

El sindicalismo ante los cambios en el mercado de trabajo y en la composición de la clase trabajadora

Eduardo Rojo Torrecilla (*)

Las convulsiones sociales derivadas de la crisis económica de la década de los setenta y primera mitad de los ochenta, con sus secuelas de precarización laboral y pérdidas de derechos sociales adquiridos en años anteriores por los trabajadores, requiere analizar en profundidad los cambios que se están generando desde hace varios años en el modelo de relaciones laborales. Las fuerzas sociales representativas de los intereses de los trabajadores deben cuestionarse si es posible seguir manteniendo una cultura rígida de defensa de lo existente, o —tratando en especial de incorporar nuevas demandas, cuantitativas y cualitativas, de los jóvenes y las mujeres que se incorporan al mundo laboral— formular nuevos planteamientos que miren hacia un futuro cada vez más cercano y traten de influir sobre el mismo, de diseñarlo y construirlo. Es necesaria, a mi parecer, una política sindical que haga del empleo, la redistribución del trabajo y su humanización su eje central.

Nuestras sociedades no tienen cubiertas muchas de sus necesidades básicas, pero paradójicamente no utilizan las potencialidades creativas y creadoras de un importante porcentaje de su población —desempleada o inactiva—. Pienso que una política que tienda a la generación de nuevos empleos y ocupaciones es un objetivo prioritario en la actualidad, en la búsqueda de un modelo de sociedad más participativo, democrático y solidario, donde el pleno ejercicio de los derechos sea real porque las normas que los recogen tengan un efectivo desarrollo. Más en concreto, y por lo que respecta a España, se trata de evitar que se consolide un proceso de dualización, tal como puso de manifiesto el Comité Económico y Social (CES) de las Comunidades Europeas el mes de abril de 1989 en su informe sobre la situación económica y social en nuestro país. Para el CES,

«... preocupa lo que parece un avance hacia la dualización de la sociedad española que las crisis y formas que ha adoptado su recuperación se han encargado de profundizar. Mientras que un colectivo importante de la sociedad se ve abocado a la marginación y una parte no menos importante y creciente se enfrenta a empleos más precarios o no tiene grandes esperanzas de mejorar sus condiciones de vida, se observa un incremento espectacular de determinadas rentas, que han propiciado el auge de los mercados especulativos, inmobiliarios y bursátiles, y comportamientos en una estrecha franja —pero influyente— de la sociedad ba-



sados en la ostentación de las nuevas riquezas obtenidas»¹.

Es oportuno, en consecuencia, reflexionar sobre esta problemática, y más en nuestro país, donde la realidad sindical actual (con el incremento de afiliación, en un número cercano a los 125.000 trabajadores en los últimos meses) permite contemplar con un cierto optimismo el futuro por lo que respecta a las condiciones de vida y del trabajo de todos los trabajadores.

A tal efecto, voy a examinar en primer lugar los rasgos más relevantes de la situación social y económica, y cómo incide en la realidad sindical en general y en la española en particular. Dedicaré a continuación un apartado específico al análisis de las relaciones entre los jóvenes y las organizaciones sindicales, por entender que es en la capacidad de los sindicatos para saber integrar a los que acceden al mercado laboral —con nuevas demandas y valores— donde aquéllos se juegan una parte importante de su futuro. Finalmente, formularé algunas propuestas que permitirían, a mi entender, el avance de las posiciones de los trabajadores y sus organizaciones, en esa larga lucha que iniciaron hace casi dos siglos para transformar y superar un modelo económico y social profundamente injusto.

Conviene recordar que las transformaciones sociales no se han producido nunca de forma instantánea, y comprobar cómo reivindicaciones que en su momento parecieron utópicas, o sumamente costosas desde la óptica empresarial, han ido siendo paulatinamente incorporadas a las legislaciones de los distintos países desarrollados. Con esta perspectiva, cabe seguir apostando por nuevos cambios en el mundo laboral.

I. La realidad económica y social de la década de los ochenta

1. Rasgos generales

A) Se ha operado un cambio sensible de composición en la clase trabajadora durante los últimos veinte años, con la incorporación creciente al mercado laboral de los jóvenes y las mujeres —en particular, de aquellas que se reincorporan a la vida activa y a la actividad laboral tras un periodo más o menos importante de inac-

tividad por razón del cuidado de los hijos—; es cada vez más importante el número de trabajadores ocupados en el sector terciario, y la estadística comunitaria nos indica que cerca del 60% de la población ocupada se encuentra ya en dicho sector; de otra parte, las penosas condiciones de vida y laborales en numerosos países africanos y asiáticos provoca que un importante número de ciudadanos procedentes de los mismos pretenda acceder al mercado laboral, encontrándose cada vez más con mayores retenciones, al tiempo que se producen crecientes y preocupantes situaciones de xenofobia, utilizadas políticamente por los sectores más radicales (véase, como ejemplo, el ascenso electoral en las últimas elecciones de la ultraderecha francesa y alemana).

B) La cohesión y consolidación de la Europa social sólo será posible si se adoptan a tiempo respuestas imaginativas y adecuadas para enfrentarse a los problemas en materia de empleo y bienestar social, que han aparecido durante la década que termina, y que corren el riesgo de acrecentarse en años venideros. Importantes estudios comunitarios —y puede consultarse como el más significativo el elaborado por la propia CEE sobre el empleo en Europa, publicado el pasado año² han puesto recientemente al descubierto las grandes tendencias de futuro en el ámbito de la Europa de los doce:

a) Cambios en los modelos industrial y tecnológico.

b) Preocupación creciente por los niveles de inflación y los equilibrios presupuestarios entre los Estados miembros.

c) El mayor peso del sector servicios y del número de trabajadores ocupados a tiempo parcial y/o con contratos de duración determinada.

d) Un desfase importante entre la proporción de la población en edad de trabajar y que actualmente ocupa un empleo en la comunidad, con respecto a otros Estados con un nivel de desarrollo comparable, como EE.UU., Japón y otros países europeos no comunitarios (60% frente al 70%).

e) Paulatino incremento del número de trabajadores que alcanzarán la edad de jubilación en la década de los noventa, hasta superar a mediados de la misma el número de aquellos que se incorporen al mercado laboral, con las consiguientes repercusiones sobre el mercado de trabajo y las políticas sociales.

f) Los sectores que más empleo generarán en un próximo futuro serán, previsiblemente, los de servicios industriales y financieros, el turismo, el

ocio y la salud. Al mismo tiempo, se dará una preponderancia progresiva de la demanda de competencias vinculadas con la inteligencia, la organización y las comunicaciones.

g) En suma, y si atendemos al Informe Lindley, los rasgos esenciales de la evolución cualitativa del mercado de trabajo en la CEE serán:

- la búsqueda de la polivalencia;
- la elevación generalizada del nivel de conocimientos y de categorías profesionales;
- el equilibrio entre los conocimientos adquiridos y la experiencia profesional;
- la capacidad de adaptación y flexibilidad.

C) La hegemonía cultural e ideológica en buena parte de los países europeos del discurso neo-liberal y la defensa del individualismo insolidario, ha colocado a los trabajadores y a sus organizaciones en una posición defensiva, de la que necesitan salir si quieren poner coto a las mismas. Son preocupantes, en particular, los siguientes aspectos:

a) El descenso del número de trabajadores afiliados a los sindicatos en la mayor parte de los países comunitarios. En diez años, los sindicatos británicos han visto descender en más de dos millones el número de sus afiliados; en Francia, aún y con la presencia de un gobierno socialista, se produce un descenso de cinco puntos en la tasa de afiliación —siendo especialmente significativa la pérdida por parte de la Confederación General de Trabajadores (CGT) de más de 900.000 afiliados en la década que va de 1977 a 1987—; la política del gobierno demócrata-cristiano de la República Federal de Alemania, en fin, obliga a los sindicatos a un vigoroso esfuerzo para evitar el descenso del número de sus afiliados, ante los riesgos de una mayor precariedad en el mercado laboral.

Ahora bien, también hay signos de esperanza. Se mantiene muy elevada la tasa de sindicación en los países nórdicos (cerca de un 80%), demostrándose que unas organizaciones sindicales potentes pueden contribuir sobremanera al poderío económico de un país; se incrementa la afiliación en España —como he indicado antes— al hilo de los conflictos habidos durante el pasado año, y en especial a partir de la huelga del 14 de diciembre de 1988, como claro ejemplo de que la unidad de acción entre fuerzas sindicales es contemplada muy positivamente por el conjunto de la clase trabajadora.

b) En los últimos años, se ha puesto en tela

de juicio un principio básico del movimiento sindical y de todos los trabajadores, cual es el de la estabilidad en el empleo; ello se ha producido a través del importante número de trabajadores desempleados, de una parte, y del auge de la contratación temporal, de otra.

Al finalizar el mes de mayo de 1989, las estadísticas comunitarias registraban 14.300.000 desempleados, un 9,3 % de la población activa; el 50% de los mismos eran desempleados de larga duración (es decir, que buscaban empleo desde hace más de doce meses); los jóvenes menores de veinticinco años significaban el 20% del paro total, y las mujeres 52,3%.

De otra parte, en el marco de los cambios acaecidos en las políticas ocupacionales se asiste a un incremento de las modalidades contractuales diferentes de la clásica, cual era el contrato por tiempo indefinido. En efecto, se desarrolla la contratación temporal —que supone el 9% de los contratos, según datos recogidos en la encuesta realizada por la Comisión de la CEE a comienzos de 1989, entre trabajadores y empresarios de la industria y el comercio—, el trabajo a domicilio y el trabajo a tiempo parcial (que supone el 15% del empleo global de la Comunidad, con grandes diferencias por países, que van desde el 2% en Grecia al 27% en los Países Bajos); en los propios documentos comunitarios se ponen de relieve los numerosos problemas que está planteando este auge del «empleo atípico»: trabajo poco cualificado, bajo nivel salarial, escasas posibilidades de formación, mínima protección contra el despido, escasa representación en las instancias de participación en la empresa y mínima cobertura social.

Las fluctuaciones de la producción y la necesidad de adecuarla a las demandas del mercado, están en el centro de los argumentos empresariales que demandan una mayor flexibilidad de entrada en el mercado de trabajo. Esa mayor flexibilidad tiene unas repercusiones directas sobre los trabajadores y las condiciones en que prestan su trabajo; aquellos que estén contratados temporalmente tendrán tendencia a aceptar condiciones de trabajo más desfavorables que las de sus compañeros con empleo fijo, se encontrarán en situación de desigualdad en materia de formación y promoción profesional, e incrementarán su productividad en razón de la amenaza constante que pesa sobre su empleo. Los datos estadísticos permitirán, en fin, alardear de creación de empleo, pero no de mejora de condiciones la-

borales, y mucho menos de condiciones de vida de una buena parte de la población.

En toda Europa, y España no es una excepción, el riesgo de «acostumbrarse» a convivir con elevadas tasas de paro y precariedad laboral ha sido oportunamente denunciado por las organizaciones sindicales, avisando sobre lo que ello supondría —y de hecho ya está suponiendo— sobre la desarticulación del tejido social. Asimismo, en la encuesta mencionada con anterioridad se pone también de relieve que la ausencia de cualificación profesional aumenta el riesgo de quedar excluido del mercado laboral: el 54% de los parados no tenía ningún tipo de formación profesional, lo que ocurría para el 30% de las personas con empleo.

D) El proceso creciente de internacionalización de la producción así como de su financiación ante la libre circulación de capitales que se va expandiendo por todos los países, requiere respuestas que desbordan las fronteras nacionales y también las comunitarias. El proceso de internacionalización de la economía se puso de manifiesto con la crisis de las Bolsas Internacionales en octubre de 1987; pero, paradójicamente, podemos comprobar que las bases de la economía mundial están enfermas: la esfera financiera (la «economía monetaria») se desarrolla con muy escasa relación con la economía real; el endeudamiento de algunos países —en especial los sudamericanos— y sus secuelas es cada vez más importante, tal como se constató en el Informe del Consejo Económico y Social de la ONU sobre la economía mundial en 1988; en fin, la interdependencia de las economías nacionales es cada vez mayor. Todo ello, implica que ya no puede pensarse en construir el bienestar de una parte de la población trabajadora —la del primer mundo— sobre la explotación de la otra —la de los países desarrollados o en vías de desarrollo—. Las dos mitades del mundo son interdependientes y el desarrollo del Sur, tal como constatan numerosos estudios de la OIT, lejos de perjudicar al Norte, constituye un requisito para su bienestar. Gráficamente ha podido afirmar el ex-canciller alemán y Premio Nobel de la Paz W. Brant, en su libro «Carrera armamentista y hambre en el mundo», que «el Norte sólo logrará sobrevivir si deja que el Sur se independice y viva dignamente».

2. La realidad ocupacional española

De acuerdo a los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA) y por el Ministerio de Trabajo y Seguridad social (MTSS), el mercado de trabajo en España puede describirse, a grandes rasgos, de la siguiente manera:

A) Al finalizar 1988, la Población Activa (PA) era de 14.620.500 personas, la Población Ocupada (PO) se situaba en 11.772.700 y el número de parados alcanzaba los 2.847.000. La tasa de actividad se situaba en un 48,9% y seguía descendiendo lentamente la tasa de paro, con respecto a períodos anteriores, hasta situarse en un 18,5% de la PA. Conviene aquí recordar que España es el país de la Europa comunitaria con menor porcentaje de PA, en especial femenina, y que presenta el índice más bajo de PO respecto a PA, debido a la alta tasa de desempleo.

En los últimos años, y más concretamente desde el segundo trimestre de 1985, destaca sobremedida el incremento de la PA femenina hasta alcanzar la cifra de cinco millones, que implicó que la tasa de actividad de las trabajadoras alcanzara el 32,7% en el tercer trimestre de 1989, al tiempo que la tasa de actividad masculina mantenía su descenso ininterrumpido desde el principio de la década, hasta situarse sólo unas décimas por encima del 66%. Destaca, sin duda por la influencia de las medidas contractuales puestas en marcha a partir de 1985, la elevada tasa de actividad de los jóvenes de veinte a veinticuatro años, que se sitúa alrededor del 69%.

B) Los datos facilitados por la EPA, correspondientes al Tercer trimestre de 1989, refuerzan las tendencias apuntadas en los expuestos con anterioridad. Me interesaría destacar de los mismos los siguientes elementos:

a) La población asalariada supera los nueve millones, y la población ocupada alcanza ya los doce millones y medio, lo que supone que la tasa de actividad sobrepase el 49%.

b) El desempleo se sitúa en 2.468.400 trabajadores, lo que supone el 16,5% de la población activa. El paro continúa «feminizándose», y el dato de la provincia de Barcelona, correspondiente al mes de diciembre de 1989 es del todo punto significativo: en las Oficinas de Empleo estaban registrados un total de 229.355 desempleados, de los que sólo un 6,61% eran varones, mientras que el 21,37% (o lo que es lo mismo, 148.223 personas) eran trabajadoras en situación de paro³.

c) Sigue creciendo lentamente la tasa de asalariación de la PO, que se sitúa en un 72%, si bien se encuentra nueve puntos por debajo del promedio existente en el resto de países comunitarios.

d) La PO en el sector servicios supone ya el 54,2%, habiendo experimentado un incremento porcentual de doce puntos desde el año 1977, mientras que los porcentajes en la agricultura, industria y construcción son del 13,1, 23,7, y 9%, respectivamente.

C) La reforma de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, operada por la Ley 32/1984 de 2 de agosto y los Reales Decretos que la desarrollaron, introdujo amplias dosis de flexibilidad por lo que respecta a la posible utilización de modalidades contractuales de duración determinada, ya se trataran o no de medidas de fomento del empleo. Ello queda plenamente reflejado en los siguientes datos:

a) Desde el segundo trimestre de 1987 —a partir de la reforma de la EPA— al cuarto trimestre de 1988, el porcentaje de población asalariada con contrato temporal pasa de un 15,6% a un 25,1%; paralelamente, retrocede el porcentaje de trabajadores con contrato fijo, desde el 84,2 al 74,8%. Los datos de la EPA conocidos del tercer trimestre de 1989, permiten afirmar que sigue incrementándose la contratación temporal: de los 232.400 empleos creados durante este período, 174.600 fueron temporales y 35.100 de carácter indefinido, lo que supone que en la actualidad el 27% de los trabajadores españoles están contratados al amparo de alguna modalidad contractual de duración determinada.

b) Con datos del Instituto Nacional de Empleo (INEM) correspondientes al cuarto trimestre de 1988, puede observarse que más del 70% de los contratos de fomento del empleo tienen una duración igual o inferior a seis meses —y no se olvide que los contratos temporales coyunturales tienen esa duración mínima por imperativo legal—. En particular, destaca que la duración inicial de los contratos de formación no supera los seis meses, en un 88,2% de los mismos, y que en los contratos en prácticas ese porcentaje es del 76,4%. Un estudio realizado por el Gabinete Técnico de la CS de CCOO, sobre la evolución territorial del empleo asalariado desde el segundo trimestre de 1987 al primero de 1989 puso de manifiesto que el índice de temporalidad en la contratación era superior al 30% en varias Comunidades Autónomas: Andalucía (35,9%), Canarias

(34%), Murcia (33,1%), Castilla la Mancha (32,3%) y Extremadura (30,9%)⁴.

D) Los datos que acabo de exponer han llamado poderosamente la atención del CES de la CEE, que en su Informe del pasado mes de abril sobre la evolución de la situación económica y social en España alertó sobre los peligros que pueden implicar:

«Se necesitaría un mejor conocimiento de los aspectos concernientes a esta forma de empleo, ya que si se afianzase la tendencia que se observa en los últimos años, y si estos empleos temporales no llegaran a verse convertidos en empleos fijos, se llegaría en 1993 a la hipotética situación en la que en torno al 40% de la población asalariada tendría un contrato eventual. Sería éste un modelo económico y social que nos alejaría considerablemente del existente en los países de la Comunidad, y que acompañado de otros desequilibrios... llevaría a una preocupante situación social. Un modelo, además, que si para los trabajadores implica una degradación de sus condiciones laborales, para las empresas constituiría a medio plazo un proceso que pondría dificultades al camino, hacia una mejor preparación y competitividad de la mano de obra, comprometiendo avances futuros en productividad.»

E) Los problemas derivados de la multiplicidad de modalidades de contratación⁵ y lo que ello significa para el desarrollo de la actividad sindical en las empresas y en los centros de trabajo, no puede hacernos olvidar que la política de contratación no es una pieza aislada dentro de la política económica global de la empresa, sino que por el contrario forma parte plenamente de la misma —y, como es obvio, también va estrechamente relacionada con la política tecnológica que aquélla adopte—. En consecuencia, parece poco acertado discutir de manera fragmentaria sobre la mayor o menor utilización de las diversas modalidades de contratación. Y me parecería más consecuente intentar la negociación sobre la política económica global de la empresa y sobre su política tecnológica, y a partir de ahí incidir en la estructura de la contratación. Todo ello, unido a un importante esfuerzo negociador en materia de introducción del derecho de formación continua remunerada a imagen y semejanza de la regulación existente en otros países europeos, e igualmente en línea con las Resoluciones del Parlamento Europeo y las Decisiones adoptadas por la Comunidad.

Entiendo que ésta sería la vía más adecuada —sin descartar en modo alguno otras, tales como las propuestas en la primera parte de la Propuesta Sindical Prioritaria—⁶, para tratar de evitar la creciente precarización de las relaciones de tra-

bajo que se está operando en España, y como las organizaciones sindicales podrían lograr una *influencia real* en la marcha de la empresa, y de retreque un mayor prestigio entre el conjunto de los trabajadores.

No puede olvidarse, con todo, que la actual realidad jurídica en materia de contratación laboral supone, si se me permite la expresión, el lanzamiento de un torpedo que impacta de pleno en la línea de flotación sindical y contribuye, a través de un lento pero persistente goteo, al debilitamiento de los sindicatos. Por ello, me parecen acertadas las propuestas contenidas en el Acuerdo Interconfederal UGT-CC.OO. para la negociación colectiva en 1990 de que los empleos estables pasen a ser ocupados por trabajadores con contrato de trabajo de duración indefinida, y que los convenios establezcan topes conceptuales máximos al número de trabajadores contratados temporalmente con respecto a los fijos, y entiendo que la negociación sectorial sería el ámbito negociador adecuado para tratar de establecer tales límites.

II. Problemática del sindicalismo español

1. El sindicalismo español tiene más audiencia que presencia, como se demuestra en la importante participación de los trabajadores en conflictos laborales —paradigmática al respecto sería la huelga general del 14 de diciembre de 1988— y en el elevado porcentaje de votantes en los procesos electorales para elegir representantes en los centros de trabajo —en la última consulta electoral, celebrada para los asalariados en los meses de octubre a diciembre de 1986 y entre noviembre y diciembre de 1987 para los funcionarios de las distintas Administraciones, se situó entre un 75 y un 80%—. Mientras tanto, el índice de afiliación no supera en la hipótesis más optimista el 15-17% de la población activa asalariada, semejante al de Francia y sensiblemente inferior al de otros países europeos como se desprende de los siguientes datos: Reino Unido, 40%; Dinamarca, 70%; Bélgica, 70%; República Federal de Alemania, 42%, Italia, 46% ⁷.

2. El alto índice de desempleo, que se situaba al finalizar 1989 en un 17% de la población activa, y la precarización de las relaciones de trabajo a través de la utilización por parte empresa-

rial de las numerosas modalidades de contratación de duración determinada previstas en el ordenamiento jurídico-laboral español, debilitan al movimiento sindical, al que le es difícil llegar a los jóvenes sin trabajo, a los trabajadores en paro y a los colectivos precarios o en situación de irregularidad laboral.

Ahora bien, la realidad española no es muy diferente de los restantes países europeos, donde los sindicatos encuentran los mismos o similares problemas. En Francia, alrededor de un 20% de trabajadores no dispone de un empleo normal —entendiendo por tal el de tiempo pleno y duración indefinida—, habiendo descendido el número de trabajadores con contrato fijo en cuatro años (1982-1986) en 900.000; en Inglaterra, el 19,1% de la población activa trabajaba ya a tiempo parcial en 1983, y en la RFA el 32% del trabajo femenino se concentraba en 1986 bajo esta modalidad contractual. El VI Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), celebrado en Estocolmo del 9 al 13 de mayo de 1988, constató que buena parte de los nuevos empleos creados en los últimos años han sido de baja cualificación, mal remunerados, y ocupados por trabajadores con contratos temporales, y exigió que se garantizara, bien por vía legal, bien por la negociación colectiva, la protección de los derechos de todos los trabajadores, y en todos los sectores ⁸.

3. Las estructuras de formación, discusión y debate de las organizaciones sindicales no son aún lo suficientemente potentes como para poder influir en la sociedad a través de lo que podríamos denominar «cultura sindical propia»; con todo, el desarrollo y consolidación de las publicaciones sindicales (Gaceta Sindical, de la CS de CCOO. Claridad de UGT; El Proyecto, de USO), así como la potenciación de sus Escuelas de Formación (ej. Escuela Julián Besteiro, de UGT; Universidad Sindical de USO) y de los foros de debate (ej.: Fundación Primero de Mayo, de la CS, de CCOO, Instituto Sindical de Estudios de UGT), está contribuyendo positivamente en la visión que la sociedad española tiene de las organizaciones sindicales. En el ámbito internacional, no es por casualidad que en el VI Congreso de la CES, y también en el de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) celebrado en Australia el mes de marzo de 1988, se pusiera de manifiesto que una de las actividades sindicales más importantes debe ser la de hacer llegar a sus afiliados una información

completa y rigurosa, a fin de que puedan obrar en todo momento con pleno conocimiento de causa, y que es necesario mejorar los canales en los medios de comunicación, o bien crear medios informativos propios, para contrarrestar la información antisindical⁹.

De la mano de lo anterior, debe darse la importancia debida a la formación sindical, entendida ésta en un sentido amplio como un mejor y más profundo conocimiento de la realidad laboral, económica, cultural y social que nos circunda. La correcta respuesta a parte de muchos de los problemas planteados estoy convencido que podrá darse a partir de la asunción por los sindicatos que la formación humana y sindical de sus afiliados, y de los trabajadores en general, es la inversión más rentable a medio y largo plazo.

4. La división ideológica entre las organizaciones sindicales más representativas fue un factor que contribuyó durante bastantes años en España de manera negativa en las tasas de sindicación. Sin que la misma haya desaparecido, lo cierto es que desde los primeros meses de 1988 tales organizaciones han dado pasos acelerados para acercar sus planteamientos en todo aquello que responda a la defensa y profundización de los intereses de los trabajadores, procurando dejar de lado todos aquellos elementos que pudieran enfrentarse o separarlas.

Este acercamiento no es ajeno, a mi parecer, a la potenciación de la autonomía sindical con respecto a las fuerzas políticas; dicha línea de tendencia se ha ido abriendo paso paulatinamente en España, queriendo poner de manifiesto la existencia de un espacio propio de actuación de los sindicatos y diferenciado del de los partidos políticos. La autonomía sindical no quiere decir, como es obvio, que no existan lazos comunes entre algunas fuerzas políticas y sindicales. Pero ello, si se analiza la realidad histórica del sindicalismo desde sus orígenes en los comienzos del s. XIX hasta la actualidad, parece completamente lógico, y baste observar los ejemplos de los países nórdicos, de Gran Bretaña o de la RFA, por poner sólo algunos ejemplos significativos. A partir de esta constatación, la afirmación de espacios diferenciados —que no contradictorios— para unos y otros es un reto del presente, y de cuyo éxito dependerá en buena medida la mayor o menor credibilidad que se les conceda en el futuro a las organizaciones sindicales.

5. Parece necesario realizar un debate a fondo, sereno y sin prejuicios, sobre las pautas cultu-

rales de los sindicatos, a fin de analizar si realmente representan a todos aquellos trabajadores que quieren y pretenden representar. En el plano internacional se puso de manifiesto en los congresos de la CES y CIOSL que el mayor nivel cultural y educativo de los trabajadores en la actualidad, con respecto a épocas pasadas, requiere un esfuerzo suplementario por parte del sindicato para demostrarles que les sigue siendo útil y necesario. Ello, debería ir estrechamente vinculado al estudio de los cambios ocupacionales y de las estructuras productivas operadas en la última década, algunos de cuyos rasgos más relevantes son los siguientes:

A) El decremento de la población ocupada en el sector secundario —según datos del congreso de la CIOSL, en los países industrializados, el empleo industrial ha pasado del 36% en 1961 al 31% en la actualidad—. Recuérdese que el sindicalismo español, y el europeo en general, han tenido sus bastiones afiliativos en sectores industriales que hoy están sujetos a procesos de reconversión y que han sufrido los embates de la crisis económica, y que la afiliación en el sector de los servicios no ha logrado compensar aún las pérdidas sufridas en el sector industrial.

B) La importancia creciente que los trabajadores del sector público están alcanzando dentro del conjunto de la población asalariada —en la actualidad su número se sitúa en un porcentaje cercano al 23-24% de la población ocupada—; destaca en especial que cerca de 1.400.000 trabajadores —e incluye dentro de este vocablo a todas las personas que trabajan para las distintas Administraciones (contratados laborales, funcionarios, etc.)— prestan sus servicios en la Administración central, local, autonómica o institucional. Las elecciones sindicales celebradas a finales de 1987 demostraron que junto al sindicalismo «clásico» está fuertemente implantado entre los funcionarios un modelo sindical profesional y corporativo (representado por la Confederación Sindical Independiente de Funcionarios), con el que hay que contar plenamente si se desea explicar de forma correcta el estado actual de las relaciones sindicales en la Administración.

C) La incorporación de la mujer al mundo laboral, y muy en especial de aquellas situadas en la franja de los treinta a cuarenta y cinco años que se reincorporan al mismo tras un periodo más o menos prolongado de inactividad. La tasa de actividad femenina se situaba al finalizar 1989 en un 32,8%, la más elevada alcanzada en

España desde el año 1974, si bien todavía ocho puntos por debajo del promedio de los países comunitarios.

Dado que la mayor parte de mujeres trabajadoras en Europa se encuentran en sectores poco cualificados y ocupando empleos vulnerables a los cambios tecnológicos, son más sensibles a las reducciones de empleo. Piénsese que, en el ámbito comunitario, el 70% de las mujeres prestan su actividad en el sector servicios, y que suponen el 53% del paro comunitario.

La necesidad de una formación profesional adecuada y la adopción de medidas legales tendentes a superar o atenuar la desigual situación socio-laboral existente entre trabajadores de distinto sexo ha sido asumida en sus reivindicaciones por las organizaciones sindicales españolas y europeas, así como también por los órganos de gobierno comunitarios. Por su interés, merece citarse la Resolución del Parlamento Europeo de 11 de noviembre de 1986, en la que se subraya que la formación profesional debe permitir la adaptación de la mujer activa a los métodos de trabajo nuevos y más modernos, y contribuir a evitar su relegación en sectores mal retribuidos y que no exigen sino bajas o escasas cualificaciones y que gozan de poca consideración en el mercado laboral.

D) El desarrollo de la economía social, a partir del marco normativo abierto por la Ley 15/1986 de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales y la Ley 3/1987 de 2 de abril, de Cooperativas —así como las leyes dictadas por diversas Comunidades Autónomas en relación a este último apartado, por disponer de competencias para ello—. Buena parte de las empresas que se constituyen como SAL o Cooperativas de Trabajo Asociado no responden al modelo característico de la etapa anterior (1980-1986), marcada por la crisis económica, descapitalización de las empresas y graves dificultades para su mantenimiento por los trabajadores cuando se hacían cargo de ellas; por contra, responden más bien a una realidad productiva caracterizada por el surgimiento de unidades productivas de reducida dimensión y con mano de obra altamente cualificada, que se acoge a las fórmulas empresariales de la economía social, bien por las importantes ayudas económicas que puede obtener, bien por entender —y, obviamente, ello no es incompatible con lo anterior— que este modelo empresarial introduce elementos de participación y solidaridad entre los miembros de la empresa que lo

hacen más recomendables que las fórmulas societarias clásicas.

En el conjunto de las empresas de la economía social, deberá conjugarse la participación sindical con el dato de que la mayor parte, o la totalidad, del capital social de las mismas pertenece a los propios trabajadores; ello implica replantearse muchos valores clásicos sobre los que se basan los sindicatos, y entre ellos el que su afiliación mayoritaria provenga de trabajadores asalariados que no poseen ningún control sobre la propiedad accionarial de la empresa.

6. La existencia de acuerdos interconfederales en el momento presente, y superado ya un modelo de concertación que, con muchos «claroscuros», respondía a una etapa de crisis económica y de cierta inestabilidad política, no debe condicionar, a mi entender, la posibilidad de elaborar acuerdos al más alto nivel en los que, objetivamente, pueden estar interesados tanto las organizaciones sindicales como las empresariales. Me refiero a posibles acuerdos en materia de formación y reciclaje profesional, incorporación de nuevo personal cualificado a la empresa —y ahí los sindicatos tendrían mucho que decir si pudieran ejercer un control y seguimiento estricto sobre la formación ocupacional—, introducción de nuevas tecnologías, con el menor coste social posible y fórmulas de composición extrajudicial de los conflictos laborales, individuales y colectivos.

Entre la opción de apostar por una política económica de alto contenido tecnológico, mano de obra cualificada y salarios dignos y suficientes, frente a otra que apuesta por la precarización del empleo y salarios inferiores a la media europea, es obvio que el sindicato apuesta decididamente por la primera, y también deberían hacerlo a mi entender todas aquellas empresas españolas que deseen enfrentarse en igualdad de condiciones a la competencia extranjera. Las organizaciones sindicales de los países europeos se juegan mucho también en el empeño; como afirmaba con toda claridad el Secretario General de la Confederación General Italiana de Trabajadores (CGIL), Bruno Trentin, en la Conferencia pronunciada el pasado 17 de mayo en la Universidad Complutense de Madrid,

«queremos una batalla de competitividad entre las empresas, incluso de selección entre las empresas, que se lleva a cabo mediante una competencia de tecnología, de política de mercado, de política de investigación; no una competencia a través de la precarización del trabajo sumergido, del trabajo negro, del trabajo

por el cual no se paga ninguna cotización social, etcétera»¹⁰.

7. Sigue siendo necesario, y ello no es nuevo sino que data de muchos años atrás en el tiempo, reivindicar mayores derechos de información y consulta para los representantes de los trabajadores con respecto a la marcha económica de la empresa, y en tal reivindicación los sindicatos pueden encontrar el apoyo de las instituciones comunitarias, objetivamente interesadas en la promulgación del Estatuto de la Sociedad Europea, en el que se recogerían —a través de las diversas fórmulas posibles— tales derechos. Como ha recordado el CES en su Informe sobre España, y al referirse a los contenidos de la negociación,

«las nuevas tecnologías incitan a reexaminar la función de los trabajadores. En este contexto, la utilización de recursos humanos exige una mayor formación, una más amplia información a la vez que progresiva participación de los trabajadores en las decisiones a todos los niveles, en definitiva, una mayor integración en la empresa».

Ahora bien, tales reivindicaciones no deberían plantearse sólo por vía normativa, sino también convencional a través de la negociación colectiva de ámbito europeo, superando los obstáculos jurídicos y las barreras sindicales nacionales existentes en la actualidad. En este último punto ha sido nuevamente Bruno Trentin, en la conferencia antes citada el que se ha manifestado con absoluta y meridiana claridad:

«Si queremos eliminar obstáculos y alcanzar la capacidad plena de negociación (a nivel europeo), debemos... tener la fuerza de liberarnos... y de trabajar en el desarrollo... de una reforma del sindicalismo europeo que nos lleve a la Confederación Sindical representativa, compuesta, como todas las organizaciones sindicales nacionales, de una estructura de confederación y de sindicatos de sectores, capaz por tanto de decidir con plenos poderes y capaz de disponer de un mandato por parte de las distintas organizaciones nacionales para los poderes de negociación colectiva de carácter supranacional...»

8. Es también de actualidad permanente la lucha por lograr la igualdad de condiciones laborales entre trabajadores de uno y otro sexo, tarea ésta además en la que los sindicatos pueden dejar atrás un lastre que les ha acompañado durante demasiado tiempo, cual ha sido el de preocuparse de los trabajadores varones, y preferentemente adultos. Con toda posibilidad, ese lastre sería mucho menor en España si tuviéramos una alta tasa de sindicación femenina, y sirva como ejemplo paradigmático en el ámbito europeo la

realidad sueca, cuyo gobierno y las fuerzas sociales son pioneras en el desarrollo de una política social avanzada en este terreno: en efecto, con un 80% de tasa de sindicación global, destaca que de los 2.275.720 afiliados a la LO, un 43% (1.008.010 miembros) son trabajadoras.

En idéntico sentido, el entrar a negociar en las empresas cuotas o porcentajes determinados de puestos de trabajo reservados para los jóvenes puede parecer una apuesta arriesgada pero que llenaría de contenido el concepto de sindicato como instrumento de organización y defensa de todos los trabajadores, con independencia de su edad y su sexo; ello enlaza con el punto que voy a examinar a continuación.

III. Los jóvenes y los sindicatos

Si bien la problemática del joven ha sido abordada de una manera general en la mayor parte de los estudios realizados, de los mismos se deducen una serie de elementos o datos a tomar en consideración y que nos pueden ayudar a entender mejor la relación sindicalismo-juventud.

1. La cultura laboral y sindical de un país es un factor importante que incide en los procesos de sindicalización de los que se incorporan al mundo laboral. El joven ve lógica su incorporación al sindicato en los países con elevada tasa de sindicación (Bélgica, Suecia, etc.), y a ello no es ajeno la fuerza sindical de la empresa, que va a suponer que la defensa de los intereses de todos los trabajadores, con independencia de su edad, esté plenamente garantizada. Por contra, en países donde sea baja la tasa de sindicación y débil la presencia sindical en las empresas, se da un primer freno para la incorporación del joven al sindicato. Obsérvese que —en contraposición con el supuesto anterior— el joven puede pensar que su afiliación y militancia sindical podría resultarle desventajosa de cara a su hipotética carrera profesional en la empresa, y por ello adoptar una postura pasiva ante el fenómeno sindical.

En definitiva, lo que es realmente importante es la valoración social —y aquí también intervienen los poderes públicos— que tenga el sindicato, cual sea su inserción en la sociedad, y si se le reconoce o no como el mejor instrumento organizativo para defender los intereses de los trabajadores.

2. La cultura sindical familiar influye ciertamente en la visión que el joven adquiere de la realidad sindical y que le puede animar a embarcarse en la actividad colectiva. Es obvio que me refiero a jóvenes que acceden a un trabajo, empleo u ocupación, ya que por lo que respecta a los jóvenes desempleados o a los que siguen estudiando ante la falta de expectativas de acceder a un empleo, es muy difícil que los mismos adquieran conciencia de lo que significa organizarse colectivamente para defender sus intereses; los sindicatos, además, deberán superar el riesgo de que los mismos les consideren sólo como organizaciones de trabajadores con empleo, a través de una política de relación directa con trabajadores y estudiantes, de una parte, y a través de propuestas de creación de empleo, ya sea por vía normativa o convencional, de otra.

3. La unidad o pluralidad sindical es otro elemento que puede incidir en la visión de que el sindicalismo tenga el joven, y animar o desincentivar la afiliación. La experiencia empírica demuestra que a mayor grado de unidad —ya sea orgánica o de acción— se corresponde un mayor nivel de afiliación de aquellos que se incorporan a la vida laboral.

4. ¿Llega el lenguaje sindical a los jóvenes? En demasiadas ocasiones, los documentos, escritos, octavillas, etc., que emanan de los sindicatos tienen un lenguaje estereotipado, hecho de grandes frases y grandes declaraciones programáticas pero que no descienden suficientemente a la realidad de los problemas concretos que más pudieran interesarle al joven. Todavía hay un amplio campo de actuación para que los sindicatos y sus dirigentes adecúen, no sólo su lenguaje sino también su práctica al nivel cultural y a las expectativas laborales de la mayor parte de jóvenes que acceden al mundo del trabajo.

La «globalización» de los problemas, de las actitudes y reivindicaciones, es algo que ha caracterizado durante mucho tiempo la actuación de las organizaciones sindicales. Sin desmerecer su importancia, pienso que los sindicatos deberían estar más atentos a las demandas «individualizadas» que plantea una parte de la población trabajadora, y muy en particular los jóvenes. Nada más lejos de mi intención que el apostar por un estrecho corporativismo de defensa de intereses sectoriales; todo lo contrario, ya que el sindicato debería ser capaz de integrar esas demandas en un proyecto común. Si para muestra vale un botón, véase el ejemplo de la reivindicación

de la reducción de jornada, que encierra valoraciones muy diferentes para los trabajadores adultos con empleo estable, los jóvenes recién incorporados al mundo laboral —muy a menudo en condiciones precarias— y los desempleados y demandantes de empleo.

5. El acceso del joven al mercado laboral suele realizarse al amparo de modalidades contractuales de duración determinada, y ello implica que su continuidad en el empleo quede a la libre decisión empresarial, al menos hasta agotar el período máximo, legal o convencional, de duración del contrato. Más allá de la aptitud profesional del trabajador, no hay duda que las modalidades contractuales de duración determinada cumplen una función más amplia, cual es la selección por parte empresarial de los trabajadores más idóneos. Si el joven trabajador piensa que su militancia sindical, o su actitud reivindicativa durante la vigencia del contrato temporal, puede implicar una valoración negativa para la empresa de cara a su permanencia en la misma, el caldo de cultivo para el alejamiento de la vida sindical es claro y manifiesto; mucho más, si los sindicatos no poseen la fuerza suficiente en vía negociadora para garantizar que las condiciones laborales sean idénticas para los trabajadores fijos y temporales.

La puesta en práctica por parte empresarial de nuevos modelos de organización del trabajo, y la potenciación de fórmulas de participación para los trabajadores distintas de los clásicos canales participativos —Comités de Empresa, Delegados de Personal, Secciones Sindicales y Delegados Sindicales de Empresa— pudiera incidir igualmente en la afiliación, si los sindicatos manifestaran posturas reticentes ante estas nuevas fórmulas (grupos autónomos de producción, círculos de calidad, etc.), y, por contra, muchos trabajadores —y entre ellos los jóvenes— pudieran ver resueltos sus pequeños problemas cotidianos dentro de la empresa. La experiencia europea demuestra que, bien que con muchos «claroscuros», los sindicatos han decidido participar en tales instancias, para incidir sobre la marcha de la empresa y evitar que pudieran convertirse en mecanismos desincentivadores de la vida y actividad sindical por parte de los trabajadores.

6. En conclusión, la relación de los jóvenes con los sindicatos estará en función de como vean los primeros los resultados obtenidos por los segundos en la defensa de los intereses de los trabajadores, y de como pueden beneficiarse de

los mismos. A mi parecer, no le preocupa al joven tanto la vía elegida por el sindicato —concertación y acuerdo con los poderes públicos y las organizaciones empresariales, o reivindicación conflictual— sino los resultados finales que se obtengan (recuérdese, incidentalmente, que la experiencia de los países europeos demuestra que las altas tasas de sindicación son el mejor argumento para «incitar» a la negociación, y para alcanzar acuerdos que resulten ventajosos para los trabajadores). Es obvio también que los servicios que oferte el sindicato y que impliquen una real defensa de los intereses laborales, y también de los externos a la vida laboral (tiempo libre, vivienda, seguros, etc.), contribuirán igualmente a incentivar la afiliación sindical.

IV. Propuestas de futuro

1. Los cambios sociales, económicos y culturales, que se han producido en los últimos años, con su impacto sobre la estructura ocupacional, han incidido sobre la clase trabajadora, pero en modo alguno la han hecho desaparecer. Sigue existiendo un colectivo importante de ciudadanos que se encuentran, en el marco de las relaciones laborales, en clara situación de desigualdad frente a otros, y al mismo tiempo cada vez es mayor el número de los que corren el riesgo de caer en la marginación social y de no poder incorporarse a los procesos productivos. Lo que sí es cierto es que han cambiado sustancialmente los valores y expectativas de buena parte de la población ocupada, y de ello deben ser bien conscientes las organizaciones sindicales si quieren ser defensoras de los intereses del conjunto de los trabajadores.

2. Numerosos retos se abren ante los trabajadores y sus organizaciones, ante un futuro cada vez más cercano, cuales son:

A) La europeización de la política laboral y sindical, con la necesidad de que la CEE desarrolle la recientemente aprobada Carta de Derechos Sociales Fundamentales para todos los trabajadores comunitarios.

Toda opción política y sindical que apueste por la mejora y consolidación del Estado del Bienestar desarrollado en Europa tras la Segunda Guerra Mundial deberá tender a potenciar los aspectos sociales de la Europa comunitaria, a fin de que no queden relegados a un segundo plano

y a jugar un mero papel secundario con respecto a los aspectos económicos y monetarios. La realización del mercado único, tal como se subrayó en las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo celebrado los días 2 y 3 de diciembre de 1988, «no puede considerarse un fin en sí mismo, sino que persigue un objetivo más amplio, que consiste en garantizar un máximo de bienestar para todos, de acuerdo con la tradición de progreso social inserta en la historia de Europa».

B) La opción por una política activa de empleo que tome en consideración cuáles son los productos auténticamente necesarios que el mercado debe producir —tratándose de conjugar rentabilidad económica y rentabilidad social—, y que grado de participación deben tener los representantes de los trabajadores en todas las decisiones que les afecten.

C) Una política salarial que tienda a primar la generación de empleo, a través del establecimiento de fondos de inversión, tal como existen ya ejemplos en los países nórdicos.

D) Una organización del tiempo que abandone viejos planteamientos industrialistas —«la misma jornada y el mismo horario para todos»—, y que, al mismo tiempo que avance en la reducción de la jornada laboral, permita tomar en consideración las distintas necesidades y opciones de cada trabajador; porque, hay que decirlo claramente, si el sindicato no avanza en esta línea, dejará las puertas abiertas a la negociación individual de la empresa con cada trabajador.

El crecimiento real de los salarios, la reducción de jornada y la generación de nuevos empleos no son en modo alguno excluyentes, pero requieren un adecuado estudio en cada caso concreto, para poner el acento en uno u otro punto.

E) Una mayor preocupación por problemas que hasta hace poco tiempo quedaban fuera de la agenda de los sindicatos:

a) La protección del medio ambiente.

b) La lucha contra la droga. Merece destacarse en este punto el estudio coordinado por el Departamento Confederado de Servicios Sociales de UGT sobre «la incidencia de las drogodependencias en el mundo laboral»; del mismo, cabe subrayar que pone de manifiesto cómo más de un millón de trabajadores se encuentran en una situación real o potencial de riesgo alcohólico, y que los sindicatos deberían actuar mucho más en este terreno, a juicio de los trabajadores encuestados.

c) Una política activa por la paz, que conllevaría una radical reducción de los presupuestos destinados a armamento militar —se calcula que en 1988 se «invertieron» en Europa más de 150.000 millones de dólares en preparativos militares.

Queda mucho por hacer como puede comprobarse, pero piénsese, con memoria histórica, en los retos que a los trabajadores y sus incipientes organizaciones se les plantearon hace dos siglos, y como buen número de ellos han sido superados con notable éxito a lo largo de la historia.

3. Algunas propuestas de actuación, en una línea de mayor desarrollo de lo expuesto con anterioridad, se enumeran a continuación:

A) Los sindicatos deben implicarse de manera decidida en la determinación y fijación de los procesos educativos y formativos, tanto en el campo de la enseñanza reglada como en el de la empresa. Una voz tan autorizada como la del presidente sueco I. Carlsson afirmaba, en su discurso en el VI Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos, que:

«para evitar la división permanente dentro del mercado laboral en razón de las diferencias de cualificación, los sindicatos han de tener una gran influencia sobre la manera en que se organiza la instrucción y sobre las personas que la han de recibir».

En este terreno, la apuesta decidida por la potenciación de las prácticas en alternancia, potenciando la interrelación mundo educativo-mundo laboral, de manera que se combinen periodos de aprendizaje teóricos y prácticos por parte de los trabajadores-estudiantes, me parece una medida acertada, siempre que se garantice la real práctica y la no ocupación de jóvenes en puestos de trabajo que debieran estar ocupados por trabajadores contratados regularmente.

B) Se debería conseguir, ya fuera por vía legislativa o a través de la negociación, que se dediquen importantes inversiones económicas para formación, y que se considere la inversión en capital humano tan importante como pueda ser la inversión en maquinaria o nueva tecnología. La importancia de una mayor formación se manifiesta claramente cuando se observan las modificaciones que las nuevas tecnologías están operando en los métodos y organización del trabajo, y que los nuevos puestos de trabajo que se crearán en el mercado comunitario requerirán unos niveles de formación más elevados que habrá que reactualizar periódicamente.

En el ámbito negociador, los sindicatos espa-

ñoles deberían presionar para lograr la plena aplicación del Convenio n.º 140 de la OIT, sobre la licencia de estudios pagada, a fin de que se reconozca el derecho de todo trabajador a disfrutar de permisos remunerados para recibir formación fuera de la empresa, ya verse sobre su ocupación actual o sobre otras materias, combinado lógicamente con las necesidades organizativas de la empresa.

No hay que olvidar tampoco que la importancia de la formación permanente ha sido reconocida por el propio Parlamento Europeo (Resolución de 15 de mayo de 1987), al invitar a la Comisión a que elaborara una recomendación que permitiera a los trabajadores obtener permisos pagados para estudios en una especialidad importante para la empresa, debiendo estipularse de común acuerdo «el número de horas que pueden dedicar los asalariados y las asalariadas a la formación y educación al margen del trabajo regular, así como las prioridades en la elección de los cursillos», y que el Consejo de Ministros comunitarios tiene en su agenda la aprobación de una Decisión por la que se aprueba un programa de acción comunitaria para el desarrollo de la formación profesional continuada, entre el 1 de julio de 1990 y el 31 de diciembre de 1993 ¹¹. Incluso se han avanzado propuestas parciales de financiación de tales permisos, como la efectuada por la Confederación Europea de Sindicatos en su VI Congreso, a través de la creación de fondos especiales, nutridos por una parte de los beneficios realizados por las empresas, que permitirían alcanzar en un breve espacio de tiempo éxitos importantes en acciones de formación para trabajadores amenazados por la evolución tecnológica ¹².

C) Son necesarias mayores dosis de democratización en las empresas y en la sociedad, a la búsqueda de un trabajo que no sea alienante sino enriquecedor y creativo, y de un reconocimiento institucional real de las organizaciones sindicales que les permita tener una influencia directa en las decisiones que afecten en mayor medida a los intereses de los trabajadores.

La democratización del trabajo no interesa sólo a los trabajadores, sino que también beneficia al buen funcionamiento de las complejas sociedades industriales. Esta democratización se apoya en la elevación de los niveles educativos y en la conciencia que la democracia es indivisible, por lo que un ciudadano-trabajador no tiene por qué dejar sus derechos constitucionales a la puer-

ta de la empresa. Ilustrativo al respecto es el debate suscitado en Italia durante el pasado año sobre la presunta violación de los derechos sindicales por parte de la dirección de la empresa FIAT, y que provocó una amplia discusión en el conjunto de la sociedad italiana sobre los derechos de los trabajadores dentro de la empresa.

D) Hay que defender unos valores culturales que se planteen como objetivo básico la reducción de las cada vez más lacerantes desigualdades sociales; reivindicar una reforma radical de la clásica división del trabajo entre hombre y mujer, potenciando una «cultura de la solidaridad entre sexos», lo que implicaría un reparto de las cargas familiares y laborales, de una parte, y una política discriminatoria en favor de las trabajadoras, y en especial de aquellas con baja cualificación, de otra; potenciar, asimismo, una nueva oferta cultural que llene de contenido creativo el mayor tiempo libre de que se disponga a partir de la reducción de la jornada laboral y de la vida profesional.

E) Debe apostarse por una nueva cultura empresarial y emprendedora de los jóvenes, para lograr nuevos modelos empresariales más participativos y solidarios. Ello enlaza con la necesidad de que los nuevos contenidos educativos potencien, no sólo la preparación de futuros trabajadores por cuenta ajena, sino sobre todo que ayuden a los jóvenes a asumir iniciativas propias, es decir, que propicien los hábitos de iniciativas y cooperación. En las instancias internacionales (Comunidades Europeas, Consejo de Europa, Organización Internacional del Trabajo, etc.) se apunta con insistencia la necesidad de apoyar las iniciativas de creación de empresas por y para jóvenes, a través de medidas como la capitalización —si fuera posible— de las prestaciones por desempleo, la creación de organismos de ayuda a la gestión, y el facilitar acceso en condiciones ventajosas al capital-riesgo.

F) Debe primarse la contratación laboral de carácter fijo, destinando los recursos económicos de fomento del empleo en esta dirección, en especial para los colectivos que tienen más dificultades para insertarse en el mercado laboral. Ello iría de la mano, como he dicho antes, con la potenciación de la formación, a fin de que las empresas españolas sean competitivas frente a las europeas, en la perspectiva de la aplicación del Acta Unica Europea a partir de 1993.

6. No menos importante, en fin debería ser el plantearse la lucha por un nuevo Orden Econó-

mico Internacional más justo, así como la lucha por una política de reorganización de los servicios públicos que —al tiempo que garantice las prestaciones sociales— los convierta en auténtico servicio para todos los ciudadanos, pero muy en particular para los colectivos, más desfavorecidos y que tienen más necesidad de los mismos.

V. A modo de recapitulación, retos e interrogantes

Es necesario un nuevo modelo de crecimiento y un concepto de trabajo diferente.

Las tareas sindicales pendientes van más allá de las reivindicaciones tradicionales y se encuadran dentro de lo que debería ser una acción sindical «global». Cualquier intervención del sindicato en el ámbito de las relaciones de producción en la empresa, o cualquier propuesta de lucha contra el paro, debe ir articulada a propuestas más amplias: un nuevo modelo de crecimiento económico, el reparto del trabajo y una política de solidaridad más ambiciosa que la practicada hasta el presente. Los sindicatos deben pronunciarse en favor de aquellos modelos o tipos de desarrollo que den prioridad a las necesidades esenciales y básicas de la mayor parte de la población, algo a lo que espontáneamente no se responde por las leyes del mercado ¹³.

Querría finalmente dejar abiertas algunas preguntas e interrogantes sobre los que pienso que es necesario seguir realizando un profundo estudio y reflexión:

A) ¿Asistimos a la crisis definitiva y a la desaparición del «pleno empleo directamente productivo», tal como se ha conocido en las décadas anteriores?

B) ¿Debemos acostumbrarnos a convivir con un elevado índice de desempleo y con una infrautilización permanente de las capacidades humanas?

C) La reducción de la jornada laboral, ¿va a contribuir a una mejora de la calidad de vida y a la generación de nuevos empleos? ¿Es necesaria una acción internacional coordinada, o puede abordarse país por país?

D) ¿Cómo influye el cambio tecnológico en el contenido y la organización del trabajo, sobre la descentralización de los procesos productivos y las condiciones laborales de los trabajadores?

E) ¿Tendrán las organizaciones sindicales la

capacidad suficiente para incorporar las nuevas demandas y reivindicaciones de los colectivos —jóvenes, demandantes de empleo, mujeres entre treinta y cuarenta y cinco años— cada vez más presentes en el mercado de trabajo?

Para lograr una sociedad más justa y solidaria, que ponga coto al individualismo e insolidaridad imperante, y en donde los valores éticos jueguen un papel preponderante, habrá que buscar respuestas que den satisfacción a los intereses de los más desprotegidos. Quizá, y con ello termino, hayamos sentado las bases para que en un próximo futuro puedan plantearse nuevas reivindicaciones que avancen mucho más en el proceso de transformación de nuestra sociedad.

NOTAS

(*) Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona.

¹ Vid. la última parte del Informe en PLAZA, C.: *Diálogo social*. *Economistas* núm. 37/abril-mayo 1969, pp. 28 a 31.

² CEE: *L'emploi en Europe 1989*, Luxemburgo, 1989.

³ DIRECCION PROVINCIAL DE BARCELONA DEL INEM:

Documentación estadística correspondiente al mes de diciembre de 1989.

⁴ Vid. GUTIÉRREZ, E.: La contratación temporal en los límites de la precarización. *Gaceta Sindical* núm. 71/marzo 1989, pp. 27 a 30.

⁵ PÉREZ AMORÓS, F.: Las nuevas formas de contratación temporal. *El Proyecto*, núm. 9-10, junio-septiembre 1989, pp. 109 a 128.

⁶ ROJO, E.: Un primer análisis de la Propuesta Sindical Prioritaria. *Razón y Fe*, núm. 1095, enero 1990, pp. 79 a 87.

⁷ Datos recogidos en PÉREZ, F., y ROJO, E.: *Guía Sindical* 88-89, pp. 411 a 418.

⁸ Puede consultarse toda la documentación de dicho congreso en el núm. 25-26, mayo-agosto 1988, de *Claridad*, dedicado monográficamente al mismo.

⁹ ICFTU: *Report of the fourteenth World Congress*, Melbourne, 14-18 march 1988, Bruselas, 1988.

¹⁰ El texto de la conferencia, titulada «La estrategia sindical ante el espacio social europeo», fue publicada por *Gaceta Sindical*, núm. 74/junio 1989, pp. 10-14.

¹¹ La propuesta de Decisión ha sido publicada en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. C 12, 18-1-90, pp. 16 a 19. En su artículo primero se lee que «todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder acceder a la formación profesional y beneficiarse de la misma durante toda su vida activa».

¹² Sobre la formación profesional, vid. mi artículo «Formación Profesional y Empleo». *El Proyecto*, núm. 9-10/junio-septiembre 1989, pp. 129 a 146.

¹³ Para un más amplio desarrollo de las ideas aquí expuestas, véase GARCÍA-NIETO, J., y ROJO, E.: *El futuro del sindicalismo. Retos y propuestas*. Cuadernos HOAC, Madrid 1986; también GARCÍA-NIETO, J., y otros: *La sociedad del desempleo. Por un trabajo diferente*. Cristianismo i Justicia, 1989.