nuestra opinión el mercado fragmentado es sólo ilusión óptica de un momento de transición, pues enseguida aparecen los fenómenos de los grupos de empresas y de las redes de empresas para coordinar la actuación empresarial en grandes espacios. Un ejemplo puede ser la industria informática, donde en el lapso de unos años han quedado unos pocos gigantes que se reparten el mercado mundial y fabrican merced a la cooperación de centenares de pequeñas industrias especializadas. El trabajador necesita en esos nuevos espacios un tipo de sindicalismo informatizado e informado, con una cohesión internacional, al objeto de hacer frente al nuevo empresario difuso, bajo el fenómeno llamado por Supiot derretimiento del polo patronal<sup>105</sup>, que adopta tanto forma contractual (grupos) como asociada (redes) y no se deja ubicar fácilmente por sus interlocutores, llegando a ser calificada por Teubner como una hidra multicéfala<sup>106</sup>, por lo que la negociación colectiva y otras formas de regulación uniforme que caracterizan la actuación sindical deberán modificarse seguramente en el sentido de adentrarse en las mutantes estructuras empresariales, penetrando en los órganos de decisión colegiados probablemente con el concurso de la legislación que va surgiendo al menos en la Unión Europea al efecto.

2. *Nivel de control sindical de los procesos.* ¿Cuál ha sido la respuesta y la influencia sindicales a estos cambios? En España ha sido muy ágil, si contemplamos ahora el proceso en su conjunto, un mérito que cobra toda su valor cuando observamos cómo la adaptación y la orientación del cambio hubo de hacerse simultáneamente con la adaptación a una sociedad democrática, desde los críticos años setenta. Contando con escasos cuadros, débilmente preparados, agobiados además por el quehacer cotidiano de fundar el sindicato sobre bases afiliatorias, la denominada Transición en nuestro país muestra un fuerte influjo sindical en todos sus aspectos, pues las organizaciones de trabajadores no renunciaron a opinar y mediar en las grandes líneas económicas y sociales que afectaban a sus miembros, siguiendo el ejemplo del pansindicalismo asumido en otros países.

3. *Los retos a que hace frente el sindicalismo español* en las próximas décadas contienen tanto elementos comunes como específicos respecto de los que podemos ver en otros países. Si se ha hablado de la empresa como un laboratorio de los derechos humanos y podemos ver claro el papel del sindicato como defensor de los derechos y libertades fundamentales, no es menos cierto que con el final de la historia anunciado por Fukuyama con el derrumbamiento del comunismo en 1989, ha desaparecido el freno al sistema de economía de mercado, y el imperio de la competencia y la rivalidad está adueñándose del mercado de trabajo con mayor fuerza que nunca, con una oposición débil de los partidos políticos socialistas y socialdemócratas que participan del llamado pensamiento único o políticamente correcto. En tal escenario, la función de los sindicatos por continuar la historia, es decir, por perfeccionar el ideal antropocéntrico de libertad, igualdad y fraternidad, se refuerza en las empresas y debe además ejercitarse en otros espacios no empresariales, en conjunción con las demás organizaciones involucradas. La defensa de la democracia, la solidaridad, las libertades y los derechos humanos debe hacerse en un triple terreno: en la empresa, en la sociedad, y en la arena internacional, apoyando a los países del Tercer Mundo para que la filosofía de mercado no enfrente a los trabajadores de países desarrollados con los países en vías de desarrollo.

Los retos particulares del sindicalismo español no son, desde luego, la lucha contra las tendencias reduccionistas de las pensiones o la privatización del sector público, que son problemas, como otros muchos, comunes a los países europeos. Posiblemente el más importante problema

---

<sup>105</sup> A. Supiot, «Trabajo asalariado y trabajo dependiente», en Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Sección Polaca), *Ponencias del VI Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Varsovia 1999, págs. 151.

<sup>106</sup> G. Teuber, «The Many-Headed Hydra: Networks as Higher-Order Collective Actors», en McCahery, Picciottoy Scott, *Corporate Control and Accountability*, Oxford 1993, págs. 41 ss.

particular estribe en las tendencias disgregadoras de las Comunidades Autónomas, con la creación de un marco autónomo de relaciones industriales, al que nos hemos referido repetidamente. Eludir el impulso centrífugo mediante un nexo más débil pero suficientemente fuerte entre las regiones, probablemente de carácter federal o incluso confederal, coordinando las distintas experiencias parciales sin alterar la actuación común, parece un desafío de gran envergadura todavía no claramente concebido por los sindicatos españoles.