

Ley sindical y sindicato más representativo en España ¹

Antonio Baylos

1. Fases de formación del ordenamiento sindical español

Es bien conocido que el franquismo duró demasiado. La última de las dictaduras del occidente europeo se apagó en 1975, y la periodización histórica data del «día después» de la muerte física del Jefe del Estado. El camino hacia la normalización democrática atraviesa dos fases: la primera es la de «salida» del franquismo, conocida como «transición política» (1975-1978), la segunda arranca del nacimiento formal del sistema democrático, en diciembre de 1978, fecha de la Constitución española. En ella es clásico referirse a un período de «continuidad», hasta 1982, y, a partir de ésta ya mítica fecha, un segundo período de «cambio», adjetivado socialista, que se halla marcado por la legislación emanada tras la primera victoria del PSOE en las elecciones de 1982 y sucesivas.

Tal periodización puede resultar útil para describir los procesos de formación del ordenamiento sindical español caracterizados tanto por una remoción de lo «viejo» como por la activación del ordenamiento constitucional. Desde luego que en esta reconstrucción se utilizan a veces viejos materiales y, sobre todo, se trabaja apresuradamente, intentando recuperar el tiempo perdido, a pesar de que a la vez existe la conciencia de que se están produciendo en Europa cambios fundamentales que ponen en crisis, entre otras cosas, la forma-sindicato. O quizá justamente por ello.

El caso es que la creación del ordenamiento sindical se desgrana en varias fases que van desde la legalización de los sindicatos a la aprobación de la Constitución, y desde la primera formulación de la representatividad sindical en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 a la consolidación de la institucionalización sindical en la Ley Sindical de 1985. Veamos más de cerca estos recorridos.



2. Un modelo de representación de intereses por construir

Los primeros pasos se hallan marcados por el arrumbamiento de la estructura «sindical» franquista, es decir, por la disolución del autodenominado «sindicato vertical» en el que se incluían obligatoriamente obreros, empleados y empresarios, y que constituía una hipertrofiada para-administración pública, burocrática, represiva e ineficaz. Su desmantelamiento comporta que su importante patrimonio, producto tanto de las confiscaciones inmediatamente posteriores a la Guerra Civil, como de las exacciones e inversiones realizadas durante sus cuarenta años de existencia, se confía a la titularidad estatal, en espera de una solución definitiva. A la vez, la ley sindical de 1977 —Ley de Acción Sindical— procede a declarar la legalidad de las organizaciones sindicales en el marco clásico de las asociaciones de derecho privado, sin que su contenido se aleje demasiado del previsto en el Convenio n.º 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Lo característico de la fase de la transición política es que la acción de promoción y de apoyo legislativo se canaliza hacia las representaciones unitarias de los trabajadores en la empresa, los comités de empresa, con la finalidad de incentivar una acción sindical *lato sensu* en los lugares de trabajo. Este verdadero y peculiar «sindicalismo paralelo español» (Romagnoli, 1981), que posibilitaba la representación de todos los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, había jugado un papel decisivo en el tardofranquismo desde el punto de vista de la extensión de la conflictividad e incluso del de la teorización del «movimiento» obrero alternativo. Concebido como organismo de representación unitaria, se le reconoce el poder de negociación colectiva frente al empleador, así como importantes prerrogativas y capacidad procesal, a la vez que se articulaban una serie de garantías de tutela antisindical que protegían a los miembros de los Comités en cuanto tales, no en razón de su pertenencia a algún sindicato. Pero lo que resulta un dato esencial en la construcción del ordenamiento sindical español es que para la formación de estos organismos se escoge un sistema electoral universal entre los trabajadores de las empresas, quienes

participan en las elecciones a los Comités, votando los candidatos a los mismos, frecuentemente incluidos en las listas presentadas por las diversas organizaciones sindicales.

El artículo 7 de la Constitución española de 1978, privilegia al sujeto sindical y hace de él uno de los pilares del sistema social y económico. La norma define el contenido de los intereses «económicos y sociales» que los sindicatos representan, prescribiendo a su vez que su estructura y funcionamiento interno deben ser «democráticos». El Estado somete así a los sindicatos a las formas y a las responsabilidades constitucionales y exige su legitimidad democrática.

Este rol central de la organización sindical se acompaña del reconocimiento y la declaración de diversos derechos subjetivos: derecho de libertad sindical, derecho de huelga —que, sin embargo, no se confía en monopolio al sindicato, sino que se basa en la titularidad individual del mismo— y derecho de negociación colectiva, que se atribuye a los «representantes de los trabajadores» y no concretamente a los sindicatos, con el fin de incluir en él el poder contractual de los organismos empresariales de representación unitaria.

Es en este momento en el que aflora el problema de la representatividad en el ordenamiento español. ¿Cómo construir un sindicato adecuado a la función diseñada en la Constitución? ¿Cómo seleccionarlo? El cuadro general no hacía abrigar grandes esperanzas, puesto que era inexistente una práctica organizativa de los sindicatos de los trabajadores, habituados a la clandestinidad y a expresarse, teóricamente, pero también organizativamente, como «movimiento». El debate interno de alguna de las que se perfilaban como principales opciones sindicales en España permite seguir las dificultades y contradicciones de la adaptación a la nueva situación normativa y social. Por otra parte, la presencia de los sindicatos no era uniforme en los diversos sectores de la producción ni en los diversos territorios del Estado, ni resultaba fácil predecir el peso real de las principales opciones de defensa de los intereses de los trabajadores, habida cuenta además de que, tras la legalización de los sindicatos en abril de 1977, la situación se caracterizaba por una explosión de siglas, un acentuado y disperso pluralismo sindical de tendencias centrifugas. En ese contexto resultaba muy difícil encontrar *a priori* el sindicato que encajara en el modelo constitucional.

Y sin demasiados problemas se acabó por encontrar un criterio de construcción de la representatividad en los resultados electorales para los miembros de los Comités de Empresa. Como indicador sencillo, claro, objetivo y razonable (Valdés, 1988), la audiencia electoral permitía medir el distinto peso que las diversas opciones sindicales tenían en el nuevo sistema de relaciones laborales creado por la Constitución. Y fue acogido con benevolencia por parte de todos los interesados, quizá con el entusiasmo del neófito por el voto y los mecanismos representativos de carácter electoral.

3. La creación de la representatividad sindical a través de una negociación colectiva sólida

De esta forma, el primer planteamiento de la representatividad sindical se plasma, dos años después de la promulgación de la Constitución, en el Estatuto de los Trabajadores de 1980. En el título III de esta Ley hay ya un modelo promocional colectivo nítidamente establecido. El propósito del Estatuto es el prefigurar un instrumento negocial fuerte, dotado de eficacia normativa y general, *erga omnes*, que regulara las relaciones de trabajo asegurando las exigencias de previsibilidad y de calculabilidad de los procesos productivos provisto de la solidez y seguridad que este tipo de norma jurídica satisface. Resultaba obvio que para esta finalidad era escasamente funcional un sistema basado sobre la representación voluntaria o asociativa pura (Rusciano, 1989).

La Ley pretende fortalecer a la vez tanto al sindicato como a las representaciones unitarias en la empresa mediante la utilización, justamente, del convenio colectivo de eficacia general. Hay en este modelo una cierta división de roles, nunca explicitada sin embargo, según la cual la negociación colectiva de empresa se confía al sujeto representativo unitario, es decir, a los Comités de Empresa, mientras que la negociación colectiva en los niveles superiores a ésta, normalmente sobre la base de la rama de producción o de industria, es competencia del sindicato.

Pero esto presupone tanto un proceso de selección de los *partners* sociales como una prefigura-

ción de la noción de la representatividad sobre la base del *criterio electoral* que no se puede considerar separadamente del *principio de mayoría*. Así, el sistema legal prevé un suelo electoral del 10% del número total de miembros de Comités de Empresa o delegados de personal elegidos como condición para participar en las negociaciones de la unidad de contratación escogida como ámbito del convenio colectivo. Se exige además un principio de doble mayoría: los sindicatos presentes en la comisión negociadora deben representar al menos a la mitad más uno de los miembros de los organismos unitarios de empresa comprendidos en el ámbito del convenio, y las decisiones en dicha comisión negociadora deben adoptarse, para que sean válidas, con la mayoría (cualificada) del 60% de los miembros de la representación sindical.

De esta manera los sindicatos poseen un poder contractual que se corresponde con el peso de su representatividad. A cambio obtienen el poder de determinar las condiciones de trabajo con eficacia general incluso para los trabajadores no afiliados. Con ello el Estatuto de los Trabajadores viene a suponer una recepción normativa de lo que se había afirmado como realidad en la configuración del mapa sindical: una situación de duopolio a nivel estatal compartido por CC.OO. y UGT, en competencia entre ambas centrales por obtener la primacía en las elecciones a Comités de Empresa. Pero al regular la representatividad y el poder normativo de estos sindicatos a medida de la correlación de fuerzas vigente, se induce como efecto el fortalecimiento y consolidación de la hegemonía de ambas confederaciones sindicales. Las cifras lo expresan con claridad: en 1978, estos dos sindicatos representan en su conjunto el 60% de los trabajadores; en 1986, obtienen el 76% de los votos de éstos ².

Pero la búsqueda de la eficacia *erga omnes* —la «seducción» de esta forma de reforzamiento de la negociación colectiva— se pasa, poco a poco, a la búsqueda de la noción de la mayor representatividad sindical como elemento clave para la gobernabilidad del sistema de relaciones laborales.

En efecto, se van perfilando ciertos fenómenos de centralización negocial y de negociación legislativa a través de acuerdos-marco firmados en principio sólo con uno de los *partners* sindicales (1979-1980); después, tras el fallido golpe de estado del 23 de febrero de 1981, y en cierta forma como refundación del sistema democrático, con la totalidad de las organizaciones más represen-

tativas sindicales y empresariales, a través de los acuerdos tripartitos en lo que es parte el Estado. Así, el Acuerdo Nacional sobre el Empleo de 1981, fina malla de intercambios en el cual, al reconocimiento institucional del sindicato por parte del Estado, se une la asunción de funciones más vastas y complejas por el sindicato, especialmente en lo que se refiere a la concertación de las formas flexibles de trabajo.

A continuación, el Tribunal Constitucional español, en estrecha relación de colaboración con estos procesos políticos, pone en pie su «cierta idea de cultura industrial» (Romagnoli, 1989a). Extrayendo rasgos centrales en la conformación de los procesos de concertación social y de participación institucional, el salto a una teorización del papel y la función de los sindicatos en el sistema de relaciones laborales se realiza con naturalidad, pero audazmente. Los sindicatos —dice el Tribunal Constitucional— se van alejando de su función tradicional de mera defensa de sus afiliados, a través de los esquemas del apoderamiento voluntario del derecho privado, y se convierten cada día más en representantes institucionales de los intereses generales de la totalidad de los trabajadores (Casas, 1988). Se preparaba así el terreno a una nueva intervención legal.

4. El modelo promocional colectivo en la LOLS y el triunfo de la mayor representatividad

Y en efecto, el *cambio* socialista introduce un nuevo modelo promocional colectivo, pero esta vez no ya a través del reforzamiento del instrumento de la negociación colectiva, sino mediante la promoción directa del sujeto sindical en cuanto tal, y especialmente, del sujeto sindical más representativo. La consolidación de la institucionalización sindical será el producto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El acrónimo de la Ley (LOLS) implica una declinación de sus palabras en femenino. Y, ciertamente, la Ley se muestra acogedora y protectora de los sindicatos como una madre, quizá como una mujer enamorada.

En la Ley se configura la mayor representatividad como una «singular posición jurídica», que

se gradúa en dos tipos, la mayor representatividad a nivel estatal y la «simple» o «menor» representatividad.

La mayor representatividad a nivel estatal viene determinada por la audiencia electoral cifrada en el 10% de los miembros elegidos de los Comités de Empresa o de los organismos análogos en la Administración Pública, las Juntas de Personal, en el conjunto del territorio nacional. Existe también un módulo para fijar la mayor representatividad a nivel de Comunidad Autónoma, que se establece en un 15%, y que plantea una problemática específica respecto a la diferente sensibilidad normativa y recepción legal del fenómeno autonómico en general y del sindicalismo nacionalista en particular en relación con la construcción de las reglas que constituyen el ordenamiento sindical español. Pero la discusión de este tema, derivado de la estructura territorial del Estado español como Estado de las Autonomías, no se va a abordar aquí para no entorpecer la linealidad de la exposición.

Una vez traspasado el umbral del 10%, todas las organizaciones (federaciones, uniones, etc.) que forman parte del sindicato más representativo sufren una transfiguración y adquieren esta cualidad. Es decir que las Confederaciones sindicales que resulten más representativas en el conjunto del Estado español, transmiten a todas sus estructuras esta cualidad, con independencia de que se haya alcanzado en todos y cada uno de los sectores productivos el porcentaje mínimo del 10%. Este hecho transustanciador se denomina en la Ley «irradiación» de la mayor representatividad, viene desde arriba hacia abajo, y, desde luego, consiste en una representatividad por definición no ganada, de tipo «parasitaria» (Romagnoli, 1989b).

La «simple» o «menor» representatividad es una noción, por el contrario, que contempla a aquellos sindicatos que obtengan en un ámbito funcional o territorial específico al menos el 10% de miembros elegidos de Comités u organismos análogos en la Administración pública, sin que estén federados o adheridos a alguno de los sindicatos más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma. Por esta vía alcanzan representatividad —y los poderes normativos y de participación que esta noción conlleva— ciertas opciones sindicales «profesionales» en el sector terciario público, u otras ideológicamente nacionalistas en Comunidades autónomas, que no han obtenido el *score* preceptivo del 15%. Sirve así

como un cinturón de protección o válvula de seguridad que impide la monopolización de los poderes institucionales por los sindicatos más representativos a nivel estatal, diversificando los sujetos sindicales que gozan de tal «singular posición».

El *status* de la mayor representatividad se expresa en la atribución legal de fuertes poderes: la negociación colectiva con fuerza de ley y eficacia *erga omnes*, disociada de la vertiente puramente asociativa; la negociación colectiva o «participación en la determinación de las condiciones de empleo» en la Administración Pública para los funcionarios públicos; la facultad de promover elecciones para los organismos representativos en las empresas y presentar candidaturas a los mismos; la participación en los sistemas voluntarios de solución de conflictos de trabajo y, en fin, la cesión de uso de bienes públicos como locales, sedes, etc., en proporción al *score* electoral obtenido. Prerrogativas de los sindicatos más representativos a nivel estatal y de comunidad autónoma solamente son la participación institucional en las decisiones generales que afectan a los intereses de los trabajadores, la consulta por parte de los poderes públicos en materia de fijación del salario mínimo, jornada de trabajo, etc., y, por último, la concertación social, sea bajo la forma de acuerdos marco bilaterales entre asociaciones empresariales y sindicatos, o con arreglo a acuerdos triangulares entre el Gobierno, la patronal, y los sindicatos más representativos.

Pero esto no es todo. La Ley se preocupa también de sponsorizar al sindicato en los lugares de trabajo. La LOLS regula por primera vez la acción sindical en la empresa, creando las representaciones sindicales en la empresa, llamadas secciones sindicales, órganos de representación de los trabajadores afiliados a los sindicatos actuantes o con implantación en las unidades de producción, e instituyendo la figura del delegado sindical en las empresas de más de 250 trabajadores, la que se dota de diversas garantías y funciones.

En este punto, parece pertinente hacer dos precisiones. Se reconoce a las secciones sindicales ligadas a los sindicatos representativos el derecho a la negociación colectiva en competencia con el poder normativo atribuido a los organismos de representación unitaria en la empresa. Al mismo tiempo, estos organismos «generales» resultan sindicalizados al máximo, a través de un cuasimonopolio sindical en el proceso de elección de

sus miembros. El resultado es la desvalorización del Comité de Empresa y de sus funciones como organismo autónomo de representación de intereses, que se convierte tendencialmente en mero colegio electoral, medidor de la representatividad sindical.

La LOLS abre también nuevos espacios a la acción sindical, al extender su ámbito a la Administración Pública. El objetivo prometido en la Ley se desarrolla en junio de 1987 mediante un texto legal que se ocupa, según reza su título, de los órganos de representación, la determinación de las condiciones de trabajo y la participación del personal al servicio de las administraciones públicas (Ley 9/1987, de 12 de junio). En ella se fijan las reglas de la «negociación colectiva» de los funcionarios públicos, reglas siempre más concertativas que negociales en sentido técnico. La negociación se confía con exclusividad a los sindicatos más representativos del sector, y esta representatividad es definida siempre a través del mecanismo electoral, el sufragio a las Juntas de Personal, organismos análogos a los que operan en el sector privado, pero que carecen de los poderes normativos con los que se hallan dotados los Comités de Empresa³.

Por último, la LOLS prevé también la «normalización» del pasado, sin que sin embargo conceda ninguna relevancia jurídica a la existencia sindical antifranquista. Mediante la Ley 4/1986, de 8 de enero, sobre el «patrimonio sindical», se afirma la titularidad del Estado sobre el patrimonio del llamado sindicato vertical franquista, previéndose cesiones de uso de bienes —y subvenciones— a todos los sindicatos en proporción al *score* electoral obtenido en la actualidad, no mencionando en absoluto a los sindicatos que operaban durante el franquismo en régimen de clandestinidad. Aquella existencia sindical no tiene relevancia para la atribución de porciones del patrimonio de la Organización Sindical Española, ni para un trato diferenciado en las cesiones de uso de bienes. Sin embargo, en cuanto al patrimonio «histórico», es decir, el constituido por todos los bienes confiscados a los sindicatos de trabajadores en 1939 —el año de la victoria, después de los tres triunfales de guerra civil—, se prevé una indemnización de resarcimiento para los sindicatos que existían antes de la finalización de la guerra y que fueron declarados fuera de la ley con la implantación el Nuevo Orden franquista: la central socialista UGT y la anarquista CNT. La diferente valoración del resarcimiento y las

dificultades inherentes a la continuidad histórica de alguna de estas organizaciones, son temas que interesan poco en este lugar ⁴.

Ante tales pruebas de protección, el sindicato no podía sino sentirse orgulloso. Quizá por ello el sindicato institucionalizado vive con alegría la nueva edad de oro de la concertación social en la que, precisamente, el objeto será la legislación de la flexibilidad (Casas, Baylos, Escudero, 1987). Pero siempre hay un Caín y un Abel. Por ello el Acuerdo Económico y Social (AES) fue firmado, en su intrincada frondosidad, por la asociación empresarial CEOE, el Gobierno socialista y tan sólo el sindicato UGT (1985-1986).

5. Algunas valoraciones sobre la institucionalización del sindicato



Quizá sea ahora el momento de hacer una valoración sobre el problema de la representatividad sindical en España.

El nuestro es un ordenamiento fundado sobre la mayor representatividad. Los otros sindicatos cuentan realmente poco, si no superan el porcentaje del 10% requerido. El poder de los sindicatos no representativos se reduce, en suma, a una legítima pretensión de concurrir para la obtención de esta cualificación; son como pretendientes al trono ocupado por familiares de otra dinastía.

El sindicato más representativo representa «institucionalmente» el interés general de los trabajadores, de la fuerza de trabajo global. Por definición se hace cargo del interés de toda la colectividad, más allá del grupo de sus afiliados. Por eso el criterio de selección opera mediante el sufragio universal entre trabajadores, excluidos tan sólo aquellos empleados en las empresas de menos de seis trabajadores ⁵. La semejanza con los criterios de la representación política resulta evidente, hasta en el tiempo del mandato: cuatro años.

La mayor representatividad se expresa en una gama de poderes que son concedidos por la ley y que empujan al sindicato a desempeñar funciones de representación general, en un marco de descentralización del poder estatal. En todas las funciones, salvo en materia de huelga. Este es el único territorio donde se enfrentan poder estatal y sindical sin que se haya producido la estataliza-

ción negociada del derecho sindical. El Estado continúa administrando por sí mismo el conflicto, especialmente en el sector de los servicios públicos esenciales, a través del instrumento de los decretos de imposición de servicios mínimos y sin que se reconozca espacio ni efectos legales a la autorregulación sindical del derecho de huelga. Es decir, que en el ordenamiento español, la noción de la mayor representatividad está dissociada de la función de autotutela conflictual.

La mayor representatividad tiene su sede en un *club*, pero que no es, como en el caso italiano, el lugar del sindicalismo unificado ni el de las grandes soldaduras orgánicas (Romagnoli, 1988). Es un *club* selectivo, de dos miembros, que deben estar en competencia entre ellos. Porque la noción de la mayor representatividad se halla construida sobre el fenómeno de la división sindical y presupone una actividad concurrencial entre los sindicatos que será valorada en los resultados electorales de cada cuatro años. En cuanto noción legislativa, resulta ser un instrumento de selección de interlocutores y de descentralización y delegación del poder estatal; pero constituye a la vez la expresión de una relación fáctica y política entre el sindicalismo confederal y el conjunto de los trabajadores en su globalidad.

Quizá por ello se vienen utilizando últimamente otros criterios que rompen en cierta forma la monovalencia de este *constructum* legal.

El primero, y fundamental, satisface las exigencias de los procesos de negociación legislativa. En la negociación de las materias centrales de la planificación económica es preciso, como condición para ser *partner*, suscribir el proyecto político de gobierno que subyace a dicha planificación. Lo ha dejado dicho nuestro Tribunal Constitucional: en los procesos de concertación social haber obtenido la calidad de sindicato más representativo no significa que se tenga derecho a un «trato uniforme» por parte del poder político ⁶.

Otro consiste en el debilitamiento del paradigma normativo colectivo —el convenio colectivo *erga omnes*, estatutario— mediante la negociación colectiva extraestatutaria, de eficacia personal limitada, que se convierta en un método tanto para afirmar un poder de negociación sindical minoritario como para evitar el principio de mayoría requerido por el Estatuto de los Trabajadores respecto del convenio colectivo en él regulado. El convenio extraestatutario tiene, desde luego, eficacia personal limitada, pero es tenden-

cialmente generalizable a través de cláusulas de adhesión individual de cada trabajador a petición del empleador.

En lo que respecta a la determinación de las condiciones de empleo para los funcionarios públicos, la Administración mantiene su libertad en la fijación de las opciones generales, aunque se inserte un proceso de contractualización de ciertos segmentos de decisiones sobre dichas condiciones de empleo con los sindicatos más representativos. Sin embargo, no se requiere un principio de mayorías para la validez y eficacia de los acuerdos alcanzados, sino que, de forma tautológica, basta con la sola y efectiva conclusión del mismo entre Administración y cualquiera de los sindicatos representativos del sector.

Estas tendencias difuminan la construcción «fuerte» de la mayor representatividad. Existen además algunas propuestas doctrinales que querrían suavizar los rasgos «duros» del modelo o que, incluso, pretenderían acabar con la audiencia electoral como mecanismo de determinación de la mayor representatividad sindical. Pero el enfoque no debería ser el de perseverar en la crisis del criterio de selección de interlocutores, ni el de afirmar la (presunta) incompatibilidad del modelo con situaciones duraderas y estables de unidad de acción sindical, sino el de reflexionar sobre el hecho de que la mayor representatividad se halla funcionalizada a una lógica heterónoma de gobierno, en cuanto desempeña un rol subalterno de mero aval y de legitimación de opciones decididas en otra parte, debiéndose siempre salvaguardar una libertad absoluta de los poderes públicos. O, en fin, por plantear el problema a la inversa, se debería analizar si, en tanto que fuertemente institucionalizado, el sindicato más representativo no tiene, en la práctica, ningún control sobre los procesos que rigen la economía y la sociedad.

Justo ésta es la lección por extraer de las últimas experiencias de la concertación fracasada en 1988, que culminó en la huelga general del 14 de diciembre, y de su posterior andadura. Los sindicatos más representativos tuvieron que recurrir a la huelga, a fin de demostrar con ello que el Estado no puede apartarles de su función de regular los intereses de los trabajadores. Con esta actitud lo que se está significando es que la delegación de poderes públicos que conlleva la noción de mayor representatividad comporta la exigencia de que no se vacíe de contenido la eficacia de una acción política y reformista de los sujetos sindi-

cales. No es ningún secreto a estas alturas el verificar que la utilización en tal sentido de la representatividad no fue aceptado. Por el contrario, el poder público dio marcha atrás y fue a buscar la legitimación de sus decisiones mediante un entusiasta redescubrimiento de la exclusiva soberanía del parlamento, negando cualquier condicionamiento de lo social a su libertad de acción.

Se ha roto pues el hechizo que sostenía la concertación, el diálogo social constructivo, el entendimiento en una visión común de progreso participada por Gobierno, empresariado y sindicato. Se abre ahora sin embargo una dinámica en los procesos sociales que habrá que seguir atentamente, tanto más cuanto que las últimas propuestas sindicales, encuadradas en la unidad de acción, presentan la novedad de ofrecer un modelo de concertación pluridireccional, que no requiere un instrumento unitario y central que acja los resultados de la negociación, sino que sus contenidos pueden desgranarse a través de acuerdos parciales con diferentes centros de imputación normativa y de consenso, y que desde luego no se subordina a la aceptación de un proyecto político y social definido desde el exterior de la acción reivindicativa del sindicalismo.

Y dentro de esa necesidad de observación atenta, un lugar prioritario lo ocupa el seguimiento de la evolución de la mayor representatividad en España, desde hace poco y repentinamente criticada sin piedad como un regalo costoso del que los sindicatos no han sabido servirse. Resulta llamativo que entre nosotros se venga insistentemente hablando de «nuevas reglas» del ordenamiento sindical, pero en un sentido radicalmente distinto de como se habla en Italia, es decir, en la dirección de desarrollar los criterios y las tendencias que debilitan o destruyen la representatividad sindical tal como ha sido construida en este decenio.

Por eso los sindicatos hoy podrían dirigir a los poderes públicos los mismos reproches que nuestro poeta Garcilaso dirigía a su amada napolitana:

«Sospecharé que me pusistes
en tantos bienes porque deseastes
verme morir entre memorias tristes.»

Y si es cierto que nunca es hermoso contemplar como muere el afecto entre memorias tristes, tampoco resulta agradable anunciar tal destino a la representatividad de los sindicatos en este país.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BAYLOS, A. (1988): *Institucionalización sindical y prácticas neocorporativas. El caso español (1977-1987)*. «Revista de Trabajo», n.º 91, p. 9 y ss.
- CASAS, M. E., y BAYLOS, A. (1986): *Mayor representatividad sindical y participación institucional: la concertación social, al margen*. «Relaciones Laborales», n.º 5, p. 32 y ss.
- CASAS, M. E., BAYLOS, A., y ESCUDERO, R. (1987): *Flexibilidad legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo español*. «Relaciones Laborales», n.º 23, p. 7 y ss.
- CASAS, M. E. (1988): *La mayor representatividad sindical, y su moderación, en la jurisprudencia constitucional española. Algunas claves para su comprensión*. «Relaciones Laborales», n.º 15, p. 69 y ss.
- PALOMEQUE, C. (1989): *Derecho sindical español*, 3.ª ed. Madrid, Tecnos, pp. 76-77, 83 y 127-128.
- ROMAGNOLI, U. (1981): *El sindicato y la crisis económica*, en Alboil, I. (y otros): *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*. Madrid, Edersa, p. 663.
- ROMAGNOLI, U. (1988): *Quién representa a quién*. «Relaciones laborales», n.º 14/15, p. 10.
- ROMAGNOLI, U. (1989a): *Una certa idea di cultura industriale*. «Lavoro e Diritto», p. 177 y ss.
- ROMAGNOLI, U. (1989b): *Riprogettare la rappresentatività*. «Rivista Trimestrale di diritto e procedura civile», p. 248.
- RUSCIANO, M. (1989): *Il problema della rappresentanza sindacale*, en AMATO, F., y MATTONE, S. (a cura di): *Il sindacato alla svolta degli anni 90: contrattazione, rappresentanza, democrazia*. Milano, F. Angeli, pp. 30-45.
- VALDÉS, F. (1988): *Rappresentanza e rappresentatività sindacale in Spagna*. «Lavoro e Diritto», p. 505.
- VÁZQUEZ, J. (1989): *Algunas disfuncionalidades en los criterios electorales de medición de la mayor representatividad sindical*. «Trabajadores» (Revista anual de la ERL), n.º 1 (en prensa).

NOTAS

¹ Este texto constituye la versión española de la Conferencia celebrada en la Facultad de Derecho de la Universidad de Nápoles el 20 de febrero de 1989, a iniciativa del Departamento de Relaciones de trabajo y Relaciones Industriales, cuyo texto en italiano ha sido publicado en la Revista *Lavoro e Diritto*, III, n. 3, julio 1989. Durante su realización, el autor disfrutó de una Ayuda de Movilidad de Personal In-

vestigador, Estancias de Profesores Universitarios españoles en centros de investigación extranjeros, 1988-1989 en la Universidad de Bolonia. El contenido apenas ha sido modificado, salvo pequeñas aclaraciones al mismo que hacen referencia a los acontecimientos sindicales de los últimos seis meses.

² La CS de CCOO obtuvo, en 1978, el 34,5% de los miembros de Comités y Delegados elegidos; en 1980, el 30,87%; en 1982 el 33,40% y, en 1986, el 34,54%. Por su parte, la UGT, partió, en 1978, del 21,7% y en las elecciones posteriores obtuvo los siguientes porcentajes: 29,28%, 36,71%, 40,92%.

³ En las elecciones a Juntas de Personal de la Administración Pública que se desarrollaron en 1987, resultaron como sindicatos más representativos las dos centrales sindicales que gozaban de esta condición a nivel estatal y una confederación de corte profesional, la Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), orientada políticamente a la derecha. Los resultados finales de las mismas otorgaron a CSIF el 24,95% de los representantes elegidos, a CCOO, el 24,22%, y a UGT el 23,07%. Existen también otros sindicatos de sector, especialmente en la sanidad, que obtuvieron el carácter de representativos, como la que agrupa a Médicos y ATS (CEMSATSE). Un mayor desarrollo de estos datos, en Palomeque, 1989.

⁴ Como es sabido, el proceso de «normalización» del patrimonio histórico sufrió una serie de vicisitudes derivadas del hecho de la valoración diferente de los bienes confiscados a UGT y a CNT por el gobierno. En vísperas de las elecciones a miembros de Comités de Empresa de 1986, se entregó a la UGT, en concepto de «patrimonio histórico», la cantidad de 4.124 millones de pesetas, mientras que a la CNT la indemnización se cifró en 240 millones de pesetas, no hechos efectivos además hasta que no se sustanciara el pleito de escisión de este sindicato. Contra el acto del Gobierno que otorgaba esta cantidad a la UGT interpuso demanda CCOO, por entender que se trataba de un acto discriminatorio y antisindical, más los tiempos posteriores de unidad de acción con la UGT la hicieron desistir de la demanda en abril de 1989. En cuanto a la escisión entre el grupo histórico de la CNT, y el renovador de la misma (Congreso de Valencia), la STS de 7 de abril de 1989 habría de dar al sector histórico de la Confederación la denominación y representación del anarcosindicalismo. La facción perdedora decidiría, en abril de 1989, adoptar una nueva denominación, Confederación General del Trabajo, y dejar en manos de CNT-AIT los derechos sobre el patrimonio sindical histórico. Vid. Baylos, 1988; Palomeque, 1989.

⁵ Ello al margen de las críticas a las disfuncionalidades del sistema electoral «sindical» español, que son muchas y bien fundadas. Vid. Vázquez, 1989.

* STC 39/1986, de 31 de marzo. Vid. Casas, Baylos, 1986.