

SINDICALISMO Y RECUPERACIÓN ECONÓMICA EN ESPAÑA: UNA REFLEXIÓN OBLIGADA

por el Académico de Número
EXCMO. SR. D. Juan VELARDE FUERTES*

Cuando ya va entrado el año de 1994 multitud de informaciones indican que el progreso hacia la recuperación económica ha avanzado mucho menos de lo que hubiera sido deseable. Dentro de la reflexión que se plantea desde nuestra Real Academia, es obligado que se vayan explorando nuevos aspectos que expliquen, o que al menos intenten aclarar, por qué suceden así las cosas.

Recientemente se podía leer en el *Boletín* de FEDEA¹ bajo el título de *El desarrollo de la reforma del mercado de trabajo*, algo que es firme creencia de muchísimos economistas: «Según la opinión mayoritaria de los analistas del mercado de trabajo y de los *policy-makers*, la principal razón por la cual la creación de empleo es escasa y el paro es elevado y persistente en España, se deriva de ciertas restricciones legales diseñadas para proteger los «derechos de los trabajadores»...Por ello...la reforma del mercado de trabajo se ha convertido en una de las principales medidas de política económica propuestas para que España pueda converger, en términos reales, con sus socios de la UE».

No es demasiado diferente lo que señalan Alvira y García López²: «Si el público percibe básicamente la crisis a través del aumento del paro, es evidente su

* Sesión del 26 de abril de 1994

¹ FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada), *Boletín* n° 26, octubre-diciembre 1993, págs. 1-3.

² Cfs. Francisco Alvira Martín y José García López, *La opinión pública y la recesión de los 90*, en *Cuadernos de Información Económica*, febrero 1994, n° 83, págs. 21-37, y en especial las págs. 23 y 35-37. Los datos proceden de una encuesta de CIRES, dirigida por Juan Díez Nicolás. El número de

interés por las propuestas para facilitar la creación de empleo; pero para la mayoría de los estudiosos de este tema, las restricciones legales para proteger los derechos del trabajador y la elevación de los costes salariales reales han contribuido decisivamente al aumento del paro. Desde esta perspectiva, la reforma del mercado de trabajo es un objetivo urgente de la política económica del gobierno. El Decreto Ley sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación y el Anteproyecto de Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores —yo añadiría el documento que sobre la reforma del mercado de trabajo envió el Gobierno al Consejo Económico y Social a mediados de 1993 y la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 1994 al aprobar una prórroga única de dieciocho meses de los contratos de fomento del empleo que finalicen en 1994, y al señalar que las prestaciones por desempleo estarán sujetas al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y a parte de la cuota obrera de la Seguridad Social—, pueden considerarse como la respuesta del gobierno a esa necesidad de modificar la regulación del mercado de trabajo».

Pero, ¿cuál es la situación de la opinión pública? Así nos la sintetizan Alvira y García López:

— «La mayoría, 54 por 100, valora positivamente las medidas encaminadas a lograr una moderación salarial para superar la recesión económica».

— «También la mayoría de los españoles, 67 por 100, se inclina por las reformas del mercado que contribuyan a aumentar el empleo; aunque supongan un retroceso en las conquistas logradas por los trabajadores en otros contextos».

— «Hay una oposición frontal, 80 por 100, a las medidas para facilitar el despido. Para algunos entrevistados, es posible que el texto de la pregunta les haya inducido a pensar en una propuesta de despido libre. En todo caso, el alto porcentaje de respuestas ; favorables señala la resistencia a medidas de este tipo».

Por eso tiene un interés grande escudriñar más a fondo cómo funciona este mercado de trabajo en España y más concretamente el papel que en su situación tiene nuestra realidad sindical. He de apresurarme a añadir que soy plenamente consciente que en lo que sigue abundan los planteamientos institucionales. Acepto, en este sentido, unas palabras de José Luis Malo de Molina: «El análisis institucional realizado hasta el momento no es un sustituto, ni un directo competidor, del análisis económico del mercado de trabajo, pero la debilidad de éste reside en la dificultad para integrar el papel de las instituciones y las conductas colectivas», que en el caso concreto que voy a exponer, obliga a señalar que «la posible existencia de rigidez en el mercado de trabajo, y la consecuente necesidad de

entrevistados fue de 1.200. Esta muestra es representativa de la población española de 18 y más años. El error muestral fue de $\pm 2'88$ por 100 para $p = 0'50$ y un margen de confianza del 95'5 por 100.

su flexibilización, surge, o puede surgir, como resultado de la falta de coherencia interna del sistema institucional que regula las relaciones laborales o de la obsolescencia de éstas frente a las mutaciones que se registran en la actividad productiva. En este caso, las actitudes puramente defensivas de los sindicatos frente a las necesidades de adaptación del marco institucional, colocan a los sindicatos en una posición conservadora, enfrentada al progreso social»³.

También el autor de la nota de FEDEA recogida al principio, comprende que es preciso señalar el principal mecanismo que frena la que parece ser una precisa reconversión del mercado del trabajo y, como es natural, ha de poner en primer lugar al sindicalismo, escribiendo: «También son evidentes las razones de la contestación sindical», porque, desde esta perspectiva «se percibe la reforma del mercado de trabajo como un *ataque* a los derechos de los trabajadores diseñado para mejorar la competitividad de las economías europeas mediante reducciones en los salarios reales».

Para poder entender bien esta actitud sindical, que ha calado además profundamente en la opinión pública, —nuestro Presidente, el profesor Fuentes Quintana, ha señalado con agudeza⁴ que «el principal partido político que hay en el país lo forman los sindicatos»—, es preciso analizar históricamente cómo ha cristalizado de modo marcadamente estable, además, esta postura sindical para, como final, ofrecer un esquema de la situación de los sindicatos en el actual momento español. Únicamente así, a mi juicio, se pueden comprender los términos de uno de los problemas básicos de nuestra economía.

Comencemos por la historia de este proceso. Nos ofrece su apoyo, para comprender mejor el fenómeno, nuestro antiguo compañero Luis Olariaga, precisamente en su discurso de ingreso en nuestra Corporación, leído el 25 de junio de 1950, y que tituló *La orientación de la política social*⁵. Precisamente en él ordena sus puntos de vista desde una perspectiva histórica. Dentro de la que Olariaga llama *segunda etapa de la política social*, apunta la existencia de dos tendencias. Por una parte «el espíritu militante y de violencia creado por la guerra y la ejemplaridad de las revoluciones de los países vencidos y, en especial de la re-

³ Cfs. el excelente artículo de José Luis Malo de Molina, *Coherencia del sistema de relaciones industriales y eficiencia del mercado de trabajo*, en *Papeles de Economía Española*, 1985, n° 22, págs. 244-269; las citas en las págs. 249 y 251 respectivamente. José Luis Malo de Molina subraya que la valoración referida al último párrafo «es compartida por Edmond Maire, secretario General de la CFDT, en dos artículos publicados por el diario *Le Monde*, *Le débat sur la flexibilité de l'emploi*, 2 y 3 de noviembre 1984».

⁴ Declaraciones a Rosa María Echevarría, en *Blanco y Negro*, de 5 de marzo de 1994.

⁵ Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, Madrid, 1950, págs. 28-38; existe una edición facsimilar de este discurso en Luis Olariaga Pujana, *Escritos varios. Advertencias incitaciones y reformas*, Fundación Fondo para la Investigación Económica y Social. Obra Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, Madrid, 1989, siendo las págs. 290-300 las que contienen estas referencias.

volución rusa» y frente a él, —porque los viejos partidos políticos quedaron superados—, la reacción provocada, dice Olariaga, por «las llamadas clases medias...que formaron el conglomerado inicial de la contrarrevolución, a las que fueron adhiriéndose más tarde los elementos capitalistas —más o menos a regañadientes— y la parte moderada de la propia masa proletaria». Esta reacción, de tipo nacionalista y autoritaria, continúa Olariaga, «procuró al proletariado mejores condiciones de trabajo, perfeccionó las distintas forma del seguro obrero, estableció el subsidio familiar, se ocupó de construir viviendas económicas y cuidó muchos aspectos de la educación y el bienestar de los trabajadores que tradicionalmente habían estado abandonados..., pero suscitó, en cambio, el gran problema político de la democracia y, por otra parte, al mezclarse la mayoría de los países que la instauraron en una contienda internacional, se cortó su normal desenvolvimiento; y, al terminar la guerra, con el vencimiento de dichos países, quedó asfixiada toda expansión de aquella orientación política en el mundo por un periodo indefinido de tiempo». Estos Estados autoritarios nacionalistas se caracterizaron porque, en el orden económico y social, abordaron, completando lo anterior, la lucha contra el paro, no como «un expediente de urgencia para salir a toda costa de una comprometida situación, como se consideró en Estados Unidos —con el New Deal de Roosevelt—, sino como orientación fundamental y permanente de su régimen económico y social».

Basta leer la literatura, abundantísima, que sobre los problemas económicos y sociales se publicó, entre las dos guerras mundiales, para comprender que esto último, el superar el reto de una desocupación asfixiante, que se agudizó notablemente a causa de la Gran Depresión, constituyó la piedra de toque para descalificar a toda estructura o institución política y socioeconómica que no fuese capaz de eliminar el paro. El que el registro de los desocupados descendiese, o se incrementase, legitimaba, o deslegitimaba más de todo lo que se puede ahora imaginar, cualquier situación política. Hannah Arendt nos terminará de explicar el fenómeno expuesto por Olariaga⁶. Estos partidos nacionalistas y autorita-

⁶ Cfs. Hannah Arendt, *Los orígenes del totalitarismo*, vol. 3, *Totalitarismo*, traducción de Guillermo Solana, 2ª edición, Alianza Editorial, Madrid, 1987, págs. 481-498. Debo destacar que como señala Hannah Arendt en la nota 1, págs. 457-458, resultaba muy inquietante el hecho de que el Estado totalitario se apoyase en las masas. De ahí, prosigue, que «apenas es sorprendente que se nieguen a reconocerlo tanto los eruditos como los políticos. Los primeros, por creer en la magia de la propaganda y del lavado de cerebro; los últimos por negarlo simplemente, como, por ejemplo, hizo repetidas veces Adenauer. Una reciente publicación de los informes secretos sobre la opinión pública alemana durante la guerra (desde 1939 a 1944), realizados por el Servicio de Seguridad de las SS —*Meldungen aus dem Reich. Auswahl aus den Geheimen Lageberichten der Sicherheitsdienstes der SS 1939-1944*, editada por Heinz Boberach, Neuwied y Berlín, 1965—, resulta muy reveladora al respecto. Muestra, en primer lugar, que la población se hallaba notablemente bien informada sobre los llamados secretos —las matanzas de judíos en Polonia, la preparación de un ataque a Rusia, etc.— y, en segundo lugar, el «grado hasta el que las víctimas de la propaganda han permanecido capaces de

rios recibieron un apoyo caluroso, fortísimo, de las masas, que surgió con mucha fuerza cuando se quebraron antiguas relaciones políticas como consecuencia última de la onda larga depresiva que se inicia con la I Guerra Mundial y que se acentúa con la Crisis de 1930. Una especie de miedo colosal surgido de las tensiones derivadas de estos fenómenos, dio origen a la aparición en la escena política de «una masa inorganizada e inestructurada de furiosos individuos que no tenían nada en común excepto su vaga aprensión de que las esperanzas en los miembros de los partidos (tradicionales) se hallaban condenadas, de que en consecuencia, los miembros más respetados, diferenciados y representativos de la comunidad eran unos imbéciles y de que todos los poderes existentes eran, no tanto malos como estúpidos y fraudulentos por igual». En principio ese odio se canalizó por los mecanismos tradicionales: el trabajador parado odiaba a través del partido socialista; el pequeño propietario expropiado por la inflación odiaba a través de un partido centrista o derechista; la antigua clase alta lo hacía a través de los partidos tradicionales de extrema derecha. Pero aumentaron tan rápidamente «las dimensiones de esta masa de hombres en Alemania y Austria después de la I Guerra Mundial, cuando la inflación y el paro se sumaron a las quebrantadoras consecuencias de la derrota militar», que acabaron por trasladarse a un partido nuevo. De un modo oscuro, establecieron un pacto con este partido. Este debía garantizar el pleno empleo y una serie de seguridades ante la economía, a cambio de una adhesión apasionada, que por supuesto se produjo en Alemania y Austria, y que miméticamente trató de ser procurada en otros países.

Este pacto, que fue muy firme, y creó un nuevo populismo en Europa y en algunos lugares de América —concretamente, el peronismo fue uno de sus frutos—, luchó por mantener el pleno empleo como algo esencial, por encima incluso de cualquier otra conquista no ya socioeconómica sino política.

España no fue diferente. Por supuesto que existían antecedentes de protección contra el desempleo en la Constitución de 1931 de la II República, en la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931, e incluso en el ambiente general, como prueba una frase de nuestro antiguo compañero, Adolfo Posada: «Era el momento más oportuno para formular una Carta del Trabajo»⁷ en la que ocuparía un puesto esencial la exigencia del pleno empleo. Pero lo cierto es que esta especie de pacto contra el desempleo no se formaliza hasta el Fuero del Tra-

formar opiniones independientes» (págs. XVII-XIX). Sin embargo, el punto clave de la cuestión es que con esto no debilitó de ningún modo el apoyo general al Régimen de Hitler. «Es completamente obvio que el apoyo de las masas al totalitarismo no procede ni de la ignorancia ni del lavado de cerebro». Como se dice en esta misma obra, pág. 483, «la extendida creencia de que Hitler era simplemente un agente de los empresarios alemanes... es leyenda que puede ser refutada por muchos hechos, pero sobre todo por la indiscutible popularidad de los dirigentes».

⁷ Cfs. Adolfo Posada, *La Nouvelle Constitution espagnole*, R. Sirey, Paris, 1932, pág. 161.

bajo de 9 de marzo de 1938, que plantea como primordial el derecho a trabajar. En la Declaración del mismo, en su punto 8, se decía: «Todos los españoles tienen derecho al trabajo. La satisfacción de este derecho es misión primordial del Estado». Probablemente procedía del punto 15 de la Falange: «Todos los españoles tienen derecho al trabajo. Las entidades públicas sostendrán necesariamente a quienes se hallen en paro forzoso». Precisamente Franco señalará, una y otra vez, la situación con la que se encuentra en este sentido: «Cinco años de República y de Gobiernos de predominio socialista, demostraron claramente sus perjuicios para las clases trabajadoras. España conoció entonces al paro obrero más alto de todo el siglo»⁸. Y el enlace que señalaba la relación entre buena política y empleo queda bien claro al decir: «De la buena política de una nación depende todo en el orden temporal...la creación y multiplicación de los puestos de trabajo...»⁹.

Como consecuencia, el mantenimiento del empleo pasó a estar en el núcleo esencial de la Ley de Contrato de Trabajo, texto refundido de 1944, que completaba la Ley de Reglamentación del Trabajo de 16 de octubre de 1942, donde se culminaba, a su vez, un camino iniciado por el Reglamento Nacional de la Industria Siderometalúrgica de 11 de noviembre de 1938, así como la Ley de Colocación de 10 de febrero de 1943, unido todo a una jurisprudencia muy importante y a la publicación por el Ministerio de Trabajo de resoluciones que llevan el nombre de *Aclaraciones*, y que no sólo desvanecían dudas, errores o ambi-

⁸ Cfs. *Pensamiento político de Franco. Antología*. selección de Agustín del Río Cisneros, Servicio Informativo Español, Madrid, 1964, pág. 56. Transcribo aquí un haz de opiniones de Franco sobre esta cuestión. Citas análogas podrían multiplicarse: «Nuestra Revolución es... la extirpación de los parados», pág. 120, o en Badajoz... «siendo tan extensa como la nación belga y teniendo grandes posibilidades, la gente vivía miserablemente y se contaban por muchas decenas de miles los parados». (pág. 128); «El Estado... ha procurado... (llevar) a su legislación... la ocupación total» (pág. 144); «El Fuero del Trabajo... trataba... de dar efectividad al «derecho al trabajo», cuando el espectro del paro forzoso es una realidad cotidiana que en los años anteriores a nuestro movimiento había casi alcanzado la cifra de un millón de parados... (No se trata de hablar de forma disgregada) del salario justo, ni de la seguridad social, ni de la previsión aislada, ni de determinadas mejoras, ni de la ocupación permanente en el trabajo; se trata de todo eso a la vez en un solo problema general y básico que constituye la razón de ser y uno de los fines primarios y fundamentales del Estado» (pág. 303); «Y (el INI)... acudió a Rodalquilar cuando iba a cerrar, quedándose dos mil hombres en la calle...» (pág. 333); «Perseguimos la ocupación total a través de la multiplicación de los puestos de trabajo y de las fuentes de producción» (pág. 384); «Por eso, desde los primeros tiempos nos planteamos... todo lo que era necesario y de urgencia para... buscar la colocación completa para que no faltaran jornales en la ciudad y en el campo» (págs. 385-386); «El paro forzoso, esa lacra de la sociedad contemporánea, ha casi desaparecido de nuestro ambiente nacional gracias a una política de pleno empleo mantenida invariablemente a lo largo de estos años. El paro estacional campesino, más difícil de desarraigar, por deberse a condiciones estructurales de difícil modificación... ha sido atacado vigorosamente a través de la política de industrialización...» (pág. 390); «Y a pesar de ello, a pesar de las ruinas de la guerra, a pesar del anquilosamiento en que estaba la economía española, nos hemos enfrentado con los primeros problemas sociales de nuestra época, como... el Seguro de Paro (sic) y, en fin, todos los Seguros Sociales y todas las instituciones de previsión que se han ido creando a través de estos años...» (pág. 459).

⁹ Cfs. *Pensamiento político de Franco. Antología*, obra cit., pág. 242.

güedades, sino, como señala Pérez Botija¹⁰, también servían «para ampliar, ensanchar y aun modificar lo ordenado. Por razones político-sociales, los organismos del Ministerio (de Trabajo recurrían)... con frecuencia a este método de interpretación *integradora* y aun en ciertos casos *correctora* de la norma». Se creó con todos esos ingredientes un suelo firmísimo para dificultar el despido en el seno de la empresa, en un conjunto bien estructurado a partir del Decreto de 26 de enero de 1944 que señalaba, en su artículo 2^o¹¹ que «asimismo se requerirá previa autorización para modificar por cualquier concepto las condiciones en que se desenvuelven las relaciones laborales entre los elementos de la producción, tales como reducciones de plantilla, jornada de trabajo, establecimiento de turnos o cualquier otra que implique alguna variación en el contrato de trabajo existente».

Una cuestión fundamental que, a mi juicio, debe subrayarse es que, desde entonces, las Delegaciones de Trabajo y, en su caso la Dirección General de Trabajo, con informes de la Inspección de Trabajo y de la Organización Sindical, procuraban autorizar los despidos únicamente cuando no existía, «a su juicio, otro medio de evitarlo» ya fuese «estableciendo turnos restringidos, horarios especiales, etc.»¹², y en caso de autorizarse la suspensión del contrato de trabajo, pasaban a tener derecho los trabajadores a ser indemnizados, sentando reiteradamente la jurisprudencia el principio del riesgo industrial: el despido por crisis no puede ser imputable al trabajador, sino a la empresa, o a los riesgos económicos que de ella se derivan, por lo que se considera que debiera indemnizarse a los parados por virtud de una crisis económica que originase una disminución en el volumen del negocio. Por eso las Resoluciones de la Dirección General de Trabajo en relación con los despidos fueron de freno y no de impulso, aparte de establecer, minuciosamente, turnos, jornadas reducidas, reglas para los despidos —primero los temporeros, y después, ya entre los de plantilla, primero los más jóvenes o con menos tiempo de servicio, y antes los que disponen de mayores medios económicos que los que los tienen menores¹³, aparte de disponerse que cuando la empresa normalice las actividades, deberán ser colocados con prefe-

¹⁰ Eugenio Pérez Botija, *Curso de Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 1950, pág. 118, nota 73.

¹¹ Que fue objeto de una rectificación por la O.M. de 5 de abril de 1944, y completada con la O.M. de 23 de abril de 1947, que declara nulos los despidos que contravengan al citado Decreto; en general, el mejor comentario que se publicó entonces de algo tan esencial para el funcionamiento posterior de la economía española, fue el de Héctor Maravall, *Los despidos por crisis en el Derecho español*, en *Suplemento de Política Social* de la *Revista de Estudios Políticos*, 1945, n° 2, pág. 52 y siguientes. Cómo quedó establecido todo un murallón burocrático para, prácticamente, impedir el despido, puede verse en el libro, muy empleado por las empresas y las asesorías jurídicas laborales de entonces, de A. Fernández Heras, *Crisis de trabajo*, Zaragoza, 1949.

¹² Eugenio Pérez Botija, ob. cit., págs. 283-284.

¹³ Véase en este sentido la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de febrero de 1941.

rencia los antiguos trabajadores, dentro de lo que Héctor Maravall denomina «renacimiento» automático del contrato de trabajo¹⁴. El artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, acabó siendo el texto más citado y contemplado por todos los empresarios que entonces acariciasen la idea de iniciar un proceso de extinción del contrato de trabajo con todos, parte o alguno de sus trabajadores. Finalmente, contribuía a hacer rígido tal contrato de trabajo el régimen de indemnizaciones —tanto en las situaciones de despido justificado, pero no imputable al trabajador, como en las de despido injustificado, imputable al patrono—, como la readmisión en la empresa. En todo esto se dejó un amplio margen discrecional al Magistrado de Trabajo¹⁵, y en relación con la readmisión, se altera básicamente la facultad que la Ley de Jurados Mixtos de 27 de octubre de 1931, reservaba a los empresarios, al señalarse que la opción pertenece al trabajador en los casos en que las empresas tengan más de 50 trabajadores, aparte de otras limitaciones en favor de los trabajadores que fuesen enlaces o que tuviesen algún puesto directivo en la estructura sindical¹⁶.

Por supuesto que existía una contrapartida importante, determinada, en primer lugar, porque la fijación de salarios y condiciones de trabajo se efectuaba por la ya citada Ley de Reglamentaciones Laborales de 16 de octubre de 1942, que tenía un prolijo desarrollo en las Reglamentaciones y ordenanzas laborales. El Estado era quien, libremente, determinaba las condiciones del funcionamiento del mercado de trabajo. No había contratación colectiva libre. Por otra parte, existía una explícita condena de la huelga, que volvía a los viejos planteamientos del Código Penal de 1870, que declaraba punible la coalición para el conflicto colectivo laboral, abolidos por la Circular de la Fiscalía del Tribunal Supremo de 1902. Ahora la huelga se consideraba como un «atentado a la economía nacional». Y se señalaba que no tenía sentido cuando se habían «otorgado vías eficaces y justas para la solución de los conflictos laborales»¹⁷. De ahí que los artículos 44 y 45 de la Ley de Seguridad del Estado, de 29 de marzo de 1941, y el artículo 222 del Código Penal de 1944 estableciesen la naturaleza delictiva de la huelga.

Existía, como telón de fondo de todo esto, la utopía nacionalsindicalista. Se sostenía, doctrinalmente, que no tenía por qué existir lucha de clases; además, la economía se podría organizar sindicalmente. Claro que así se produciría una tensión derivada de la aparición de monopolios bilaterales. Lo había señalado en una nota sobre esta doctrina nuestro antiguo compañero Valentín Andrés Alva-

¹⁴ Cfs. Héctor Maravall, art. cit.

¹⁵ Cfs. Héctor Maravall Casesnoves, *El predominio de lo discrecional en la fijación de la indemnización por despido en el derecho español*, en *Revista de Trabajo*, 1946, n° 9, pág. 9 y siguientes.

¹⁶ Véanse los Decretos de 5 de julio y 7 de diciembre de 1945, y de 25 de abril de 1947.

¹⁷ Cfs. R. Castejón, *Del delito de huelga al delito contra la economía nacional a través del delito contra la libertad del trabajo*, en *Revista de Trabajo*, 1944, n° 3, pág. 263.

rez¹⁸: «El Estado tiene que intervenir en muchos de los fenómenos de cambio de esta economía, particularmente en las relaciones del trabajo entre los patronos y los obreros, porque aparece, efectivamente, un monopolio bilateral del Sindicato de obreros, por un lado, y de patronos por el otro, y, por lo tanto, ha de intervenir el Estado para producir un equilibrio». Se pretendía, además, transformar internamente la empresa, convirtiendo el contrato de trabajo de algún modo en contrato de sociedad, de tal manera que no sólo se negaba la lucha de clases, sino incluso la confrontación egoísta de intereses. En resumidas cuentas las empresas se pretendía que se organizaran «como comunidades de trabajo, con participación de sus componentes en la dirección y en los resultados»¹⁹. Subrayo lo de telón de fondo, o, si se quiere, que es una última referencia la que se hace a esta doctrina, porque, como indica Fernando Suárez²⁰, al mantenerse, en la realidad, tanto la propiedad capitalista como la relación de trabajo tradicional, es evidente que el Sindicato Vertical definido en la Declaración XIII del Fuero del Trabajo, «es algo profundamente distinto del concebido por los doctrinarios del nacionalsindicalismo, ya que en la práctica se configura como un Sindicato mixto y no como un Sindicato Vertical»²¹. Fernando Suárez subraya, asimismo, que

¹⁸ Cfs. Valentín Andrés Álvarez, *Introducción a la Economía Política. Apuntes. Facultad de Ciencias Políticas y Económicas. Curso 1943-44*, Ediciones Guía, Madrid, 1944 *La economía nacional-sindicalista*, págs. 63-64.

¹⁹ La síntesis mejor hecha del que tendríamos que llamar *modelo utópico nacionalsindicalista*, es la de Antonio Chozas Bermúdez, *La Organización Sindical Española*, en el volumen de la Fundación Nacional Francisco Franco, *El legado de Franco*, Azor. Colección de Estudios Contemporáneos, Madrid, 1993, págs. 668-672.

²⁰ Los textos de Fernando Suárez González, de su artículo *El sindicalismo vertical y el Fuero del Trabajo*, en *Revista de Trabajo*, se toman de Antonio Chozas Bermúdez, *La Organización Sindical Española*, trabajo cit., pág. 675.

²¹ Sobre textos de José Antonio, expone así Antonio Chozas Bermúdez la esencia económica del Sindicato vertical, al indicar que «el Sindicato es también esa integridad vertical de cuantos cooperan a realizar cada rama de la producción, «depositaria de la autoridad económica que se necesita para cada una de esas ramas», instrumento en el que el Estado descarga «mil menesteres que ahora innecesariamente desempeña», «encargando no ya el arbitraje, sino la regulación completa, en muchos aspectos económicos, a los sindicatos». Por eso sólo puede existir un sindicato en cada rama de la producción. Por otra parte, los sindicatos existen al servicio de «la integridad económica nacional». Con ello se evita el peligro de un poder monopolístico que intentara la explotación de la comunidad a beneficio de los intereses sindicales de una determinada rama. La función económica de los sindicatos no puede ser otra que la de establecer el plan económico —entendido como ordenación de la economía para posibilitar el cumplimiento de la misión histórica patria y elevar el nivel de vida de los españoles— y realizarlo... El sindicato..., con la nacionalización del crédito y la reforma agraria, realizaría su justificación en dos momentos preclusivos: el correspondiente a la fase económica capitalista y el que le ha de permitir configurarse como sujeto de propiedad y destinatario de la plusvalía de la producción»; cfs. su trabajo cit., *La Organización Sindical Española*, págs. 671-672. Por lo que se refiere a la Declaración XIII del Fuero del Trabajo, su evolución es bien clara, a partir del Decreto de 9 de marzo de 1938 —*Boletín Oficial del Estado* de 10 de marzo de 1938—, hasta llegar a su nueva redacción en la Ley Orgánica del Estado de 10 de enero de 1967, con lo que definitivamente se abandonaba el viejo mensaje utópico nacionalsindicalista.

«no se pueden ignorar las dificultades técnicas que presentaría el llevar a la práctica esta doctrina, y que la convierten en algo cercano a la utopía²².

La significación del Plan de Estabilización de 1959, supuso, entre otras cosas, que la libertad del mercado interior y exterior, y en general, que las formas habituales del capitalismo, pasasen a regir la vida española. Claro que con la autarquía y el intervencionismo, ya había periclitado el intento nacionalsindicalista. Por eso no resultó demasiado difícil desarraigarlo. El citado Fuero del Trabajo, que había ampliado el papel del sindicalismo, al considerarlo como parte fundamental de la dirección de la economía de un Estado capitalista e intervencionista, hacía aflorar, en realidad, una estructura muy corporativista, cuyas raíces llegaban a 1907 y Antonio Maura, imbricadas en un intervencionismo creciente y, por supuesto, dentro del marco supremo del nacionalismo económico nacido con el viraje proteccionista de 1875.

Este sindicalismo, para complicar adicionalmente las cosas, en esa transformación que se buscaba afanosamente en 1959, en virtud del Decreto del Jefe Nacional de 31 de julio de 1939, que daba una nueva redacción a los Estatutos de FET y de las JONS²³ organización que, en virtud del artículo 1º del Decreto de Unificación de 19 de abril de 1937 se constituía en el partido único del nuevo régimen—, y concretamente, por toda una serie de artículos de su capítulo VII, *De los Sindicatos*, se convierte en una parte de la estructura que entonces se daba al movimiento falangista. La Ley de Unidad Sindical, de 26 de enero de 1940 señalará en el artículo 1º, que «la Organización Sindical de FET y de las JONS es la única reconocida con personalidad suficiente por el Estado, quien no admitirá la existencia de ninguna otra con fines análogos o similares para hacer llegar hasta él las aspiraciones y necesidades que en el orden económico y social sean sentidos por los elementos productores de la Nación, y es, a su vez, el vehículo por el que llegan hasta éstos las directrices económicas de aquél».

Esta estructura había comenzado a cuartearse muy pronto. Por una parte, por la rectificación que supuso, pocos meses después de la Ley de Unidad Sindical, y tras los incidentes ocurridos alrededor de Gerardo Salvador Merino, la Ley de Bases de la Organización Sindical de 6 de diciembre de 1940. Además, por lo que significó el Decreto de 17 de julio de 1943²⁴, de elecciones sindicales. Las primeras se celebraron en 1944. En 1948 se crearon los Jurados de Empresa, también de ca-

²² Cita recogida en Antonio Chozas Bermúdez, *La Organización Sindical Española*, trabajo cit. pág. 675.

²³ Los anteriores se habían aprobado por Decreto del Jefe Nacional de FET y de las JONS de 4 de agosto de 1937, modificado por Decreto de 26 de noviembre del mismo año; sobre esta cuestión, véase también lo señalado en la recopilación *Fundamentos del Nuevo Estado*, Ediciones de la Vicesejería de Educación Popular, Madrid, 1943, pág. 95.

²⁴ No se publicó en el *Boletín Oficial del Estado*, sino en el *Boletín Oficial del Movimiento*.

rácter electivo. No menos importante es el afianzamiento del entramado *técnico*, dentro de la burocracia sindical, con una compleja incorporación de estadísticos, economistas, ingenieros, letrados, arquitectos, médicos, que se consideró cada vez más desligada de especiales compromisos políticos²⁵. También, a causa de la sustantividad creciente de las llamadas Secciones Económica y Social de cada sindicato o entidad sindical, que, al ser analizadas por Bayón Chacón y Pérez Botija²⁶, les obligó a señalar que no existía en el sistema jurídico de entonces «una prohibición constitucional de que dentro de la unidad (como opuesta al pluralismo sindical) puedan diferenciarse los Sindicatos de trabajadores y los de empresarios». El I Congreso Nacional de Trabajadores, de 1946, ratificó esto. Por eso, como señala Antonio Chozas Bermúdez²⁷, en relación con la situación de la Delegación Nacional de Sindicatos, dentro del esquema de la Secretaria General del Movimiento, es preciso señalar que ese enlace pronto fue únicamente «una relación puramente burocrática y con una proyección fundamental sobre cuestiones de personal, del funcionariado sindical, y sobre cuestiones de presupuestos; nunca fue una relación, digamos para hablar claramente, Partido-Sindicato, en el sentido de que hubiera habido una orientación ideológica de la acción sindical. Esto no ha existido jamás»²⁸.

Todo esto es lo que Víctor Pérez-Díaz y Juan Carlos Rodríguez denominan²⁹ «una situación bastante barroca en el ámbito de las relaciones industriales» y que suponía que «tras la fachada de los sindicatos verticales, como corporaciones socio-económicas nominalmente subordinadas a los cargos políticos, se desarrolló un sistema de relaciones industriales relativamente próximo a los modelos occidentales, que incluía sindicatos semi-libres (sometidos a un acoso continuo por parte de las autoridades, pero no al tipo de represión sangrienta que había destruido a sus predecesores durante la postguerra civil), negociación colectiva y un uso relativamente frecuente de las huelgas (se perdieron cerca de 850.000 jornadas anuales en el periodo 1970-1972)»³⁰.

²⁵ Cfs. mi trabajo *Julio Alcaide Inchausti. al servicio de los economistas españoles*, en *Revista de Economía*, 4.º trimestre 1991, n.º 11, págs. 115-121.

²⁶ Cfs. Gaspar Bayón Chacón y Eugenio Pérez Botija, *Manual de Derecho del Trabajo*, 7ª edición, Madrid, 1967.

²⁷ Cfs. Antonio Chozas Bermúdez, *Tendencias actuales del sindicalismo en España*, Universidad Hispanoamericana de Santa María de la Rábida. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid, 1976, págs 93-94.

²⁸ Derrotada la línea de Gerardo Salvador Merino, todo lo señalado actuó en ese sentido. Fermín Sanz Orrío, primero, y después José Solís Ruíz, fueron personas esenciales para impedir que ese enlace existiese o se buscara siquiera.

²⁹ Cfs. Víctor Pérez-Díaz y Juan Carlos Rodríguez, en *Opciones inerciales. Políticas y prácticas de recursos humanos en España (1959-1993)*, ASP Research Paper 2(a)/1994, ASP Gabinete de Estudios, Madrid, 1994, pág. 3

³⁰ No otra cosa se lee en el ensayo de Miguel Martínez Lucio, *Spain: constructing institutions and actors in a context of change*, en la obra dirigida por Anthony Ferner y Richard Hyman, *Industrial relations in the New Europe*, Blackwell, Oxford, 1992.

Con lentitud, y de modo subyacente a todo esto, se puso en marcha un proceso de cambio importante. El primer aspecto del mismo fue el inicio de la negociación colectiva a partir de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 16 de octubre de 1958³¹. Al ser reforzado desde 1963 con el salario mínimo implantado por el Ministro de Trabajo Romeo, era evidente que la nueva situación cada vez tenía menos que ver con la antigua. También tuvieron importancia en este cambio de rumbo los sucesivos Congresos Sindicales —de 1961³² el I, de 1962 el II, y de 1964 el III— que mostraron la urgencia de aprobar una nueva Ley Sindical. La nueva redacción en 1967 de la declaración XIII del Fuero del Trabajo ya mencionada, obligaba a encontrar algún tipo de solución. Curiosamente el IV Congreso Sindical de Tarragona de mayo de 1968 no empujó en el camino a una apertura franca del sistema, pero hacía imposible que este proceso se detuviese. El Anteproyecto de Ley Sindical de 3 de octubre de 1968 quedó alterado esencialmente, desapareciendo en la crisis ministerial de 29 de octubre de 1969 todo lo que parecía ofrecer alguna salida y permaneciendo lo que acentuaba el control administrativo sobre el sindicalismo. También tuvieron mucha importancia la declaración verificada el 21 de julio de 1968 por la Conferencia Episcopal Española bajo el título *Algunos principios cristianos relativos al sindicalismo*, así como el Informe del Grupo de Estudio de la OIT sobre la situación laboral y sindical en España, preparado en marzo de 1969, que contenía como síntesis cinco condiciones a las que aconsejaba se ajustara la Ley Sindical en preparación: todos los cargos sindicales deberían ser electivos; independencia de las asociaciones de trabajadores respecto a las de empresarios, aunque fuese posible que existiese la posibilidad de que se vinculasen en una organización de representantes de ambas asociaciones, en cuyo caso deberían extremarse las precauciones para mantener la autonomía básica; los funcionarios sindicales y el patrimonio sindical deberían ser controlados por dirigentes elegidos; no debería permitirse que ningún movimiento político dominase las estructuras sindicales, y siempre las relaciones con las organizaciones políticas deberían determinarse libremente por los miembros de los sindicatos, dentro de una unidad sindical libremente aceptada; finalmente, la ley debería permitir la libertad de reunión y expresión para las diversas corrientes sindicales³³.

Ante el asombro general, la Ley Sindical de 1971 intentó frenar lo que ya era imparable. En 1966 habían comenzado a aparecer las Comisiones Obreras, como

³¹ El mecanismo paralelo a la sustitución del modelo Suanzes de industrialización con sustitución de importaciones es el que supuso la sustitución del modelo Girón de relaciones laborales fuertemente estatificadas, por el modelo Solís —respaldado, sucesivamente, por los ministros de Trabajo Sanz Orrio y Romeo— de convenios colectivos.

³² De él me ocupé en la nota *El I Congreso Sindical de Madrid*, en *Revista de Economía Política*, enero-abril 1961, n.º 27, págs. 80-84.

³³ Cfs. OIT, *La situación laboral y sindical en España. Informe de un Grupo de Estudio*, Ginebra, 1969, párrafo 1256, pág. 306.

«producto de la propia estructura sindical, no al margen de ella, sino dentro de ella, entre, fundamentalmente, los enlaces sindicales y los jurados de empresas», con el fin, señala Antonio Chozas, «de potenciar sus posibilidades de acción y de autentificar su papel representativo y de reivindicación. Inicialmente, responden a un movimiento de autentificación de las propias estructuras sindicales... Estas Comisiones Obreras, precisamente por la falta de flexibilidad del aparato administrativo de la Organización Sindical, se politizan progresivamente... fundamentalmente por el Partido Comunista, lo cual, a su vez, provoca un fenómeno de distanciamiento de muchos de sus componentes que no tenían esa ideología, componentes de procedencia falangista o de procedencia de antiguos cenetistas³⁴, o ugetistas o de los movimientos cristianos. Y precisamente este propósito de militantismo político comunista hace que gran parte de las posibilidades de extensión de estas Comisiones Obreras se paralice; por ejemplo, el intento que había de llegar a constituir una especie de Comisiones que actuaran en el ámbito de Rama nacional, fracasa»³⁵.

Tienen, pues, toda la razón Víctor Pérez-Díaz y Juan Carlos Rodríguez cuando escriben³⁶: «Aunque, superficialmente, el contraste entre el sistema franquista y el actual es muy llamativo, algunos de los actores, prácticas e instituciones actuales hicieron su aparición en los años sesenta. En esos momentos, la negociación colectiva...se convirtió en práctica común en los ámbitos industrial y provincial y, en un menor grado, en el nivel de las (grandes) empresas³⁷...Esto tuvo lugar en paralelo a una creciente tolerancia oficial de las huelgas, con una media anual de 1,5 millones de jornadas de trabajo perdidas entre 1973 y 1975³⁸. A su vez se establecieron organizaciones semi-espontáneas para conducir las negociaciones (colectivas) y las huelgas, quedando aquellas (semi-) institucionalizadas en la segunda mitad de los años sesenta (lo que afectó especialmente a organizaciones de reciente creación como fueron las Comisiones Obreras³⁹... Estas organizaciones disfrutaron de conexiones con los partidos de oposición y algu-

³⁴ Las llamadas conversaciones CNT-CNS se acentuaron con este motivo; existía una especie de aprecio mítico previo, a pesar de la multitud de sangrientos sucesos que parecían apartarlos, entre los sindicalistas y libertarios y multitud de personas del entramado de la Organización Sindical Española.

³⁵ Antonio Chozas Bermúdez, *Tendencias actuales del sindicalismo en España*, ob. cit., págs. 97-98.

³⁶ Cfs. Víctor Pérez-Díaz y Juan Carlos Rodríguez, trabajo cit. págs. 6-7.

³⁷ Cfs. Jon Amsden, *Convenios colectivos y lucha de clases en España*, Ruedo Ibérico, París, 1974.

³⁸ Como Vicesecretario de Estudios del Ministerio de Trabajo conseguí que se me autorizase para, con datos que puedo asegurar que eran muy veraces, de las Delegaciones Provinciales de Trabajo, confeccionar una estadística de conflictos colectivos, que se imprimía y difundía desde la Secretaría General Técnica del citado Ministerio. Por eso, la serie de estos conflictos posterior a la guerra civil, se inicia en 1966.

³⁹ Además de lo dicho más arriba por Antonio Chozas Bermúdez, puede verse en Joe Foweraker, *Making democracy in Spain. Grass-roots struggle in the south, 1955-1975*, Cambridge University Press, New York, 1989.

nos sectores de la Iglesia católica; y aprovecharon las instituciones de representación laboral existentes en las fábricas... que, al menos en el papel, permitían a los trabajadores elegir a sus representantes. En el nuevo clima sociopolítico de los años sesenta, esas elecciones fueron lo suficientemente libres como para animar a una nueva ola de militantes a participar y conseguir la mayoría de los puestos en los comités locales para sus propios candidatos en 1967 (en especial los afiliados a Comisiones Obreras y USO)⁴⁰. Siguió un período de ambigüedad, con actuaciones inciertas y bastante erráticas por parte de todos los actores. De pronto, se va a provocar una de las crisis esenciales de la Transición.

La presión social ya había motivado que se derogase en 1965 el citado artículo 222 del Código penal. Más adelante, en plena crisis de la Transición, aunque aun en vida de Franco, el Decreto-Ley de 22 de mayo de 1975 reconoció la posibilidad de aceptar el *Recurso a la huelga*, aunque para que ésta se considerase legal era preciso cumplir un amplio y complicado conjunto de requisitos⁴¹. Pero la dinámica de la historia avanzó a un ritmo implacable, y en 1973 sobrevino una brusca ruptura al acentuarse la presión contra un movimiento sindical, el de Comisiones Obreras, cuya fuerza crecía a ojos vistas.

Al mismo tiempo que se iniciaba la Transición Política, con el nombramiento del almirante Carrero Presidente del Gobierno el 7 de junio de 1973, y que comenzaba la crisis económica, como resultado del primer choque petrolífero, a partir del 6 de octubre de 1973, inicio de la guerra del Yom-Kippur, se produjo la ruptura en el terreno sindical como consecuencia de la detención, el 24 de junio de 1972, de diez dirigentes de lo que era ya la Comisión Coordinadora Nacional de Comisiones Obreras, en el Convento de Oblatos de Pozuelo de Alarcón. Con ellos se montó el Proceso 1.001, que se vio el 20 de diciembre de 1973 pero que culminó con la alegación enviada por los acusados a la Sala 2.ª del Tribunal Supremo, que significaba, de modo público, la ruptura con toda la situación anterior⁴². La crisis económica, como recogía también este documento, lo agravaba todo más aun.

A partir de ahí se van a acelerar los acontecimientos. España firma el 28 de septiembre de 1976 el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales. La Ley de Reforma Política de 4 de enero de 1977, como ha señalado Fernando Suárez Gon-

⁴⁰ UGT era meramente testimonial entonces; USO, al escindir-se más adelante, ofrecería una base importante para expansionar UGT.

⁴¹ Enmarca muy bien esta situación en los turbulentos momentos de la Transición, aun en vida de Franco, Enrique Martín López, en *La sociedad*, en la *Historia General de España y América*, tomo XIX, *La época de Franco*, Rialp, Madrid, 1992.

⁴² El documento está transcrito íntegramente por Ricardo de la Cierva, *Historia del franquismo. Aislamiento, transformación, agonía. (1945-1975)*, Editorial Planeta, Barcelona, 1978, págs. 421-423.

zález⁴³ obliga «a consagrar la libertad sindical y a considerar derogado el Fuero del Trabajo». Pero el Gobierno, aceptándolo de hecho, no se atreve a dar el paso de reconocerlo jurídicamente, hasta el punto de que el Fuero del Trabajo, aun enmarca formalmente la Ley sobre regulación del derecho de asociación sindical de 1 de abril de 1977. Sin embargo, con ella se abre el portillo del Real Decreto de 22 de abril de 1977 sobre depósito de estatutos de asociaciones sindicales. El 15 de junio de 1977 adquieren representación parlamentaria dirigentes destacados de Comisiones Obreras y de UGT. El 30 de junio de 1977 desapareció totalmente la llamada Organización Sindical Española. Todavía no se había derogado formalmente el Fuero del Trabajo. Como señaló Jesús López Medel⁴⁴, «en materia sindical más que reforma o cambio ha sido ruptura y desmantelamiento silenciosos».

Con ella concluyó la pugna entre la Organización Sindical del régimen anterior, y la Coordinadora de Organizaciones Sindicales —COS, creada por Comisiones Obreras, UGT y USO— que materialmente se disolvió a partir del Real Decreto Ley de 2 de junio de 1977, que fue el encargado de liquidar el viejo sindicalismo. Pero con éste se fue también la posibilidad de su sustitución desde dentro del mismo. Existieron en este sentido dos posibles actuaciones. La que se señalaba así, bajo la firma Villalar⁴⁵: «Si se hubiera elegido el otro sistema, el otro camino, la otra táctica que suponía la ocupación del aparato sindical en la cumbre y en la base, con el patrimonio y con los funcionarios, con la cuota-tasa obligatoria y con el barco totalmente en marcha a toda vela, el panorama habría sido muy distinto. Desde el poder, desde la fuerza, las centrales sindicales podrían haber ido liquidando el sindicato vertical a su conveniencia, sustituyendo estructuras en la medida que...hubiera...parecido conveniente... Habría sido una experiencia importante; en nuestra opinión, revolucionaria. Nos habría gustado ver la posición del poder, del Gobierno, de los capitalistas o de la Banca ante una situación como ésta». La segunda es la de Fernando Suárez⁴⁶, quien señala que los ministros de la Unión de Centro Democrático «desmontaron sin pestañear la Organización Sindical que les había conocido como autoridades máximas y no quisieron, o no supieron, facilitar que los amplios sectores de la misma que estaban lejos de los esquemas socialistas y comunistas, construyeran un sindicato nuevo y democrático, capaz de competir con los que salían de la clandestinidad».

Me parece que los entresijos de esta cuestión nos los acaba de poner de relieve, aclarando de una vez esta cuestión, nuestro compañero Miguel Herrero de

⁴³ Fernando Suárez González, *El trabajo*, en el volumen *España diez años después de Franco (1975-1985)*, Editorial Planeta, Barcelona, 1986, pág. 117.

⁴⁴ Jesús López Medel, *En la muerte del sindicalismo nacional*, en *Arriba*, 16 julio 1977, II época, n.º 19.263, págs. 6-7.

⁴⁵ Cfs. Villalar, *El túnel del tiempo* en *Arriba*, 16 julio 1977, II época, n.º 19.263, pág. 7.

⁴⁶ Fernando Suárez González, *El trabajo*, cit., pág. 117.

Miñón⁴⁷ al señalar que en el trabajo de los ponentes de la Constitución de 1978, «la Declaración XIII del Fuero del Trabajo resultaba un obstáculo a derogar... Ni en el Gobierno ni en la oposición eran claramente favorables a la libertad sindical. El primero por reflejo falangista; Comisiones Obreras porque confiaba en controlar la organización única, como ya había estado a punto de ocurrir bajo el franquismo. El PSOE y sus adheridos por puro complejo izquierdista. Creo que en este caso la opinión de Osorio fue determinante de una liberalización realizada por de la Mata Gorostizaga».

Probablemente es por aquí donde deben investigar los historiadores para concluir de dilucidar definitivamente el debate. No creo que en relación con la cuestión que expongo tenga un interés especial seguir más adelante. Si tiene valor la descripción del devenir apasionante que se originaba a causa de la presión de la COS. Mientras las reacciones de la Organización Sindical eran nulas, como consecuencia de su sometimiento final absoluto a la línea de control administrativo, la COS actuaba a lo largo de 1976 con fuerza creciente, como mostraban las estadísticas del Secretariado de Asuntos Sociales de la Organización Sindical que se esfumaba. Indicaban éstas que frente a 855 *alteraciones* —en realidad huelgas— que habían tenido lugar en 1975, en 1976 se habían contabilizado 1.460; frente a 56.371 trabajadores afectados por ellas en 1975, en 1976 existió un conjunto de 349.530 trabajadores afectados, y frente a 10.355.170 horas perdidas por tal conflictividad en 1975, se registraban 101.714.666 horas de trabajo perdidas en 1976.

Al contemplar esta realidad Nicolás Sartorius⁴⁸ exclamaría que el resultado de la acción de la COS, culminada en «la famosa acción de 12 de noviembre»⁴⁹, ya había alcanzado, de momento, numerosos objetivos parciales⁵⁰. Los agrupaba en tres fases. La primera, la de los meses de verano de 1976, «se caracteriza por una serie de conflictos un tanto aislados... y en los que las organizaciones más asentadas sindicalmente, no juegan un papel relevante». Según Sartorius, se saldan con fracasos reiterados. La segunda, centrada por la COS, sirvió para «abrir un

⁴⁷ Cfs. Miguel Herrero de Miñón, *Memorias de estío*, Ediciones Temas de Hoy, Madrid, 1993, pág. 88. Sobre la influencia que tuvieron las declaraciones de tipo social de las Leyes Fundamentales en el contenido de la Constitución de 1978, véase en este libro de Herrero de Miñón la pág. 141.

⁴⁸ Nicolás Sartorius, *Balance y Perspectivas sindicales (1976-1977)*, en *Anuario Económico y Social de España 1977*, dirigido por Ramón Tamames, Editorial Planeta, Barcelona, 1977, págs. 149-161.

⁴⁹ En esa huelga general, denominada por sus organizadores *Jornada de lucha*, según el Secretariado de Asuntos Sociales de la Organización Sindical, paró medio millón de personas; según *Gaceta de Derecho Social*, que era en realidad el órgano de Comisiones Obreras, «el total de quienes apoyaron o participaron en la acción del día 12, supera sin duda, los tres millones»; según Nicolás Sartorius, en trabajo cit., pág. 150, el paro «sobrepasó con creces los dos millones»; según José Vidal Beneyto, *Cronología del año político 1976*, en *Anuario Económico y Social de España 1977*, ob. cit., pág. 75, «la *jornada de lucha* moviliza según el Gobierno a 547.000 trabajadores y según la Oposición a 1.300.000».

⁵⁰ Cfs. Nicolás Sartorius, trabajo cit., págs. 150-151.

gran boquete en el frente de la congelación salarial, haciendo avanzar a toda la línea del movimiento, al mismo tiempo que sirviera de advertencia al Gobierno y a la patronal sobre las consecuencias que podría tener una excesiva rigidez en la aplicación de las medidas económicas o en la del artículo 35 (de la Ley de Relaciones Laborales)». La tercera fase verificaría, desde finales de 1976 y comienzos de 1977, «presiones amplias por grandes empresas o ramas enteras, simultaneadas con una búsqueda de la negociación que conduzca a resultados concretos y cuantificables».

Todo esto creaba, para Sartorius, una cadena de éxitos parciales que deberían acentuarse en 1977. Sobre todo, consideraba que se había conseguido ya el «rompimiento en sectores fundamentales de los topes establecidos en los decretos de congelación salarial». La «amnistía laboral —o sea, la marcha atrás en torno al citado artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales en una serie de grandes fábricas»; la «puesta en crisis definitiva de la CNS, lo que sitúa a la orden del día su liquidación inmediata, la devolución del patrimonio a los trabajadores y la implantación de una nueva legalidad sindical en las empresas»; la «salida a la luz de las organizaciones sindicales», hasta entonces «clandestinas»; los «pasos hacia la unidad sindical... a través de los órganos elegidos por todos los trabajadores en las asambleas de empresa, así como por medio de la COS»; la «práctica continuada de los derechos de reunión-asambleas, manifestaciones, asociación y huelga a pesar de la legislación restrictiva todavía imperante»; finalmente, la canalización de estas energías para que mejorase «la conciencia política y organización de los trabajadores, con la importante repercusión que ello tiene ante el próximo proceso electoral».

Nicolás Sartorius contemplaba un año de 1977 en el que estas tensiones tendrían que mantenerse, pero al mismo tiempo considera⁵¹ que deberían plantearse dos cuestiones adicionales. Por una parte, «no se trata sólo de movilizar, sino también de organizar, de afiliar, de abrir locales, de utilizar u ocupar los existentes, de montar un sistema ordenado de finanzas a muchos niveles, de encuadrar y formar a los militantes, de hacer una vida sindical normal a los diferentes niveles de la actividad. Igualmente, poner en pie, aun cuando sea modestamente, los servicios asistenciales de los sindicatos —jurídicos, económicos, médicos, etc.—, que son absolutamente necesarios si se pretende hacer un sindicalismo de masas». Por otra, se da cuenta que es probable que «ante el deterioro creciente de la situación, el Gobierno se sienta obligado a llegar a un acuerdo con las fuerzas políticas y sindicales de la Oposición sobre un plan de urgencia económico». En ese caso pretendía Sartorius que las organizaciones sindicales presentasen «su propia alternativa, previamente discutida en el marco de la COS La presencia de

⁵¹ Cfs. Nicolás Sartorius, trabajo cit., págs. 154-158.

Cuadro 1

Años	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
1973	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1974	128,1	137,4	121,8	126,4	120,5	127,6	119,3	123,5	124,9	122,4	128,1	123,0	129,4	135,3	123,5	122,0	118,4
1975	183,9	177,1	161,0	166,5	154,5	170,4	153,6	144,4	144,4	157,7	167,7	156,9	157,8	172,8	158,5	155,0	153,1
1976	230,4	223,7	206,2	212,7	214,0	232,1	220,5	216,1	223,9	212,8	219,8	203,5	202,0	227,2	199,2	183,2	183,3

Nota: A, agricultura; B, extracción de combustibles sólidos; C, electricidad, gas y agua; D, extracción de minerales metálicos; E, extracción de minerales no metálicos; F, industrias químicas; G, alimentación, bebidas y tabaco; H, textil; I, cueros, calzados y confección; J, madera, corcho y muebles; K, industrias del papel; L, artes gráficas y ediciones; M, caucho y materiales plásticos; N, construcción y obras públicas; O, comercio; P, instituciones financieras; Q, seguros.

las organizaciones sindicales, de una u otra forma, aparece ahora como imprescindible, no sólo para éstas, sino también para las fuerzas políticas y el propio Gobierno».

Toda esta presión sindical se traducían en un formidable empeoramiento de la crisis económica. A más del choque petrolífero, se comenzó a experimentar un choque importante en los costes laborales. Parece que 1976 enviaba una herencia pavorosa hacia 1977.

He construido para eso, con los datos de la *Encuesta de Salarios* del INE, y los *Anuarios de Estadística Agraria*, del Ministerio de Agricultura, un cuadro con los salarios medios de la agricultura, industria y servicios. No se continúa la serie hasta 1977 porque ese año se introdujo un nuevo sistema de cálculo de los salarios en la industria y los servicios, con alteración de las clasificaciones, que distorsiona cualquier comparación con el período anterior.

Se observa que los salarios todos, salvo en comercio, instituciones financieras y seguros, más que se duplican; en estos tres subsectores de los servicios, prácticamente se duplican. Sin embargo, la distribución funcional de la renta no ofrece espectaculares variaciones positivas por lo que se refiere a la participación de los sueldos y salarios en la Renta Nacional como se observa en el cuadro 2.

Cuadro 2

Años	Porcentaje de los sueldos y salarios netos
1973	50,3
1974	50,0
1975	50,8
1976	51,4

Los motivos son dos. Por una parte el índice de precios de consumo sube un 58 por 100 en el período. Pero, al mismo tiempo, el paro avanza de modo claro. En 1973 existían 374.400 parados, y en 1976, ya 640.600, un progreso de algo más del 70 por 100. La población ocupada había descendido en 292.000 personas, algo más que lo que aumentaba el paro.

De todos modos ya tenemos a los salarios creciendo más que los precios, dentro de un planteamiento que Nicolás Sartorius⁵² definió perfectamente: «Estaba claro... que el movimiento sindical de nuestro país no aceptaría sin más las medidas restrictivas de los salarios en un momento de amplio y profundo deterioro de la

⁵² Cfs. Nicolás Sartorius, trabajo cit., pág. 150.

moneda; no podía cargar con las consecuencias de la crisis como había sucedido en ocasiones anteriores». Además, por todo lo dicho se contempla cómo, sin esperar a que se promulgase la Constitución de 1978, y con ello que se aboliese la realidad política previa, en 1977 este proceso sindical avanza con fuerza.

Tenía mucho esta nueva situación, técnicamente, de revolucionaria, porque el viejo sistema de relaciones laborales poseía un sólido amparo constitucional. Contra la vieja situación los *mecanismos de voz*, de acuerdo con el léxico de Víctor Pérez Díaz, se habían expansionado hasta el paroxismo. La tensión política había aumentado extraordinariamente, sobre todo cuando el 9 de abril de 1977, se legalizó el Partido Comunista⁵³. La económica se mostraba con cuatro magnitudes: una inflación que se comienza a acelerar, situándose a mediados de 1977, en el 30%; un PIB a precios de mercado cuya tasa de desarrollo pasaba a tener poco que ver con las anteriores, como se observa en el cuadro 3; un paro, creciente, como se acaba de indicar; una peseta que se devaluaba, en dólares, en 1976 sobre 1973, un 21 por 100, a pesar de lo cual la tasa de cobertura de las importaciones por las exportaciones descendía del 53,9 por 100 en 1973 al 50,3 por 100 en 1976, y la balanza por cuenta corriente, que presentaba un saldo positivo de 556,8 millones de dólares en 1973, pasaba a tener una negativa de 4.293,6 millones de dólares en 1976. Ante el asombro general las importaciones de crudos de petróleo que suponían 41,4 millones de toneladas en 1973, y que se habían restringido un poco, a 41,3 millones en 1975, sufren una expansión notable en 1976, hasta alcanzar los 49,0 millones de toneladas. El Servicio de Estudios del Banco de España encontrará la explicación, un poco después, en una sustitución acelerada de mano de obra no sólo por capital, sino también por energía, pues ésta, a pesar de todo, aumenta su precio por debajo de como lo hacen los salarios.

La tensión social, superpuesta a esta fuerte tensión política y a lo no menos intensa también económica, se debió a esta ruptura sindical y todo lo que supuso el considerar las nuevas organizaciones laborales que todo lo conseguido en el pasado era una conquista social irrenunciable, de donde habría que partir para metas aun más importantes. Esto es, que era preciso mantener todas las ventajas conseguidas en el Régimen anterior, sobre todo, tanto en estabilidad del empleo como en un Estado del bienestar de cierta importancia. Desde ellas éstas se ampliarían en tres direcciones: una expansión del poder obrero en la empresa; fuertes incrementos en los salarios, de modo tal que se sobrepasasen ampliamente los precios soportados por los consumidores, y, finalmente, una creciente ampliación de los *mecanismos de voz* sindicales en el contexto de la sociedad española.

⁵³ A mi juicio presenta un panorama poco conocido de esta tensión y muy verosímil, Amadeo Martínez Inglés, en *La Transición vigilada. Del Sábado Santo «Rojo» al 23-F*, Ediciones Temas de Hoy, Madrid, 1994, págs. 21-54.

Cuadro 3

TASAS DE CRECIMIENTO DEL PIB A PRECIOS DE MERCADO
(según la serie enlazada de 1964-1991 de la Contabilidad Nacional de España)

Años	Tasas en precios constantes
1972	8,1
1973	7,8
1974	5,6
1975	0,5
1976	3,3
1977	2,8

Si continuaba progresando la situación por el sendero expuesto por Nicolás Sartorius, era evidente que se alcanzarían tres objetivos: una inflación de tres dígitos al concluir 1977; una crisis internacional de pagos muy importante, que exigiría acudir en busca de ayuda al Fondo Monetario Internacional —se había acumulado, de 1974 a 1976, un déficit en la balanza básica de 5.616,3 millones de dólares—; una expansión aun más rápida del paro, y una fuerte caída del tipo de cambio de la peseta. Las medidas contractivas que exigirían las autoridades financieras internacionales para impedir una crisis económica irreversible, pondrían en serio peligro la situación política. Esta era delicada, pues en junio de 1977 se había abierto el periodo constituyente que culminaría en diciembre de 1978 al promulgarse una nueva Constitución que creaba un nuevo régimen político, el que después se llamaría II Restauración.

Todos sabemos lo que supuso, como rectificación de un rumbo que iba en derechura a la catástrofe, el Pacto de La Moncloa de octubre de 1977. No es éste el momento de analizarlo. Pero sí conviene subrayar que fue preciso ceder ante las centrales sindicales en varios aspectos, porque de otro modo podrían haber hundido lo acordado entre los partidos políticos con —ahora lo sabemos bien— tantas dificultades.

En primer lugar, se accedió al deseo de UGT y Comisiones Obreras, de convocar elecciones sindicales en el primer trimestre de 1978. Comenzó ahí la toma de control por estas dos centrales de la realidad sindical española. En esta consulta, Comisiones Obreras obtuvo el 34,5 por 100 de los representantes; UGT, el 21,7 por 100; USO, el 3,9 por 100 y CSUT, el 2,9 por 100. Las Centrales ligadas a movimientos nacionalistas vascos y gallegos, el 3,3 por 100. Quedaba un resto de independientes, absolutamente desconectados entre sí, del 33,7 por 100. Por eso UGT consiguió, como fruto del Acuerdo Marco Interconfederal que, dentro del

modelo del Pacto de La Moncloa, había firmado con la CEOE el 5 de enero de 1980, que solo poseerían «capacidad para constituirse como interlocutores en los convenios colectivos los sindicatos u organizaciones empresariales que afilien un 10 por 100 de los delegados de personal o miembros de los comités de las empresas afectadas por el ámbito de obligar de los respectivos convenios». Poco después esto se legalizaría con el Estatuto de los Trabajadores de 1980, donde se ampliaba esta capacidad negociadora a la «representación institucional en defensa de los trabajadores, ante la Administración Pública y las entidades u organismos de carácter nacional que la tengan prevista»⁵⁴.

La segunda cesión fue en relación con el patrimonio sindical. Es evidente que pastel tan goloso, aunque disminuido sobre todo por la parte que tenía que corresponder a la CEOE, acalló, al menos de momento, muchas protestas. Joan Trullén concede evidente importancia a esta cuestión⁵⁵, que no fue perfeccionada hasta, como veremos, el Acuerdo Nacional de Empleo de 1981⁵⁶. A esta entrega de inmuebles en usufructo hay que añadir la percepción de subvenciones del sector público como contrapartida a una serie de servicios llevados a cabo por las Centrales sindicales.

La tercera fue la liquidación de la Administración Institucional de Servicios Sociales (AISS), que vinculada a Presidencia del Gobierno, pretendía mantener, en pugna estatal con las organizaciones sindicales, una serie de servicios en beneficio de los trabajadores. Como había, a principios de 1977, señalado Nicolás Sartorius⁵⁷, «la CNS, una de las instituciones básicas del Movimiento, ha muerto como consecuencia de la presión de los trabajadores, y el Gobierno ha decidido, a lo largo del año (1976), congelarla, de alguna manera, en la AISS. Esto plantea nuevos problemas a las organizaciones sindicales (que)... no aceptan la confiscación que supone la AISS, ni que este ente estatal se ocupe de los servicios asistenciales que son propios de los sindicatos en cualquier país democrático».

⁵⁴ Cfs. Fernando Suárez González, *El trabajo*, cit. págs. 117-118. Debe añadirse que, como señala José María Zufiaur en *El sindicalismo español en la Transición y la crisis*, en *Papeles de Economía Española*, 1985, n.º 22, págs. 203-204, existió un ánimo en las dos grandes centrales sindicales de apoyo a los postulados del Pacto de La Moncloa, de forma que «de hecho el rechazo activo frente a los Pactos de La Moncloa quedó reducido a expresiones sindicales minoritarias como CNT, ELA, CSUT, SU y USO», añadiendo que «parece indudable que la actitud de compromiso y pacto nace en nuestro sindicalismo originariamente más en función de la voluntad de consolidación democrática que como respuesta sindical frente a la crisis», o sea, «más en función de un consenso político o pacto de sociedad que de una política de concertación o neocontractualista» (pág. 204). Es evidente que el poder castigó implacablemente a quienes pretendieron ignorar la coyuntura política.

⁵⁵ Cfs. Joan Trullén, *Fundamentos económicos de la transición política española. La Política económica de los Acuerdos de La Moncloa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, págs. 142-152.

⁵⁶ Cfs. Fernando Suárez González, *El trabajo*, cit. pág. 121.

⁵⁷ Cfs. Nicolás Sartorius, *trabajo cit.*, pág. 154.

Pero quedaron en el aire las que podríamos denominar cuarta y quinta cesión, que es dónde tiene lugar en estos momentos la contienda sindical. La cuarta pretendía el mantenimiento, por encima de todo, de una fuerte estabilidad en el empleo. La quinta, que se eliminasen las restricciones nacidas del Pacto de La Moncloa a las subidas de salarios por encima de la productividad y para más que compensar la inflación soportada. Precisamente porque así se cierra esta historia, conviene exponer esta pugna con algún determinamiento.

La primera de estas dos contiendas adicionales, y fundamentales, fue, pues, la que, al final, se saldó con un retroceso en la línea inicial de defensa de la permanencia firmísima en la postura, tanto del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, como de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 que se había elaborado, como indica Fernando Suárez González, «en los últimos años del régimen anterior», aunque su aprobación efectiva «se produjo en 1976, abierta de hecho la Transición»⁵⁸. Por eso es lógico observar en ella cómo se mantiene con firmeza el principio de desconfianza ante el trabajo temporal. Recordemos que en la misma se estipula que «el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente». Según Antonio Ojeda Avilés, su fundamento doctrinal se encontraba en la Ley italiana de 1962, «probablemente una de las más estrictas» respecto a los contratos por tiempo determinado⁵⁹.

Los embates, por otros motivos, de las Centrales sindicales contra esta Ley de Relaciones Laborales —ya hemos subrayado lo que sucedía en relación con el artículo 35—, fueron aprovechados por el Gobierno para crear una estructura que fuese capaz de crear en el futuro situaciones más flexibles. Por eso Antonio Ojeda Avilés «considera que esta disposición nació con su ataúd bajo el brazo, mirada con fastidio desde todos los ángulos»⁶⁰. También, por eso, dentro del espíritu del Pacto de La Moncloa, aprovecha el Gobierno la necesidad de modificar esta legalidad, aceptando la presión sindical, para abrir la primera expansión de la que pasó a llamarse «temporalidad flexible», que se confirmaría en el Estatuto de los Trabajadores de 1980. Como señala Armando Caro Figueroa⁶¹ con esta disposición se «inició la remoción de los obstáculos que impedían el acceso a esta modalidad de trabajo... Aun cuando con anterioridad el trabajo a tiempo parcial no estaba prohibido, la obligación de cotizar a la Seguridad Social por mínimos que no contemplaban la reducción del tiempo trabajado desalentaba su utilización. El

⁵⁸ Cfs. Fernando Suárez González, *El trabajo*, cit., pág. 122.

⁵⁹ Antonio Ojeda Avilés, *El final de un principio*, en *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980, pág. 468.

⁶⁰ Antonio Ojeda Avilés. *ibidem*.

⁶¹ Cfs. Armando Caro Figueroa, *La flexibilidad laboral. Fundamentos comparados para la reforma del mercado de trabajo argentino*, Editorial Biblos, Buenos Aires, 1993, pág. 105.

paso adelante dado por el Estatuto de los Trabajadores resultó insuficiente en la medida en que limitó la celebración de contratos a tiempo parcial a determinados grupos de trabajadores, en atención a su peculiar situación en el mercado de trabajo».

Por supuesto que a partir de aquí, la discrepancia entre una vaga defensa de la permanencia en el mismo puesto de trabajo por parte de los Sindicatos y los puntos de vista mostrados por los expertos, no hizo más que aumentar. Miguel Rodríguez Piñero⁶², al enfrentarse con la ampliación de la economía sumergida en España, que califica como una peligrosa «huida del Derecho del Trabajo», considera que no es posible continuar con una situación hiperprotegida, y que los propios sindicatos parecen aceptar que esta postura radicalmente conservadora, ofrece demasiados flancos débiles a un ataque procedente de la realidad. Por eso es natural que la flexibilización avance a través de cuatro vías: la generalización de los contratos atípicos, quebrando de una vez el monolitismo que iba desde 1944 a 1976; la revalorización del contrato individual como fuente de derechos y obligaciones; las consecuencias de la descentralización, que exige subcontratar, de modo creciente, con otras empresas, partes del proceso productivo que antes se encomendaban a la empresa que ahora se descentraliza; finalmente, la ampliación del trabajo autónomo, que impulsa el auge del contrato de arrendamiento de servicios.

José Luis Malo de Molina⁶³, señalará: «Conforme se ha ido profundizando en el debate sobre la flexibilidad del mercado, el enfoque se ha ido desplazando progresivamente desde el ángulo de funcionamiento macroeconómico a las exigencias del ajuste microeconómico. El funcionamiento flexible del mercado aparece como requisito no sólo para evitar o reducir los desequilibrios agregados, sino para facilitar la adaptación de las empresas y sectores a los estímulos de la nueva relación de precios relativos, a los cambios en la tecnología disponible y en la propia organización industrial». Por eso, continúa, «un reforzamiento de la legislación protectora del empleo puede dar lugar a un recurso más intenso al empleo oculto o ilegal, aumentando el número de personas con poca o nula protección. En este sentido es necesario señalar que resolver los problemas de la rigidez del mercado de trabajo por la vía falsa de la tolerancia de la economía oculta, comporta graves problemas no sólo de ineficiencia sino también de injusticia al favorecer la segmentación y la discriminación en el mercado de trabajo y vaciar progresivamente de contenido a toda la legislación social». Como conse-

⁶² Cfs. Miguel Rodríguez Piñero, *La huida del Derecho del Trabajo*, en *Relaciones Laborales*, 1992.

⁶³ Desde hace muchos años, José Luis Malo de Molina se ha convertido en el economista español que ha estudiado más a fondo el funcionamiento de nuestro mercado del trabajo. Las dos citas que aquí se seleccionan proceden de su ponencia, *La flexibilización del mercado de trabajo desde la perspectiva de la política económica*, en *El futuro del Derecho del Trabajo*, encuentro organizado por la Fundación Friedrich Ebert, Granada, 1986, sobre todo págs. 93-95, ligeramente posterior a su otra gran aportación, *Coherencia del sistema de relaciones industriales v eficiencia del mercado de trabajo*, art. cit.

cuencia, pues, de la coexistencia de una fuerte protección legal y de una tolerancia palpable ante la economía sumergida, se produce, como *efecto perverso*, ante la estupefacción sindical, “un progresivo vaciamiento del contenido real de la legislación tutelar y garantista, pues al afectar negativamente al empleo formal, con el paso del tiempo se ha ido reduciendo la población asalariada que puede beneficiarse de los mecanismos de protección social». Por eso concluye, y es difícil sostener otra cosa con solvencia, «las reformas estructurales del mercado de trabajo han de venir necesariamente bajo el signo de la flexibilidad. Para el crecimiento estable del empleo, es imprescindible renovar el conjunto de rigideces que bloquean el funcionamiento del mercado de trabajo. La corrección de los desajustes del mercado de trabajo descansa en una orientación flexibilizadora que afecta tanto las determinaciones de los costes del trabajo como las modalidades de contratación laboral. Estos cambios implican, sin duda, alteraciones importantes en el sistema de relaciones laborales y de protección social construido en las décadas anteriores de estabilidad y crecimiento”. Finalmente, no podemos por menos de tener en cuenta una puntualización obligada que se debe al lúcido *Informe Segura*⁶⁴, pues fue nuestro compañero Julio Segura, al que ya se debía una oportuna aportación esencial en relación con el mercado del trabajo y la crisis que entonces se iniciaba⁶⁵, quien presidió la comisión que lo elaboró: «La temporalidad del vínculo contractual no tiene por qué implicar necesariamente precariedad. Una cosa es la contratación flexible que permite el uso de modalidades de contratación laboral distintas de la contratación a tiempo completo y por tiempo indefinido, y otra muy distinta la precariedad (interpretada) como menores salarios, peores condiciones de trabajo y mayor posibilidad de prácticas contractuales ilegales o abusivas por parte de las empresas».

Tras todo esto parece que el buen sentido es quien inspira esta afirmación del Informe Dahsendorf⁶⁶: «La eficacia económica no es un fin en sí misma, sino un medio para contribuir al bienestar de los individuos; en este sentido, la flexibilidad no contribuye solamente a los procesos de ajuste sino que, además, favorece la innovación, la equidad y la mejora de la calidad de vida». En el fondo es lo que sostiene, una muy sensata toma de posición de Alfredo Montoya Melgar⁶⁷: «La

⁶⁴ Cfs. Julio Segura, Federico Durán, Luis Toharia y Samuel Bentolila, *Análisis de la contratación temporal en España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Economía y Sociología del Trabajo, Madrid, 1991; de Samuel Bertolila, Julio Segura y Luis Toharia puede verse, en el mismo sentido, *Análisis de la contratación temporal en España*, 1991, n.º 193, págs. 225-265.

⁶⁵ Cfs. Julio Segura, *Inflación, paro y mercado de trabajo*, ediciones de la Revista de Trabajo, Madrid, 1974.

⁶⁶ Cfs. *Informe Dahsendorf. La flexibilidad del mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986, pág. 10.

⁶⁷ Cfs. Alfredo Montoya Melgar, *Poder del empresario y movilidad laboral*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1989, n.º 38, pág. 165.

naturaleza dinámica de la empresa y lo cambiante de sus necesidades organizativas y productivas, así como el carácter duradero de las relaciones laborales que tienen por marco la empresa, llevan al ordenamiento a rechazar una concepción defensora de la absoluta inamovilidad laboral, de radical y definitiva cristalización...de la prestación laboral tanto en su contenido como en sus condiciones de lugar y tiempo». La conclusión es lógica⁶⁸: «Si la idea de un poder empresarial sin límite es socialmente inaceptable, la idea de un derecho del trabajador a inamovilidad absoluta de su puesto laboral es económicamente indefendible».

Ya estamos en presencia de buena parte de los elementos de una polémica muy viva, que conviene mostrar ahora. Creo que nuestro compañero Manuel Alonso Olea acertó de plano al señalar dónde se encuentra el inicio de la búsqueda doctrinal del principio de temporalidad rígida que por supuesto entonces no era cuestionado ni por las organizaciones sindicales ni por los partidos titulados defensores de los intereses de la clase trabajadora⁶⁹; a su juicio —con una atinada cita a Hegel— «la obsesión por la temporalidad del vínculo originado por el contrato de trabajo se explica por la situación de servidumbre precedente, caracterizada por la sujeción del productor y su falta de libertad».

Sin embargo, como se señalaba al principio, la Gran Depresión, y la extensión paulatina de ideas populistas que se trataban de transmutar en moldes sociokeynesianos, provocaron la aparición de un régimen bien diferente, que Manuel Alonso Olea también enuncia perfectamente así: «No es la voluntad de las gentes la que determina la duración del contrato, sino la naturaleza del trabajo objeto de la relación contractual». Como dirá Armando Caro Figueroa, «el campo de maniobra de los contratos para fijar la duración del vínculo, queda reducido»⁷⁰.

Entre ambas jambas —temporalidad e inamovilidad— ha de enmarcarse la puerta que se abre sobre una polémica muy viva, que aun no se ha cerrado entre nosotros. Fernando Valdés Dal-Ré⁷¹ indicará que «experimentan cambios importantes las reglas que vinieron rigiendo el mercado de trabajo durante las épocas de crecimiento económico sostenido, a las que se acusa, con fundamento razonable a veces y otras con simples argumentos de oportunidad, de erigirse en insalvables obstáculos para la administración de la fuerza de trabajo en época de

⁶⁸ Alfredo Montoya Melgar, art. cit. pág. 166.

⁶⁹ Cfs. Manuel Alonso Olea, *Los principios generales de la contratación temporal*, Madrid, 1981, en *De la servidumbre al contrato de trabajo*.

⁷⁰ Cfs. Armando Caro Figueroa, ob. cit. pág. 71.

⁷¹ Cfs. Fernando Valdés Dal-Ré, *Prólogo* a la obra, coordinada por él, *Sindicalismo y cambios sociales*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1994, pág. 14. En la pág. 15 señalará que «a la ética de los valores colectivos le sustituye la ética de los valores individuales, que ha encontrado un poderoso, bien que inesperado, aliado en el completo derrumbe político y en la crisis económica sin paliativos que han conocido los denominados países *del socialismo real*».

crisis, de no facilitar la formación del excedente empresarial necesario para la inversión productiva y, con ello, impedir o no contribuir a la creación de empleo. Hábilmente preparada, gestionada y ganada por los empresarios, la ofensiva ideológica de la flexibilidad, que se presenta no sólo ni tanto como imperativa de la eficiencia económica cuanto como el medio para lograr en el trabajo, la realización de los valores culturales en alza..., los esfuerzos de las políticas laborales de los Gobiernos, tanto de los conservadores como de los socialdemócratas..., irán dirigidos a revisar o a suprimir lo que se entiende como rigideces del mercado y cuya concreción se extiende y difunde a la práctica totalidad de las instituciones de trabajo: formas de ingreso, modalidades de contratación, ejecución de la prestación laboral y causas y formas para la extinción, por citar solamente las más significativas". En otro momento⁷² el profesor Valdés Del-Ré se referirá a que se utilizaba la crisis económica como un útil instrumento tanto para liquidar una serie de conquistas sociales como para «debilitar el movimiento sindical».

En esta misma actitud se coloca Tomás Sala Franco⁷³ cuando insiste en que «los empresarios no ignoran que una situación de desempleo generalizado es un buen momento para abolir o disminuir ciertos derechos laborales históricos».

La reacción sindical, en este sentido, ha sido terca, hasta incluso provocar conflictos colectivos tan importantes como el planteado el 27 de enero de 1994. Sin embargo, al haber abandonado los sindicatos el marco de la concertación social, han de observar que los retrocesos en su postura son evidentes.

Efectivamente, apoyándose en la concertación social, desde 1977 (Pacto de La Moncloa) a 1986 —liquidación final del Acuerdo Económico y Social (AES)—, los logros sindicales habían sido de cierta importancia. En primer lugar, el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), firmado solamente por UGT y la CEOE el 10 de julio de 1979, hace posible que los sindicatos reciban un apoyo para que se puedan desarrollar en su favor los derechos laborales contenidos en la Constitución. Uno de sus frutos es la aprobación por ley del Estatuto de los Trabajadores al que se ha hecho referencia, justificado ante la opinión pública por el ministro Calvo Ortega al señalar que iba a producir mil puestos de trabajo diarios. También se reconoció la presencia de UGT en las empresas a través de los delegados sindicales.

Le sucede el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), del 5 de enero de 1980, que asimismo firman en solitario UGT y CEOE, que se revisa el 12 de febrero de 1981. Uno de sus puntos institucionales más importantes fue la reducción de la

⁷² Fernando Valdés Del-Ré en *Flexibilidad y condiciones de trabajo*, en *Claridad*, 1987, n.º 17, pág. 52.

⁷³ Cfs. Tomás Sala Franco, *Flexibilidad del mercado de trabajo y Derecho del trabajo en España*, en *El futuro del Derecho del Trabajo*, encuentro organizado por la Fundación Friedrich Ebert, Granada, 1986, pág. 163 y sigs.

jornada máxima, que era entonces de 2.006 horas anuales a 1.880 horas que se alcanzarían en 1982. También se admite la existencia de secciones sindicales de empresa, el cobro por la empresa de la cuota sindical y una serie de privilegios y garantías para ciertos cargos sindicales.

El intento de golpe de Estado de 23 de febrero de 1981, que alteró muchas cosas en el panorama político español, empujó a Comisiones Obreras a pactar, con UGT y CEOE. Así es como aparece el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), firmado el 9 de junio de 1981, por el que el Gobierno se compromete a crear 350.000 puestos de trabajo y a intentar reformar la Seguridad Social. Como consecuencia del ANE se consagra que las llamadas *centrales más representativas* participen en instituciones y organismos de gran importancia.

La CEOE, UGT y Comisiones Obreras también firman el Acuerdo Interconfederal (AI) el 15 de febrero de 1983. Logran que la Ley 4/1983, de 29 de junio, reduzca aun más la jornada anual, ahora a 1826 horas y 27 minutos.

El 9 de octubre de 1984 se firma, sólo por UGT y CEOE, pues Comisiones Obreras lo rechaza, el Acuerdo Económico y Social (AES), con vigencia para 1985 y 1986. En este Acuerdo se constituían nueve comisiones, a través de las cuales UGT pasaba a intervenir en renglones sustanciales de la política económica, que así, porque otro tanto sucedía con la CEOE, se corporativizaba con fuerza. Recuérdese lo que pudo haber sido en este sentido ser el denominado Consejo Asesor del Presidente del Gobierno. También aparecía la participación sindical en las empresas públicas, y se progresaba bastante en el camino hacia el dominio del llamado *patrimonio sindical acumulado*. A partir de 1986, con las consecuencias que se señalarán después, terminó la concertación social en España⁷⁴.

La crisis de la concertación social de 1986 tiene probablemente una explicación triple. En el sindicalismo, porque UGT, que había conseguido superar a Comisiones Obreras en las elecciones sindicales de 1982 —después de ser la se-

⁷⁴ La fuente esencial para esta crónica es Fernando Suárez González, *El trabajo*, cit., pág. 120-123. Es necesario también conocer el revestimiento formal de los acuerdos interprofesionales; es fundamental en este sentido, también de Fernando Suárez González, el artículo *El marco institucional de las relaciones laborales*, en *Papeles de Economía Española*, 1985, n.º 22, especialmente las págs. 270-271, que concluía así (pág. 281): «Vacíos normativos, inseguridad e inestabilidad. Cualquiera entiende que el riesgo empresarial y la incertidumbre que comporta cualquier decisión inversora tienen en España una dimensión notoriamente superior a la de los países de nuestro entorno, donde los empresarios saben a qué atenerse en medida mayor que entre nosotros. ¿No será también éste uno de los factores que los analistas deberán tener en cuenta para explicar nuestras mayores cifras de paro? ¿No habrá que colocar, junto a las usuales versiones económicas del problema del desempleo, estas peculiaridades de nuestro modelo de relaciones laborales? Es evidente que sólo los empresarios pueden responder solventemente a estas preguntas. Pero no es menos cierto que los profesores tenemos el deber de formularlas». La otra visión, más próxima al Gobierno González, véase en Alvaro Espina *Política de rentas en España: 1977-1986*, en *Papeles de Economía Española*, 1985, n.º 22, págs. 343-360.

gunda en las de 1978 y 1980— sufrió una importante derrota en las grandes empresas en 1986 frente a Comisiones Obreras. Todo un conjunto de dirigentes -se dice que el más importante fue José María Zufiaur, pero a los efectos de esta exposición, tanto da⁷⁵— obligó a romper con la política de concertación social, porque a la firma sistemática de UGT de todos estos Acuerdos, se achacaba el retroceso en el apoyo electoral obrero, pues Comisiones Obreras los había firmado, sí, pero no siempre. En los empresarios, porque consideran que es posible plantear en 1986 una muy franca salida de la crisis. Por eso, llenos de optimismo pasan a estar dispuestos a comprar paz social con concesiones importantes en la negociación colectiva; el problema de la competitividad en el ámbito comunitario, se ve lejano. Finalmente, el Gobierno considera que, de cara a la lucha contra la inflación y para flexibilizar el mercado debe abandonar un camino en exceso corporativizado. Zufiaur levantará acta, en este sentido, de que «la concertación ha sido conceptualizada por el Gobierno como un factor de rigidez, como un obstáculo para el libre juego del mercado; los sindicatos, vistos como un *elemento retardatario* y corporativista de cara a la salida de la crisis; las *asociaciones intermedias*, un factor que introduce opacidad en la relación con los ciudadanos...(por lo que), por primera vez en estos años, en 1984 no se... (llega) a ningún acuerdo social. En efecto, la creencia de que las bandas salariales introducían rigidez en la negociación colectiva, impidiendo un tratamiento sindical diferenciado en función de la situación específica de cada empresa y sector, y que sin acuerdo, el ajuste de los costes salariales iba a ser más efectivo, estaba arraigado entre los responsables de la política económica»⁷⁶.

El que se podía denominar *Principio de Mathenet* señala que *para los sindicalistas los hechos preceden a la ley y no se recurre a ésta más que cuando hay carencia de hechos*. Más he aquí que los hechos sindicales en España, a partir de 1986, comenzaron a ser cada vez menos propicios a los deseos sindicales. Es más; la vía de los hechos dejó de ser ofensiva, esto es, capaz de obligar la legalidad a seguirlos. Por el contrario, se transformó en defensiva, para frenar una serie de normas que se consideraban lesivas.

Todo esto tuvo un fruto. Que los cambios necesarios, que ya se habían insinuado en el propio Estatuto de los Trabajadores de 1980, no se completaron si observamos los tres ejes que, según Federico Durán, iba a tener el camino de la flexibilización laboral: la «ampliación del ámbito de la contratación temporal tradicional, (la) flexibilización.. de la contratación temporal coyuntural, y (la) normalización del juego de otras modalidades, en especial la de tiempo parcial»⁷⁷. Pe-

⁷⁵ Para entender, de verdad, la postura en 1986, de José María Zufiaur creo que resulta esencial la lectura de su art. cit. *El sindicalismo español en la Transición y la crisis*, sobre todo las págs. 209-213.

⁷⁶ José María Zufiaur, art. cit., pág. 212.

⁷⁷ Cfs. Armando Caro Figueroa, ob. cit., pág. 103.

ro esto no quiere decir que no hubiese ocurrido nada. Si observamos las cifras, las opciones que, de verdad actúan en la economía española son las que, con todas las limitaciones que se quiera, cuantifican los contratos registrados en el INEM y los distribuye porcentualmente según sus principales categorías⁷⁸ en el cuadro n.º 4.

Parece evidente la dualización creciente en el mercado del trabajo, entre personas con contratos indefinidos y las que los tienen temporales⁷⁹. El coste del despido de éstos es muy reducido. Esto desconcierta e irrita a los sindicatos, pero en la práctica nada pueden hacer.

Pero no es esta la única movilidad que debe estudiarse. Bien poco es lo hecho en relación con la movilidad funcional —pensemos en el carácter rígido de grupos y categorías profesionales—, así como con la horaria, pues el Estatuto de los Trabajadores, artículo 41.1, considera «modificación sustancial» lo que se refiere a jornada y horario, y en este caso de «modificación sustancial» se precisa que el empresario alcance un acuerdo con la representación de los trabajadores u obtenga una autorización administrativa. Finalmente, tengamos en cuenta lo que sucede con la movilidad geográfica, llena esta última de obstáculos. En parte se deben éstos, como escribe Amando de Miguel⁸⁰, a una presión popular evidente, pues «la gente valora cada vez más vivir y trabajar en el lugar donde ha nacido o se ha criado». Con esta falta de movilidad geográfica coinciden Juan F. Jimeno Serrano, Luis Toharia, Samuel Bentolila y Juan José Dolado⁸¹. La cuestión relacionada con la distribución de la jornada también sigue sin resolverse, como se señala en el documento que el Gobierno ha dirigido el Consejo Económico y Social⁸².

Finalmente, queda la cuestión de los despidos colectivos por causas económicas. El cuadro n.º 5, tomado de Armando Caro Figueroa⁸³ muestra que queda bastante por hacer para armonizar nuestra realidad con la comunitaria.

⁷⁸ Véase en Luis Toharia, *Las entradas y salidas del mercado de trabajo: qué hay que liberalizar?*, en *Círculo de Empresarios. Boletín 57, El mercado de trabajo español: reforma y creación de empleo*, diciembre 1993, pág. 124-126.

⁷⁹ Cfs. Luis Toharia, art. cit. m pág. 119-130; véase también Juan F. Jimeno Serrano y Luis Toharia Cortés, *El mercado de trabajo español en el proceso de convergencia hacia la Unión Económica y Monetaria europea*, en *Papeles de Economía Española*, 1992, n.º 52-53, págs. 78-107.

⁸⁰ Cfs. Amando de Miguel, *La Sociedad española, 1993-94. Informe sociológico de la Universidad Complutense*, Alianza, Madrid, pág. 274.

⁸¹ Cfs. Juan F. Jimeno Serrano y Luis Toharia Cortés, art. cit., págs. 98-99; Samuel Bentolila y Juan José Dolado, *Mismatch and internal migration in Spain, 1962-86* en la obra dirigida por F. Padoa-Schioppa, *Mismatch and labour mobility*, Cambridge University Press, 1991 y Samuel Bentolila, *Migración y ajuste laboral en las regiones españolas*, Centro de Estudios Monetarios y Financieros, Documento de Trabajo 9.204, Madrid, 1992.

⁸² Cfs. *La reforma del mercado de trabajo. Documento que el Gobierno dirige al Consejo Económico y Social en demanda de un dictamen*, Madrid, abril 1993.

⁸³ Armando Caro Figueroa, ob. cit., pág. 272-274.

Cuadro 4

<i>Contratos, modalidades</i>	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Temporales de fomento del empleo	15,8	15,6	16,5	18,6	20,8	21,2	20,7	16,6	13,2
Temporales ordinario (b)	53,6	52,2	52,2	52,0	51,6	51,8	52,0	57,4	60,3
En prácticas	1,9	2,5	3,2	3,7	4,2	3,8	3,4	2,1	1,3
Para formación	4,1	4,7	5,4	5,7	6,3	5,5	4,8	2,7	1,3
Indefinidos (c)	4,4	5,2	5,1	4,5	2,8	3,2	3,3	4,0	3,0
Fijos discontinuos	4,5	3,8	3,3	2,4	2,0	1,9	1,8	1,5	1,7
A tiempo parcial	4,4	5,2	5,5	6,2	6,7	7,4	8,5	10,5	13,4
En régimen de Convenio INEM	9,8	9,0	7,3	5,6	4,4	3,6	3,2	2,7	4,1
Otros temporales (d)	1,5	1,9	1,6	1,4	1,3	1,5	2,3	2,5	1,8
N.º de contratos	2.743.671	3.442.553	4.038.879	4.714.332	5.356.732	5.532.073	5.522.518	5.156.795	4.575.134

(a) Los datos de 1993 estimados por Luis Toharia.

(b) De obra o servicio, eventuales por circunstancias de la producción, interior y para el lanzamiento de nueva actividad.

(c) Indefinidos ordinarios y de fomento del empleo.

(d) De relevo, sustitución de trabajadores de 64 años y otros temporales ordinarios.

Cuadro 5

	<i>España</i>	<i>Alemania</i>	<i>Francia</i>	<i>Bélgica</i>
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso A. L. + Cte. E. • Consulta al Cte. E. • Autorización administrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso A. L. + Cte. E. • Consulta al Cte. E. + Plan social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso A. L. + Cte. E. • Consulta al Cte. E. + Plan Social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso A. L. + Cte. E. • Consulta al Cte. E.
Umbrales	<ul style="list-style-type: none"> • Sólo para los plazos procesales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de más de 20 trabajadores. • Despido de alrededor del 10 por 100 de la plantilla*. 	<ul style="list-style-type: none"> • Despidos de más de 10 trabajadores*. • La «entrevista» sólo procede con trabajadores con más de 1 año de antigüedad; y la indemnización legal es sólo para trabajadores con más de 2 años de antigüedad. • Plan Social: obligatorio para empresas de más de 50 trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de 20 o más trabajadores. • Despido del 10% o más de la plantilla.
Indemnización	<ul style="list-style-type: none"> • Procedente = indemnización de 20 días por año de antigüedad. Tope: 12 mensualidades. • Improcedente = no se ejecuta el despido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedente = indemnización legal**. • Improcedente o nulo = readmisión (excepcionalmente; el juez puede extinguir la relación fijando una indemnización). Tope: 12 mensualidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedente = la indemnización mínima legal es 1/10 del salario mensual por año de antigüedad**. • Improcedente = los despidos sin causa real y seria, dan derecho a una indemnización de 6 meses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedente = indemnización igual a la mitad de la diferencia entre la remuneración y las prestaciones por desempleo durante 4 meses. • Improcedente o abusivo = se acumula indemnización de 6 meses de salario.
Normativa	<ul style="list-style-type: none"> • ET (Art. 51) • R. D. 696/80. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Protección contra el despido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 86-797; Ley del 2-8-89. • Acuerdo interconfederal del 20-2-87. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de contratos de trabajo (1978).
Observaciones		<ul style="list-style-type: none"> * Los despidos individuales por causas económicas tienen regulación propia. ** El juez al revisar el despido no puede valorar la causa económica invocada por el empleador. El Plan Social puede fijar una indemnización para la que no existen mínimos ni máximos legales. La indemnización usual es de 15 días por año de antigüedad. 	<ul style="list-style-type: none"> * El despido individual por causas económicas tiene regulación propia. Los despidos de entre 2 y 10 trabajadores requieren una entrevista individual. ** El Plan Social puede fijar una indemnización superior. El empleador que despide a trabajadores >55 años paga 6 meses de salarios al Fondo de Desempleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • El despido por cierre de empresa tiene regulación especial.

	<i>Holanda</i>	<i>Irlanda</i>	<i>Dinamarca</i>	<i>Grecia</i>
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso A. L. + Cte. E. • Consultas con el Cte. E. • Autorización administrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso A. L. + Cte. E. • Consultas con el Cte. E. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso A. L.* + Cte. E. • Consulta con el Cte. E. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso A. L. + Cte. E. • Consultas con el Cte. E.
Umbrales	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de más de 20 trabajadores. • Despido de más de 20 trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Despidos de más del 10% de la plantilla. • Trabajadores de más de 2 años de antigüedad, entre 16 y 66 años, y con jornada superior a ocho horas semanales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Despidos que afecten a más del 10% de la plantilla. • Empresas que empleen a más de 20 trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de 20 o más trabajadores. Despido del 10% o más de la plantilla. Trabajadores con más de dos meses de antigüedad*.
Indemnización	<ul style="list-style-type: none"> • Procedente = se determina en el Plan Social. • Improcedente o nulo = 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedente = entre media y una semana de salario por año de servicio, en función de antigüedad y edad. Tope: 45.000 anuales. Un Fondo reembolsa el 60% al empleador. • Improcedente = readmisión o reconducción al despido ordinario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedente = no existe indemnización legal. • Improcedente = los despidos se reproducirán al trámite de despido ordinario**. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedente = a) los despidos por cierre de empresas no tienen indemnización obligatoria. b) en los demás casos se determinan según antigüedad**. • Improcedente =
Normativa	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de 24 de marzo de 1976 s/notificación de despidos colectivos. Modificada por Ley 6/90. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protection Employment Act- 1977. • Redundancy Payments Act- 1967-1991. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley sobre colocación y seguro de desempleo***. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 136/83.
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Los despidos individuales por causas económicas tienen regulación propia. ** El juez al revisar el despido no puede valorar la causa económica invocada por el empleador. El Plan Social puede fijar una indemnización para la que no existen mínimos ni máximos legales. La indemnización usual es de 15 días por año de antigüedad. 		<ul style="list-style-type: none"> • El preaviso se dirige al xx, órgano tripartito, que puede revisar el número de despidos. ** Los despidos ordinarios son revisados por un comité paritario que, según las circunstancias, puede fijar una indemnización cuyo tope es de 39 semanas de salario. *** Se estudia su modificación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por debajo de este umbral, el despido es libre. ** Para empleados con un año de antigüedad, un mes de salario. Con 10 años, ocho meses de salario. Tope: 24 meses. Para obreros con un año de antigüedad, cinco días. Con 10 años, 52 días.

	<i>Luxemburgo</i>	<i>Italia</i>	<i>Portugal</i>	<i>Reino Unido</i>
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso A. L. + Cte. E. • Consultas con el Cte. E. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso A. L. + Cte. E. • Consultas con el Cte. E. • Determinación objetiva de los trabajadores afectados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso A. L. + Cte. E.* • Consultas con el Cte. E. (está presente la A. L.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso A. L. + Cte. E. • Consultas con el Cte. E. sobre forma de concretar los despidos e indemnizaciones.
Umbral	<ul style="list-style-type: none"> • Despido de al menos 10 asalariados en un periodo de 30 días. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de más de 25 trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • El procedimiento se aplica a las empresas con dos o más trabajadores**. • Los despidos deben afectar a dos o más trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las garantías se aplican sólo a los trabajadores >18 años y con más de dos años de antigüedad. • Sólo para los plazos procesales*.
Indemnización	<ul style="list-style-type: none"> • Procedente = sin indemnización legal. • Improcedente o nulo = readmisión o re-conducción al régimen ordinario de despidos* 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedente = a) recurso a la -Cassa Integrazione Gaurdagni-; b) indemnización por cesación de contrato (xxxx) equivalente a una remuneración anual dividida por 13,5 por año de servicio. • Improcedente o nulo = readmisión según régimen ordinario*. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedente = indemnización un mes de salario por mes de antigüedad. Sin tope. • Improcedente = readmisión o indemnización según régimen ordinario de despidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedente = indemnización en función de la edad y antigüedad del trabajador que oscila entre 0,5 y 1,5 semanas de salario por año de antigüedad. • Improcedente = no se ejecuta el despido**.
Normativa	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 2/3/82 s/Despidos colectivos. • Ley 24/5/89 s/Contratos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo interconfederal de V 1965. • Ley 675/77. • Ley 297/82. • Ley 223/91. 	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Ley 64/A de 1989. 	<ul style="list-style-type: none"> • EPA 1971. • EPA 1975.
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> • El régimen ordinario autoriza los despidos con preaviso (sustituible por indemnización) más una -indemnización de salida- según antigüedad cuando el trabajador tiene cinco o más años de antigüedad (en las empresas de menos de 20 asalariados, la -indemnización de salida- puede sustituirse por preaviso). 	<ul style="list-style-type: none"> • Procede la readmisión en el área de la -tutela real-. En el área de la -tutela obligatoria- puede reemplazarse por una indemnización de entre 2,5 y 6 mensualidades (ampliables según antigüedad). 	<ul style="list-style-type: none"> • Los despidos sólo son efectivos sesenta días después de comunicados a cada trabajador. ** No es habitual que estos despidos se recurran judicialmente. Los despidos por debajo del umbral tienen un procedimiento especial. 	<ul style="list-style-type: none"> • El procedimiento (-redundancy) se aplica también a los despidos económicos individuales. En las empresas de menos de 10 trabajadores el 35% de las indemnizaciones se atienden con fondos públicos. ** La EPA establece una presunción en favor de la causa económica invocada. En el excepcional supuesto de improcedente, el empleador dispone de las modalidades ordinarias de despido.

La reacción sindical ante todo esto es, pues, meramente defensiva. Pero queda otra cuestión, en la que los sindicatos mantienen, como se ha dicho una tenaz ofensiva, la salarial.

El terreno es muy peligroso para España. Si decidimos que España = 100 en costes totales laborales y en la cuantía del salario hora, he aquí su colocación en el conjunto de la OCDE, según el IWD, Instituto de la Economía Alemana, para 1992⁸⁴:

Cuadro 6

<i>Países</i>	<i>Indice del salario hora</i>	<i>N.º de orden</i>	<i>Indice de los costes laborales totales</i>	<i>N.º de orden</i>
Alemania	159,91	5	182,99	1
Suiza	184,93	2	171,13	2
Noruega	182,30	3	169,69	3
Suecia	154,94	6	167,73	4
Bélgica	130,85	10	149,41	5
Holanda	131,63	9	147,23	6
Austria	115,92	13	144,57	7
Dinamarca	186,43	1	144,00	8
Italia	113,01	15	143,52	9
Luxemburgo	147,69	7	135,50	10
Japón	162,19	4	130,83	11
Finlandia	121,96	12	126,82	12
Francia	103,55	17	121,02	13
Canadá	142,36	8	120,10	14
Estados Unidos	126,94	11	108,11	15
España	100,00	18	100,00	16
Gran Bretaña	113,29	14	99,39	17
Irlanda	110,45	16	97,25	18
Australia	93,9	19	83,82	19
Grecia	47,55	20	48,15	20
Portugal	36,18	21	39,08	21
Turquía	21,32	22	3437	22

⁸⁴ Lo tomo del artículo de José M.^a de Escondrillas, *Las cuotas de la Seguridad Social como factor condicionante del empleo*, en *Círculo de Empresarios. Boletín 57, El mercado de trabajo español: reforma y creación de empleo*, diciembre 1993, pág. 226.

Tanto en salarios como en costes laborales totales nos encontramos demasiado próximos a economías muy potentes como para no tener que vigilarlos con cuidado. En salario hora nos encontramos entre Francia y Australia y en costes laborales totales entre Estados Unidos y Gran Bretaña.

Además, desde 1986, nos encontramos, sin escapatoria posible, transformados en una economía comunitaria más. Se ha convertido en básico, no ya para nuestra prosperidad, sino incluso para nuestra supervivencia como realidad social, la competitividad. El coste de financiación, el salarial, el problema del tipo de cambio, la cuestión de la energía, la inflación, la localización de la actividad productiva, el papel de las empresas transnacionales en España y de España, tiene que analizarse desde este punto de vista.

Restringiéndonos al asunto de los costes laborales, cuya subida no puede explicarse sin una clara presión sindical, conviene examinar por qué se produce ésta. La pregunta es pertinente, ya que, en principio, no resulta fácil entenderlo, porque los sindicatos obreros muestran en España una triple debilidad: en el terreno reivindicativo; en el de la afiliación y en el de la gestión de sus servicios para sus miembros. Pero, unos sindicatos débiles, ¿son capaces de provocar, de modo persistente subidas importantes en los costes laborales? Una situación tan paradójica merece la pena que se intente explicar.

Comprobemos, en primer lugar, la triple debilidad que se acaba de señalar. La reivindicativa es observable en la serie estadística del cuadro n.º 7, y en el gráfico 1. En ambos se da el 100 al número de trabajadores implicados en las huelgas y al de horas perdidas en 1966, el primer año en el que, tras la guerra civil, comenzó a elaborarse la serie de la conflictividad social. Esta información, en cuanto a datos mensuales, ha sido continuada, en la denominada serie de la *conflictividad por causas estrictamente laborales* por la CEOE, que la ofrece mensualmente, con un retraso, plenamente aceptable, de un trimestre. Aquí se presenta la serie de trabajadores implicados y de horas de trabajo perdidas⁸⁵.

Para completar esta información, se ofrece otra adicional, que podríamos denominar la *serie contemporánea*, porque se eliminan no sólo los datos de 1966 a 1975, sino los turbulentos ya señalados antes, de 1975 a 1978, porque, como consecuencia de los problemas sociopolíticos derivados de la ruptura sindical, la serie de los *conflictos por causas estrictamente laborales* resultaba, por fuerza, distorsionada, de modo tal que quizá las comparaciones temporales no se-

⁸⁵ Los datos básicos proceden de *Conflictividad laboral. Año 1993*, CEOE, 1994. Para tener una cifra de referencia, en relación con los índices, en 1993 hubo 1.243.607 trabajadores implicados y 25.060.869 horas de trabajo perdidas. Además estas fuentes estadísticas permiten conocer el número de huelgas —en 1993, éstas fueron 1.679— y las plantillas afectadas por ellas, que también en 1993 fueron de 2.985.390 personas. Hasta 1992, véase en *Anuario de Estadísticas Laborales* del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuadro 7

<i>Años</i>	<i>Indices de trabajadores implicados en huelgas</i>	<i>Horas perdidas</i>
1966	100	100
1967	292	138
1968	155	118
1969	187	311
1970	392	378
1971	285	459
1972	326	418
1973	472	623
1974	670	626
1975	596	580
1976	3.895	6.162
1977	2.480	5.182
1978	3.889	7.210
1979	6.157	9.581
1980	2.634	6.084
1981	3.594	4.176
1982	1.749	3.239
1983	3.208	4.390
1984	5.882	6.837
1985	4.858	3.595
1986	1.919	2.845
1987	3.454	4.591
1988	8.564	6.526
1989	2.661	3.308
1990	1.844	2.241
1991	2.462	2.753
1992	7.868	4.928
1993	1.331	1.404

rian muy legítimas. Me pareció peligroso acercarse más al 100, porque se perdería el choque provocado por el paso del gobierno de UCD al del PSOE. El cuadro n.º 8 recoge estas cifras, en las cuatro series de número de huelgas, plantillas afectadas, trabajadores implicados y horas de trabajo perdidas. Resulta bien claro que nos encontramos en una situación de mínimos históricos generales en todas las series.

Cuadro 8

Años	Indices del núm. de huelgas	Indices de las plantillas afectadas	Índice de los trab. implicados	Índice de las horas de trab. perdidas
1979	100,00	100,00	100,00	100,00
1980	73,501	31,19	26,19	33,46
1981	100,17	17,37	17,67	20,34
1982	97,43	27,69	18,04	17,45
1983	107,66	22,18	21,13	22,66
1984	108,50	32,08	28,76	28,76
1985	92,68	10,00	10,42	12,56
1986	109,61	12,84	13,56	13,91
1987	143,99	29,80	25,62	23,90
1988	124,82	109,53	93,04	40,29
1989	101,90	26,69	25,85	23,89
1990	104,25	16,91	16,57	13,32
1991	94,75	20,73	16,47	13,86
1992	90,72	13,50	11,50	8,20
1993	79,71	2,38	1,95	2,51

La debilidad reivindicativa parece quedar demostrada.

Pasemos a otra situación sindical, la que respecta a la afiliación. Para ello podemos observar las tasas comparativas referentes a la misma, tanto en España como en una serie de países europeos. Téngase en cuenta que la primera base para efectuar las estimaciones es la media española del período de 1974-1979. Es el momento en que, como se ha señalado más arriba, desaparece la Organización Sindical Española y aparecen unas nuevas instancias sindicales que se consolidan a partir del Pacto de La Moncloa, a finales de 1977. Como ya se ha señalado, los acuerdos celebrados en torno a este Pacto, robustecieron a estas organizaciones sindicales introduciéndolas en un neocorporativismo que, naturalmente se esperaba que había de reforzar tanto la paz social como una salida de la crisis. Recordemos que en virtud de esta situación, incluso se decidía que representantes de los nuevos sindicatos se incorporasen a una serie de procesos de control y vigilancia de las empresas públicas, de la Seguridad Social y de la política de precios, lo que iba a proporcionar un impulso evidente a las afiliaciones. Para el resto de los países, las cifras se refieren a 1975. El cuadro n.º 9, comparativo, es el siguiente⁸⁶

⁸⁶ La fuente esencial es *Perspectives de l'emploi*, OCDE, París, 1991, pág. 104, con la adición complementaria del informe dirigido por Fernando Esteve Mora y Fernando Fernández Méndez de Andes, *Sindicatos, economía y sociedad: un futuro para el sindicalismo español*, Informes del Instituto de Estudios y Análisis Económicos, Secretaría de Estado de Economía. Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 1993, págs. 35-65 y 291-301.

Cuadro 9
TASA DE AFILIACION SINDICAL EN 1975
 (para España, para la media 1974-79)

<i>N.º de orden</i>	<i>Países</i>	<i>Tasas</i>
1	Suecia	74,5
2	Gran Bretaña	48,3
3	Italia	47,2
4	Holanda	38,4
5	Alemania	36,6
6	España	30,4
7	Francia	22,8

Pero esta afiliación cae con fuerza en España en el período 1975-80. Su situación en el conjunto del ámbito europeo, de 1970 a 1988 se aclara en el cuadro 10:

Cuadro 10
TASA DE SINDICALIZACION

<i>País</i>	<i>1970</i>	<i>1975</i>	<i>1980</i>	<i>1985</i>	<i>1988</i>
Suecia	67,7	74,5	80,0	84,0	85,3
G. Bretaña	44,8	48,3	50,7	45,5	41,5
Italia.....	36,3	47,2	49,3	42,0	39,6
Holanda	37,0	38,4	35,3	28,7	25,0
Alemania.....	33,0	36,6	37,0	37,4	33,8
España	—	30,4	22,0 (*)	16,0	s. d.
Francia.....	22,3	22,8	19,0	16,3	12,0

(*) La Fundación Friedrich Ebert, en 1983, como consecuencia de una encuesta, publicó la cifra de un 27,2 por 100 de afiliación, con un total de 1.768.000 trabajadores afiliados, que se descomponía así: Comisiones Obreras, el 40,5 por 100; UGT, el 37,4; USO, el 5,6; sindicatos nacionalistas —vascos y gallegos—, el 5,8 por 100; otros sindicatos, el 7,9 por 100, e independientes, el 2,8 por 100. Sin embargo, si se emplea un concepto restrictivo, esto es, no el de personas que en su día se dio de alta en el sindicato, y que no se tiene noticia de haberse dado de baja, sino el de quienes tienen carné más o menos al día, el porcentaje se sitúa —como aparece en Fundación Friedrich Ebert, *Elecciones sindicales 1982*, Documentos y Estudios, 30. Estudio realizado por Equipo de Investigación Sociológica EDIS, Madrid, 1983— en el 20 por 100, cifra congruente con la serie del cuadro 9. En cuanto a la distribución de los afiliados por centrales sindicales, Jelle Visser, en *Dimensions of union growth in postwar Western Europe*, EUI Working Paper n.º 89, European University Institute, Firenze, 1984, atribuye un 27,1 por 100 para Comisiones Obreras y un 23,3 por 100 para UGT.

Esta pérdida de afiliación sindical puede deberse, en primer lugar, a la caída del empleo; en segundo lugar, a la falta de enlace que parece existir de tal afiliación con la mejoría de la distribución de la renta en favor de los trabajadores medida por el cociente entre la masa salarial y la Renta Nacional; en tercer lugar, sucede otro tanto con los lazos entre las mejoras de los salarios reales (W.R.) y la sindicalización. Queda esto muy claro al medir la elasticidad de afiliación respecto al empleo (E), respecto al cociente entre la masa salarial y la Renta Nacional (t), y respecto a los salarios reales. Se confirman así otras hipótesis, como la de J. Visser, que encuentra⁸⁷ que, al estimar el coeficiente de correlación entre el aumento del desempleo, calculado por las diferencias entre las medias de 1983-1985 y las de 1977-1979, y la tasa anual media de crecimiento del número de afiliados entre 1980 y 1985, es -0,71. Si tenemos en cuenta otros estudios de Visser, da la impresión de que el paro parece reducir la afiliación sindical, sobre todo a partir de 1980, porque los años anteriores la cosa está menos clara. O sea, que no se considera que el sindicalismo sea un escudo contra el desempleo, ni que merezca demasiado la pena para mejorar los niveles de ingresos absolutos o a su participación respecto al conjunto de la Renta Nacional.

Cuadro 11
ELASTICIDAD DE LA AFILIACION SINDICAL ESPAÑOLA

	1975-1980	1980-1985
Respecto a E	3,9	2,4
Respecto a W R.....	-1,3	-4,3
Respecto a t	-25,3	3,4

Naturalmente, téngase en cuenta que \bar{t} sube ligeramente en España, de 1975 a 1980, del 57,2 por 100 al 57,8 por 100, y en cambio disminuye hasta el 53,1 por 100 en 1985. En este caso, el Sindicato tampoco es un refugio contra la caída, porque ambas variables descienden de modo simultáneo, aunque con mayor intensidad la afiliación.

Sin embargo, los trabajadores parecen buscar en el sindicato servicios. El primero de todos, que negocien de modo adecuado los convenios colectivos. Se observa en España, en primer lugar, una tasa de participación muy alta en las elecciones sindicales, como recoge el cuadro n.º 12, en el que P es la participación porcentual de los votantes sobre los electores potenciales; V/E, es el porcentaje de los votantes sobre el empleo asalariado; IP el índice de participación, medido

⁸⁷ En el trabajo *Tendances de la Syndicalisation*, en *Perspectives de l'emploi*, OCDE, París, 1991.

Cuadro 12

Sector	P	V/E	IP	SCLASE	TNA	OSINP	IRSC	REP
Producción agrícola	79,0	4,2	0,99	83,3	2,0	14,7	1,06	0,8
Ganadería y servicios agrarios	77,3	25,7	0,97	74,4	8,9	16,7	0,94	0,5
Silvicultura y caza	67,8	4,6	0,85	93,0	6,0	1,0	1,18	0,1
Pesca	83,1	23,3	1,04	90,1	0,2	9,7	1,14	1,1
Extracción y preparación de combust. sólidos y coqueñas...	87,1	80,9	1,06	85,1	2,1	12,8	1,08	1,0
Extracción de petróleo, gas y minerales radiactivos. Refi- nerías	84,4	68,4	1,06	67,4	6,3	26,3	0,86	2,0
Extracción de minerales, producción y primera transforma- ción de metales e industria de productos minerales no metálicos.....	81,7	86,0	1,02	76,7	6,6	16,7	0,97	7,4
Industria química	80,1	60,8	1,00	75,1	4,2	10,8	0,95	3,6
Fabricación de productos metálicos	83,8	49,5	1,05	84,8	6,4	8,8	1,08	4,7
Construcción de maquinaria y equipo mecánico.....	84,7	46,4	1,06	82,1	10,8	7,1	1,04	1,5
Construcción de maquinaria y equipo eléctrico	73,6	47,5	0,92	84,2	11,9	3,9	1,07	0,8
Construcción de máquinas de oficina y material electrónico ..	81,3	50,0	10,2	82,9	8,5	8,6	1,05	1,6
Construcción de automóviles y repuestos	85,0	58,1	1,07	76,0	7,8	16,2	0,96	1,3
Construcción naval.....	80,4	48,0	1,01	83,5	2,2	14,3	1,06	0,7
Instrumentos de óptica y precisión.....	83,5	29,3	1,05	80,2	10,4	9,4	1,02	0,2
Industria alimentaria y tabaco.....	78,9	52,7	0,99	79,8	8,0	12,2	1,01	7,3
Textil	81,7	49,4	1,02	80,7	11,2	8,1	1,02	3,2
Cuero	85,4	52,4	1,07	87,4	5,7	6,9	1,11	0,6
Calzado y vestido.....	86,8	43,6	1,09	87,8	6,2	6,0	1,11	3,1
Madera y corcho	86,5	41,0	1,08	85,8	3,9	10,3	1,09	2,9

Sector	P	V/E	IP	SCLASE	TNA	OSINP	IRSC	REP
Papel y artes gráficas	83,1	43,3	1,04	77,6	11,3	11,1	0,98	2,4
Caucho y plásticos	85,5	29,2	1,07	79,7	10,4	9,9	1,01	0,9
Otras industrias	82,9	19,1	10,4	82,3	10,5	7,2	1,04	0,3
Construcción	78,1	19,1	0,98	87,0	3,8	9,2	1,10	6,0
Comercio al por mayor	83,4	28,6	1,05	83,2	6,8	10,0	1,06	4,7
Comercio al por menor	84,8	37,1	1,06	78,0	5,4	16,6	0,99	6,3
Hostelería	73,8	31,1	0,92	87,2	3,6	9,2	1,11	4,8
Reparaciones	85,4	28,9	1,07	86,7	3,5	9,8	1,10	1,9
Transporte ferroviario	76,4	47,8	0,96	87,4	0,5	12,1	1,11	0,7
Otros transportes terrestres	77,8	39,5	0,97	82,9	4,4	12,7	1,05	2,7
Transporte marítimo y aéreo	69,1	53,5	0,87	78,0	5,9	16,1	0,99	0,8
Actividades anexas al transporte	80,8	41,3	1,01	75,6	3,6	20,8	0,96	2,1
Instituciones financieras y seguros. Inmobiliarias. Servicios a las empresas	80,0	59,7	1,00	61,9	8,2	29,9	0,79	6,2
Alquileres	73,3	16,5	0,92	73,1	11,9	15,0	0,93	1,2
Administración pública	70,4	17,4	0,88	82,6	5,4	12,0	1,05	4,2
Saneamiento de vías públicas	65,5	55,5	0,82	86,7	2,0	11,3	1,10	2,5
Educación e investigación	84,7	13,8	1,06	43,4	9,2	47,4	0,55	3,2
Sanidad veterinaria	65,5	17,6	0,82	73,8	7,8	18,4	0,94	2,0
Servicios sociales y culturales	78,7	22,7	0,99	77,8	7,6	14,6	0,99	2,1
Servicios generales	83,5	11,3	1,05	83,7	5,1	11,2	1,06	0,2
Servicios domésticos	78,1	0,2	0,98	98,0	2,0	0,0	1,24	0,0
TOTAL	79,8	32,9	1,00	78,8	6,7	14,5	1,00	100,0

por el cociente entre la participación sectorial y la participación media española; SCLASE, es la suma correspondiente al voto porcentual percibido por Comisiones Obreras, UGT, y ELA-STV; TNA es el mismo porcentaje recibido por trabajadores no afiliados; OSIND, es también el mismo porcentaje recibido por otros sindicatos; IRSC, es un índice de representatividad de los Sindicatos de clase, medido por el porcentaje obtenido por los sindicatos de clase en cada sector respecto al porcentaje medio nacional de SCLASE; finalmente, REP, es el porcentaje de representantes totales del sector respecto al total nacional, con el error igual o menos de 0,05⁸⁸:

Que se les designa a los grandes sindicatos precisamente para que negocien dentro de un ámbito en el que sólo ellos pueden actuar con eficacia se demuestra, como aclara el cuadro n.º 13, con lo que sucede con las grandes empresas; conforme aumenta su tamaño, disminuye la afición a los grandes sindicatos. El servicio de negociar, sobre todo los convenios, pueden rendirlo los propios representantes de la empresa, y probablemente mucho mejor que personas ajenas a la misma, lo que no ocurre con los empleados en empresas pequeñas. *N* es el número de trabajadores que tiene cada empresa.

Cuadro 13
REPRESENTANTES ELEGIDOS POR TAMAÑO DE EMPRESA

TOTAL NACIONAL					
<i>N</i>	<i>SCLASE</i>	<i>TNA</i>	<i>OSIND</i>	<i>IRSC</i>	<i>Porcentaje del total de representantes</i>
6-30.....	86,1	3,2	10,7	1,09	31,6
31-49.....	79,9	7,4	12,7	1,01	13,8
50-100.....	76,5	9,1	14,4	0,97	17,8
101-250.....	74,8	9,6	15,6	0,95	20,0
251-500.....	73,0	8,1	18,9	0,93	8,5
501-750.....	74,0	6,2	19,8	0,94	3,0
751-1.000.....	69,6	5,4	25,0	0,88	1,7
1.001-5.000.....	67,7	3,9	28,4	0,86	3,3
Más de 5.000.....	65,5	1,0	33,5	0,83	0,2
TOTAL.....	78,8	6,7	14,5	1,00	100,0

⁸⁸ La base de este cuadro en el informe cit., dirigido por Fernando Esteve Mora y Fernando Fernández Méndez de Andes, pág. 330-331.

INDUSTRIA

<i>N</i>	<i>SCLASE</i>	<i>TNA</i>	<i>OSIND</i>	<i>IRSC</i>	<i>Porcentaje del total de representantes</i>
6-30.....	88,4	3,1	8,5	1,10	28,2
31-49.....	83,3	7,1	9,3	1,04	14,2
50-100.....	76,8	11,9	11,3	0,96	17,8
101-250.....	74,3	12,2	13,5	0,93	20,9
251-500.....	73,0	8,1	18,9	0,93	8,5
501-750.....	75,5	7,1	17,4	0,94	3,5
751-1.000.....	71,5	6,0	22,5	0,89	1,9
1.001-5.000.....	76,2	3,0	20,8	0,95	3,2
Más de 5.000.....	67,5	1,5	31,0	0,84	0,4
TOTAL.....	80,2	8,0	11,8	1,00	100,0

SERVICIOS

<i>N</i>	<i>SCLASE</i>	<i>TNA</i>	<i>OSIND</i>	<i>IRSC</i>	<i>Porcentaje del total de representantes</i>
6-30.....	82,8	3,9	13,3	1,09	32,5
31-49.....	73,7	8,5	17,8	0,97	12,7
50-100.....	75,3	7,1	17,6	0,99	18,0
101-250.....	75,1	7,1	17,8	0,99	20,3
251-500.....	68,8	5,3	25,9	0,90	7,8
501-750.....	72,5	5,4	22,1	0,95	3,0
751-1.000.....	67,5	4,4	28,1	0,89	1,7
1.001-5.000.....	60,4	4,8	34,8	0,79	3,9
Más de 5.000.....	61,0	0,0	39,0	0,80	0,2
TOTAL.....	76,2	5,9	17,9	1,00	100,0

CONSTRUCCION

<i>N</i>	<i>SCLASE</i>	<i>TNA</i>	<i>OSIND</i>	<i>IRSC</i>	<i>Porcentaje del total de representantes</i>
6-30.....	90,9	1,6	7,5	1,04	43,8
31-49.....	89,0	3,7	7,3	1,02	19,8
50-100.....	83,7	5,5	10,8	0,96	17,1
101-250.....	78,6	7,0	14,4	0,90	14,5
251-500.....	84,8	10,2	5,0	0,97	3,7
501-750.....	63,6	0,0	36,4	0,73	0,8
751-1.000.....	42,9	0,0	57,1	0,49	0,2
Más de 1.000.....	87,0	3,8	9,2	1,00	100,0

Todo esto parece indicar que tiene razón José Antonio Gallego Gredilla en su ensayo *Mutación sistémica y sindicalismo*⁸⁹ al señalar que, en la realidad actual, lo que nos debe preocupar «está a años luz de la realidad que motivó la reunión de la Free Mason Tavern de 1862 o el acto de Saint Martin Hall el 28 de septiembre de 1864 con el surgimiento de la Primera Internacional. Es más, en 1992, resultan claramente anacrónicos en Europa ciertos términos clásicos del sindicalismo tradicional como los de *buelga general revolucionaria* o *liberación del proletariado*. Pocos sectores de la población europea pueden calificarse como *obreros desposeídos*. La mayor parte de la población está hoy compuesta —desde el gerente de una empresa hasta el último miembro del resto de los trabajadores—, por empleados o asalariados o autónomos. A pocos es aplicable el término decimonónico de *obrero* y menos aun de *proletario*. El Estado del Bienestar ha permitido en Europa eliminar la distinción de clases en el sentido marxista de la palabra y lograr que la gran mayoría de su población haya superado los niveles de supervivencia. El sindicalismo tradicional ha perdido así gran parte de su justificación ética originaria y de su legitimidad social. Es más, en algunos países europeos ciertas actuaciones sindicales actuales, más que favorecer al trabajador van en contra de la mayor parte de los trabajadores, incluidos los trabajadores desposeídos de empleo. Parece como si tan solo buscasen intereses gremialistas o corporativistas sin tener en cuenta el bien común de la mayor parte de los asalariados reales o potenciales».

La cuestión es adivinar hacia dónde puede caminar ese neosindicalismo al que es preciso atender. Por una parte, a negociar, en nombre de los trabajadores, convenios colectivos. Ya se acaba de indicar de qué modo se considera que esto interesa menos a los asalariados conforme se altera el régimen de convención colectiva a causa, entre otras cosas, de la dimensión de la planta industrial.

En segundo lugar, a participar en estructuras corporativas que nunca han dejado de existir y a cuyos primeros pasos, tras los Acuerdos de La Moncloa, se ha hecho referencia. Todo esto, para ser eficaz, exige la presencia, de modo creciente, de técnicos y expertos en las estructuras dirigentes sindicales con consecuencias importantes.

En tercer término, Gallego Gredilla considera que una de las misiones del sindicalismo futuro será «obligar a las empresas a formar sus trabajadores aunque ello pueda obligar a devolver tales gastos de formación en caso de que el trabajador, una vez formado, pretenda dejar la empresa. Para que los sindicatos del futuro lo hagan así será preciso que ellos mismos, en sus equipos dirigentes, tengan el nivel suficiente como para saber discutir con los empresarios el tipo de

⁸⁹ Incluida en el informe cit., dirigido por Fernando Esteve Mora y Fernando Fernández Méndez de Andes, pág. XV-XVI y XXIX-XXX.

política de recursos humanos necesaria.. Se requiere un trabajador flexible, versátil y responsable y no un autómata».

Los sindicatos españoles se ven así impulsados, si no quieren correr serios riesgos por lo que se refiere a su supervivencia, a una profunda reconversión, a la que se refirió Mathias Hintersheide, secretario general de la Confederación Europea de Sindicatos, cuando señalaba⁹⁰ que «a causa de una concepción demasiado restrictiva de las tareas del movimiento sindical, algunas de las organizaciones europeas sólo de manera tardía se han ocupado de los problemas que preocupan a los trabajadores y condicionan su vida y la de sus familias. Para llenar ese vacío, han sido creadas asociaciones específicas fuera del movimiento sindical que, en ocasiones, predicen posiciones opuestas a los sindicatos. Citemos, p. ej., las asociaciones de consumidores, de usuarios de los servicios públicos, de emigrantes, de personas de la tercera edad, de defensores del medio ambiente, de la paz y el desarme».

Esa conversión sindical no es nada fácil. Ahora en España vemos cómo ha fracasado de manera ruidosa un intento de la UGT en este sentido de prestar servicios a los trabajadores. No es cosa de hundir más el escalpelo en algo evidente, que parece mostrar que el Sector Público y las empresas capitalistas, o sea el mercado, en cuanto a prestaciones de servicios a los trabajadores, lo hacen mejor que las organizaciones sindicales. Es claro el desastre del grupo IGS y más en concreto lo sucedido con la cooperativa PSV⁹¹. El que haya estallado este conjunto de actividades de servicios, constituido esencialmente «por la cooperativa de viviendas PSV; la aseguradora Unial, la constructora SCN, una sociedad del mercado hipotecario —IGS Sociedad de Crédito Hipotecario— y parte de la agencia de viajes IGS Ocio y Viajes (antigua Libertur)», en un grupo del que UGT «posee directamente el 47 por 100 de las acciones de IGS y controla los derechos económicos del 53 por 100 restante», exigiendo que «de forma urgente», UGT dispusiese de 14.000 millones de pesetas, es una prueba palpable de este fracaso.

Sin proyecto utópico descendiente del ya trasnochado *mito de la gran huelga general*, del que los proletarios esperaban que daría en el suelo con el corchón del capitalismo; sin ideas claras sobre lo que se puede y debe reivindicar; con una grave crisis de afiliación y con defectos notables en la gestión de los servicios que le son esenciales para mantenerse atractivo, el sindicalismo hoy se encuentra en una grave crisis. Sólo cree poder salir de ella, por una parte, resis-

⁹⁰ Cfs. Mathias Hintersheide, *El sindicalismo y sus perspectivas de futuro*, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, diciembre 1990, n.º 10, págs. 47-52.

⁹¹ Un estudio más amplio de la primera fase documental de este asunto PSV, en mi trabajo *El miedo ante el cambio de las estructuras socioeconómicas españolas*, en *Círculo de Empresarios. Libro Marrón, Política económica y las reformas estructurales de la economía española*, diciembre 1993, págs. 476-478.

tiéndose, casi con ferocidad, a toda alteración en las estructuras heredadas de protección social y presionando, también con fiereza, para subir los salarios en los convenios colectivos. Sospecha que si no alcanza tal doble objetivo, su propia existencia pasa a estar seriamente amenazada. Por eso su presión incluso bordea lo absurdo⁹². Es posible construir, como muestra el cuadro 14, un panorama comparativo que evidencia la bastante palpable disparidad existente entre la situación española y la de los otros catorce países industriales más importantes⁹³. Se observa, con claridad, nuestra extravagante situación: máximo incremento de salarios, salvo en el caso de Alemania —que tiene la undécima tasa de paro, de mayor a menor, de las quince que se anotan— y máxima tasa de paro, que casi duplica la belga que le sigue, pero que tiene la sexta subida en los salarios. Como las informaciones estadísticas no son simultáneas —voluntariamente, se hacen coincidir las españolas—, se indican las fechas exactas de las mismas. En el gráfico 2 queda esto mucho más claro. La posición extrema española es suficientemente nítida como para insistir más en ello.

Mantener el *statu quo* de la situación sindical es lo que ha producido un resultado que denuncian así Enrique Fuentes Quintana y Julio Alcaide Inchausti: «Entre 1990 y 1993 el crecimiento de los salarios ha ido permanentemente por encima de los precios y, aun con mayor distancia, del de la productividad». Por eso, «esta circunstancia ha sido un factor clave en el deterioro de los beneficios empresariales que ha conducido a las empresas a buscar el necesario ajuste por la única vía que les quedaba disponible para restablecer la productividad, esto es, la reducción del empleo, cuyo efecto se traduce dramáticamente en la elevación de la tasa de paro»⁹⁴.

Por otro lado, el Gobierno en su documento, fechado el 2 de septiembre de 1993, *La política de rentas elemento de la política económica*, ha de señalar con toda justeza que «la condición imprescindible para que una política de rentas genere un proceso de creación de empleo consiste en la disminución de los costes laborales por unidad de producto o, lo que es equivalente, que su aumento sea inferior al de la productividad esperada. Sólo de este modo el trabajo incorporado a cada unidad de producto es más barato y permite que el excedente del empresario por unidad de producto aumente». Como es preciso para que se genere un aumento de estos excedentes empresariales, es necesario que no solo no se

⁹² No otra cosa se sostiene, de modo muy documentado y vivo, que no hay por qué repetir, en Víctor Pérez-Díaz y Juan Carlos Rodríguez, trabajo cit., págs. 29-33.

⁹³ Las informaciones se toman de *The Economist* de 26 de marzo de 1994, vol. 330, n.º 7.856, pág. 134, *Economic indicators*.

⁹⁴ Cfs. Enrique Fuentes Quintana y Julio Alcaide Inchausti, *La economía española ante el Pacto Social*, en *Cuadernos de Información Económica*, julio-agosto 1993, n.º 76-77, pág. 16-29; el párrafo que se entrecorilla en la pág. 23.

Cuadro 14

Nación	Incrementos salariales anuales porcentuales (porcentaje)	Observaciones	Tasa porcentual de desempleo	Observaciones
Canadá	0,8	Ingresos horarios, diciembre 1993	11,1	Febrero 1994
Holanda	2,3	Salarios horarios, enero 1994	7,7	Noviembre-enero 1994
Francia	2,6	Ingresos horarios, cuarto trimestre 1993, no ajustados estacionalmente	12,2	Enero 1994
Estados Unidos	2,7	Ingresos horarios, febrero 1994	6,5	Febrero 1994, nueva serie
Suecia	2,7	Ingresos horarios en la industria, diciembre 1993	8,8	Enero 1994, no ajustada estacionalmente
Bélgica	3,1	Ingresos horarios no ajustados estacionalmente, tercer trimestre 1993	13,8	Febrero 1994, nueva serie
Dinamarca	3,1	Ingresos horarios, diciembre 1993	12,5	Enero 1994, no ajustada estacionalmente
Gran Bretaña	3,3	Ingresos mensuales, enero 1994	9,8	Febrero 1994
Australia	3,8	Ingresos semanales no ajustados estacionalmente, noviembre 1993	10,6	Febrero 1994
Italia	3,9	Salarios horarios de manufactura, no ajustados estacionalmente, noviembre 1993	11,2	Enero 1994
Suiza	5,3	Ingresos mensuales en la manufactura, octubre 1992	5,2	Febrero 1994, no ajustada estacionalmente
Austria	5,6	No ajustados estacionalmente, septiembre 1993	8,7	Enero 1994
Japón	5,8	Ingresos mensuales en la manufactura, enero 1994	2,7	Enero 1994
España	6,3	Ingresos trimestrales, tercer trimestre 1993	23,1	Tercer trimestre, no ajustada trimestralmente
Alemania	7,8	Ingresos horarios, diciembre 1993	8,2	Sólo Alemania Occidental, febrero 1994, nueva serie

incrementen, sino incluso que disminuyan —prosigue el Gobierno— «los costes financieros» y «otros elementos del coste laboral unitario, fundamentalmente las cotizaciones sociales». Por eso, los trabajadores han de aceptar «la moderación salarial y la adecuación de las normas laborales a lo que exige la situación», en especial todo lo derivado del mantenimiento transitorio de las Ordenanzas como derecho dispositivo, hasta su sustitución por convenio colectivo o su derogación por el Ministerio de Trabajo.

Estos términos tan razonables fueron rechazados por unos sindicatos que mostraron así su incapacidad para responder a las agobiadoras necesidades socioeconómicas que España tenía al final de 1993. Por tanto, la reforma del mercado laboral ha de ensayarse a sus espaldas, que no son precisamente anchas y provistas de férreas armaduras. No da la impresión de que se pueda lograr de otro modo que con denuedo y carencia de miedo. La crisis sindical favorece la acción del Gobierno y la situación debe aprovecharse a fondo.

Victor Pérez-Díaz⁹⁵ nos ha explicado cómo el planteamiento del equilibrio sociolaboral español puede explicarse, dinámicamente, como un gigantesco juego de las cuatro esquinas. En la número 1, se encuentran de 7 a 8 millones de asalariados, con fuerte defensa sindical. Desde hace medio siglo se considera que se trata del núcleo a defender con fuertes subidas salariales y con rigideces en la movilidad del conjunto de sus relaciones laborales. También en esa esquina, por supuesto, se encuentra una cifra creciente de empleados públicos.

En la esquina número 2, las medidas de flexibilización del mercado del trabajo han creado, desde mediados de los años ochenta, un ámbito de unos tres millones de trabajadores, que incluye «prácticamente a todos los jóvenes que han empezado a trabajar en estos años, y que se han ido habituando a una secuencia de contratos de hasta tres años, despidos modestos (unos doce días de salario por año trabajado), subsidios de desempleo y vuelta a empezar». Según nuestro compañero Julio Segura⁹⁶ sólo un 17 por 100 consigue pasar a la esquina 1.

En la esquina n.º 3 están los trabajadores de la economía sumergida. Su cifra puede ser considerable. Víctor Pérez-Díaz señala cómo, según Joaquín Trigo Portela⁹⁷ y Juan Muro⁹⁸, su cifra asciende de unos 1,5 a unos 2,5 millones de personas. No se crea que están carentes de toda protección social, aunque sus salarios

⁹⁵ Cfs. Víctor Pérez Díaz y Juan Carlos Rodríguez, trabajo cit., págs. 33-41.

⁹⁶ Cfs. Julio Segura, Federico Durán, Luis Toharia y Samuel Bentolila, *Análisis de la contratación temporal en España*, cit.

⁹⁷ Cfs. Joaquín Trigo Portela, *Barreras a la creación de empresas y economía regular*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1988.

⁹⁸ En su ensayo *Estimación del empleo irregular en la economía española*, en el volumen dirigido por Samuel Bentolila y Luis Toharia, *Estudios de economía del trabajo en España. III. El Problema del paro*, Ministerio de Trabajo y Seguridad social, Madrid, 1991.

son más reducidos y sus despidos más fáciles que en cualquier otro lugar. Suelen recibirla de la esquina 4, con la que existe un trasiego continuo, así como de la percepción de los beneficios de la seguridad social, por ejemplo a través de parientes o de invalideces ficticias, dentro de un clima institucional protector, constituido por fuerzas vivas locales, «políticos y funcionarios, empresarios y sindicalistas, periodistas y eclesiásticos, y otros muchos que, por comisión u omisión» participan en la creación de estructuras protectoras.

En la esquina n.º 4 están los que reciben ayudas públicas de tipo variado — subsidios, prestaciones de la Seguridad Social, ayudas a los parados tan curiosas como las derivadas del PER, jubilaciones anticipadas—, y que ahora rondan los 3 ó 4 millones de personas. Continuamente pasan a la esquina 2 o a la 3.

En el centro, como sucede en el juego de las cuatro esquinas están quienes ni reciben ninguna prestación social ni logran entrar en el mundo del trabajo. Observan con ansia cualquier resquicio posible para pasar a cualquiera de las cuatro esquinas. Aunque su número es considerable -sobre todo en la mano de obra femenina y en la juvenil- no plantean aun situaciones traumáticas porque una serie de transferencias, engendradas las más de las veces en las familias, y con el complemento de algunas instituciones caritativas, sobre todo de la Iglesia, tienen aseguradas las bases de su supervivencia. El que el nivel de renta medio español haya sido, en 1992, el mayor de nuestra historia, coadyuva a ello.

Esa situación está muy lejos de ser estable. La crisis actual es, en gran medida, el fruto de un choque de competitividad. La esquina n.º 1, está amenazada, pero no lo está menos la 2 —las cifras de parados, que lanzan ambas hacia la 4, crecen de modo alarmante—, así como la 3, porque la mala coyuntura actual da la impresión de que también golpea con fuerza a nuestra economía sumergida. La esquina 4, mientras tanto, pasa a ser incapaz de acoger a un alud tan grande de personas, que provoca lo que, corrientemente se llama la crisis del Estado del Bienestar. La esquina n.º 1, al profundizar las denominadas *conquistas sociales* ha creado las esquinas números 2, 3 y 4, pero si se hunde —y puede hacerlo si los sindicatos no cambian, o se les hace cambiar, radicalmente de actitud- las esquinas 2, 3 y 4 enviarán tal número de personas al centro, que el juego de transferencias, familiar y caritativo, no será capaz de mantener su número. La paz social, con esta irrupción brusca de exigencias, puede resultar perturbada muy a fondo.

Goethe, en el prólogo a *Fausto* escribe: «Evitemos la multitud turbulenta, que a pesar nuestro nos empuja hacia el abismo». He pretendido exponer uno de los procedimientos por los que puede surgir esa multitud turbulenta entre nosotros.