

EL FUTURO DE LOS SINDICATOS

(Madrid, 25 de enero 1995, 19.30 h.)

Participantes:

1. **Ilmo. Sr. D. Manuel Abejón Adámez**
Presidente de
AEROPUERTOS NACIONALES Y NAVEGACIÓN AÉREA (AENA)
2. **Sra. D^a Catalina Andrés Arranz**
Secretaria de la
FUNDACIÓN ENCUENTRO
3. **Sr. D. Julián Ariza Rico**
Secretario de Estudios de
COMISIONES OBRERAS
4. **Dr. D. Tomás Blanco Flórez**
Médico-Odontólogo
Vicepresidente de la Unión Europea de Odontólogos
5. **Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín**
Magistrado del Juzgado de lo Social nº 31
MAGISTRATURA DE TRABAJO
6. **Ilmo. Sr. D. Pedro Bofill Abeilhe**
Vocal Asesor del Dpto. de Estudios del
GABINETE DE LA PRESIDENCIA DEL GOBIERNO
7. **Sr. D. Andrés Borrego Chico**
Funcionario jubilado.
8. **Sr. D. José Luis Carranza**
Director General del
BANCO BILBAO-VIZCAYA
9. **Ilmo. Sr. D. Demetrio Casado Pérez**
Secretario Ejecutivo del
REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA.

10. **Sr. D. Pablo Castellano**
Abogado
Presidente del PASOC

11. **Sr. D. Federico Castellanos**
Director de Recursos Humanos de
IBM.

12. **Excmo. Sr. D. Alejandro Cercas Alonso**
Diputado del PSOE por Cuenca en el Congreso de los Diputados
Secretario de Relaciones con la Sociedad PSOE

13. **Sra. D^a M^a del Carmen Charro Sánchez-Tabernero**
Jefa de Protocolo de la
FUNDACIÓN ENCUENTRO

14. **Sr. D. Jorge Clemente**
Director General de
ECO CONSULTING

15. **Sr. D. Carlos Elordi Dentici**
Corresponsal en España de
"LA REPUBBLICA"

16. **Sr. D. José Elorrieta Aurrekoetxea**
Secretario General de
ELA/STV

17. **Sra. D^a Salce Elvira González**
Secretaria General Confederación de Empleo
COMISIONES OBRERAS

18. **Excmo. Sr. D. José María de Escondrillas Damborenea**
Empresario

19. **Sr. D. Álvaro Espina Montero**
Vocal Asesor de la Dirección General de Política Económica del
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA.

20. **Sra. D^a Mar Estébanez**
Directora General de
ATENEA

21. **Excmo. Sr. D. Miguel Ángel Fernández Ordóñez**
Presidente del
TRIBUNAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA

22. **Sr. D. José María García Casasnovas**
Director de Comunicación de
IBERDROLA, S. A.
23. **Prof. D. Antonio J. García-Santesmases**
Profesor de Filosofía Política
U.N.E.D.
24. **Sr. D. José Antonio Garrido**
Vicepresidente de
IBERDROLA, S. A.
25. **Sr. D. Antonio González Suárez**
Subdirector General de Personal y Organización de
DRAGADOS Y CONSTRUCCIONES, S. A.
26. **Prof. D. Alfredo Hernández Sánchez**
Profesor Titular de Sociología de la
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
27. **Excmo. Sr. D. Manuel Iglesias Cabero**
Presidente de la Sala de lo Social de la
AUDIENCIA NACIONAL
28. **Excmo. Sr. D. José Jiménez Villarejo**
Presidente de la Sala Quinta del
TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA
29. **Excmo. Sr. D. Juan Antonio Linares Lorente**
Magistrado de la Sala Cuarta de lo Social del
TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA
30. **Sr. D. José María Martín Patino**
Presidente de la
FUNDACIÓN ENCUENTRO
31. **Sra. D^a Marina Mateo Ercilla**
Área de Relaciones Laborales y Sociales de la
CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE MADRID
32. **Sr. D. Renzo Montagnani**
Gerente de Recursos Humanos
IVECO-PEGASO
33. **Srta. D^a Ana María Mora Suárez-Varela**
Estudiante de 5º Curso de Derecho Comunitario

- CEU-SAN PABLO
34. **Sr. D. José Manuel Morán Criado**
Presidente de la Comisión Delegada de
FUNDESCO
35. **Sr. D. Agustín Moreno García**
Secretario de Acción Sindical de
COMISIONES OBRERAS
36. **Excmo. Sr. D. Miguel Muñiz de las Cuevas**
Presidente del
INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL (ICO)
37. **Sr. D. Juan Muñoz Bloise**
Director de
CONFIDENCIAL 2000 PRESS
38. **Sra. D^a María Isabel Muñoz San Ildefonso**
Licenciada en Ciencias Físicas
Profesora en ICAI
39. **Ilmo. Sr. D. José M^a Paz Rubio**
Fiscal del
TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA
40. **Sr. D. Apolinar Rodríguez Díaz**
Ingeniero de Caminos.
Licenciado en Ciencias Económicas
41. **Sr. D. Acacio Rodríguez García**
Consejero Delegado de la
CORPORACIÓN SIDERÚRGICA INTEGRAL
42. **Srta. D^a Iratxe Rojo Pérez de Villarreal**
Estudiante de 3er. curso Ciencias de la Información
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
43. **Sr. D. Eugenio Royo Errazquín**
Director de
HIDRAÚLICA SANTILLANA, S. A.
44. **Sr. D. Javier Ruiz-Ogarrio Heraldo**
Empresario.
45. **Sr. D. Juan Antonio Sagardoy Bengoechea**
Catedrático de Derecho del Trabajo
BUFETE SAGARDOY

46. **Sr. D. Íñigo Sagardoy de Simón**
Abogado
BUFETE SAGARDOY
47. **Sr. D. Carlos Sánchez Olea**
Consejero Delegado de
ATENEA
48. **Excmo. Sr. D. Nicolás Sartorius Álvarez de Bohorques**
Abogado
DESPACHO SARTORIUS & RIVERO
49. **Prof. D. Ignacio Sotelo**
Profesor de Ciencias Políticas en la
UNIVERSIDAD LIBRE DE BERLÍN
50. **Sr D. Eduardo Sotillos**
Periodista
51. **Srta. D^a Laura Villalobos Muñoz**
Estudiante de 5º Curso de Ciencias Económicas
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID
52. **Sr. D. Manuel Zaguirre Cano**
Secretario General de
UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO)
53. **Excmo. Sr. D. Justo T. Zambrana Pineda**
Diputado del PSOE por Cuenca
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
54. **Sr. D. José María Zufiaur**
Director del
INSTITUTO SINDICAL DE ESTUDIOS
55. **Excmo. Sr. D. Eduardo de Zulueta y Dato**
Embajador de España

"EL FUTURO DE LOS SINDICATOS"

(Madrid, 25 de Enero de 1995)

Sr. D. José M^a Martín Patino
Presidente de la
FUNDACIÓN ENCUENTRO

Señoras y señores, buenas noches.

Como siempre, quiero agradecerles su presencia esta noche aquí.

En primer lugar, quiero darles las gracias muy cordialmente a todos los sindicalistas que han acudido a esta cita, porque son viejos amigos, han creído siempre en nuestra convocatoria y han acudido, desde el principio a nuestros Encuentros y a nuestras citas de diálogo con empresarios, con especialistas del sindicalismo y del Derecho Laboral, incluso en los momentos críticos de la huelga general y mucho antes de ésta. Por tanto, quiero expresarles nuestra alegría por contarles de nuevo entre nosotros.

No podemos pensar que de este debate salga una solución capaz de arreglar un problema tan extenso y tan profundo como es el del sindicalismo; necesitaremos mucha más reflexión y más tiempo. Como ha sucedido con otros temas ya tratados en estos debates, tendremos que hacer más de una reunión. Hoy quizá sólo podamos desbrozar el terreno para ver donde están los puntos más "calientes" y poder alcanzar alguna solución. La mayoría de nosotros -creo que la mayoría- pensamos que es muy difícil una sociedad libre, democrática e industrializada sin la presencia de los sindicatos.

En primer lugar tendrán la palabra aquellos invitados que han intervenido directamente en la realización del guión, para explicar los conceptos, los puntos de vista o planteamientos vertidos en él, concretándolos lo más posible. El guión está dividido en tres puntos: Primero, trataremos el modelo de crecimiento económico que estamos experimentando en España. Un modelo que no crea puestos de trabajo. Se ha hablado de que no se trata de una cuestión de estructuras coyunturales, sino de un problema estructural. En segundo lugar, debemos plantearnos si los sindicatos deben asumir nuevas funciones en una sociedad cada vez más industrializada. Por último, intentaremos tratar el marco europeo donde se desarrollan las relaciones laborales.

Para el buen cauce del debate, les rogaría a aquellas personas que pidan la palabra inmediatamente después de los iniciadores del diálogo, procuren atenerse al tema. Cuando introduzcan una nueva cuestión deberán advertirlo porque, al desviarse del tema principal, usando su derecho a la libertad de expresión que preside estas reuniones, puede dar la impresión de que se interrumpe el diálogo. Por lo tanto, se pueden plantear nuevas cuestiones, nuevos puntos de vista o planteamientos más radicales, pero convendría -y lo recomendaría desde mi situación de moderador- que sus intervenciones estén relacionadas con las cosas que se han dicho, bien sea para negarlas, afirmarlas o discutir las. Aunque, por supuesto, tienen la libertad y el derecho a introducir nuevas cuestiones.

DEBATE

Sr. D. Julián Ariza Rico

Quiero dar las gracias a la **Fundación Encuentro** por invitarme a participar en este debate. Como ha sugerido el moderador, voy a hacer algunas reflexiones personales, intentando ser breve.

Aunque el primer epígrafe del guión se presta a una formulación genérica, trataré particularmente las preguntas que de él surgen, porque se prestan a respuestas concretas.

En primer lugar, ¿qué cambios cabe esperar en las relaciones entre los sindicatos y la empresa? Estos cambios, se deben producir en dos planos: por un lado, en el plano del ámbito empresarial y, por otro, en el sectorial o general.

En el plano de la empresa, para intentar conjugar el conflicto inherente a ella, derivado de lo que llamamos la "primera distribución de la riqueza" y también otro conflicto más sutil, pero real, que es el de las relaciones de poder dentro de la empresa, la relación propiedad-jerarquía y, por tanto, una cierta tendencia a disminuir, por parte de las empresas, lo que llamamos "democratización de las relaciones industriales", con el interés común en la viabilidad y permanencia de la empresa, se debe fundamentalmente democratizar más esas relaciones dentro de la empresa, desarrollando los mecanismos de participación al máximo.

En cuanto al segundo plano, fuera de la empresa, creo que debemos variar nuestra actitud. En los ámbitos confederales, la relación organizaciones empresariales-sindicatos es una relación "de estar de espaldas". Las referencias confederales -por razones objetivas- han estado y están mucho más marcadas por las referencias a la acción del Gobierno que en cuanto a las relaciones con las organizaciones empresariales.

¿Qué significa esto? Si los sindicatos quieren contribuir a la creación de empleo y el aumento de éste pasa necesariamente por el crecimiento económico -condición necesaria, pero no suficiente por las razones que todos conocemos-, por la nueva organización y distribución del tiempo de trabajo y por lo que en el *Libro Blanco* de Delors se denominan "los yacimientos de empleo", debería potenciarse uno de los aspectos que afecta de manera directa a las relaciones sindicatos-empresa: la nueva organización y distribución del tiempo de trabajo. Se debería discutir sobre la relación entre los incrementos de la productividad y las reducciones de jornada, la forma de racionalizar el problema de las horas extraordinarias, del pluriempleo, de las jubilaciones anticipadas con contrato de relevo, los temas de la extensión de las prácticas de los permisos para mejorar la formación o permisos para educación, formación en alternancia, años sabáticos con sustitución, etc., con su correspondiente reflexión sobre cómo y qué efectos salariales tendrían. Se debe buscar una relación, que tiene que ser parcial, entre reducciones de jornada y efecto salarial.

Y en ese ámbito sectorial, pero buscando marcos de referencia confederales, organizaciones empresariales y sindicatos deben discutir cuestiones ligadas a la organización de la producción y condiciones de trabajo, la estructura de los salarios, la relación entre ellos y los resultados de la empresa, el empleo y los proyectos de futuro, la política contractual, la participación, etc.

En definitiva, en estas relaciones dentro y fuera de la empresa -ligadas a aspectos no decisivos, pero importantes desde el punto sindical, como el empleo- se debe potenciar una cultura mucho más participativa de las relaciones laborales y de las estrategias industriales, buscando siempre el consenso.

Con respecto a la tercera pregunta, ¿hay que reformar la participación institucional de los sindicatos en los organismos públicos o al contrario? Una de las claves del "modelo europeo" -que ha dado tan buenos resultados en Europa- ha sido, precisamente, la participación -junto a otros aspectos- de los sindicatos en esas instituciones. Supone una especie de asunción de parcelas de gestión -relacionadas con lo social y tendentes a la institucionalización- por parte de los sindicatos. Aunque este modelo tiene sus ventajas, también tiene sus riesgos para los sindicatos, como puede ser su excesiva involucración de en las políticas gubernamentales o, incluso, partidarias, que -por razones obvias- es algo de lo que debemos huir. Los sindicatos deben estar siempre con los gobernados, sean quienes sean los gobernantes. Pero, a pesar de esto, tiene sus ventajas, como la mayor afiliación europea, que está relacionada con ese mayor poder social, o ventajas que afectan a la propia vertebración social, como una cierta forma de corresponsabilidad y un clima favorable. En definitiva, hay que reformar la participación institucional de los sindicatos para que ésta sea mayor y mejor, para que no sólo sea un trámite formal de consulta, sino que esté más relacionado con "un cierto control de la gestión social".

Sr. D. Antonio Sagardoy Bengoechea

El tema que estamos debatiendo hoy es de una gran complejidad. Quizás pudiéramos analizarlo -si no fuera por la necesidad de racionalizar el debate- simplemente interrogándonos sobre el mismo. Sería muy interesante hacer una ronda de preguntas entre todos los presentes para saber qué piensan del futuro de los sindicatos. Pero, obviamente, hay que racionalizar este tema y para eso se han creado los distintos apartados en el guión, que intentan recoger lo más interesante de la cuestión.

Voy a referirme al punto primero, y dentro de éste, trataré sucintamente -para intentar facilitar la participación de todos los presentes- algunos de sus interrogantes, relacionados con el nuevo modelo de crecimiento y la estructura de trabajo.

Parece, según dicen los economistas, que estamos viviendo un auténtico drama: un fenómeno de crecimiento económico que no lleva aparejado el incremento del empleo. En las actuales circunstancias, el crecimiento económico no sólo no conlleva -como era habitual- un aumento de los puestos de trabajo, sino que produce la destrucción de estos, por razones tecnológicas, de costes, de la mano de obra como factor encarecedor en la competitividad de la empresa, etc.

Ante esta situación, los puntos de partida de los sindicatos deben cambiar radicalmente. La acción sindical -si esta situación es cierta- no puede exigir a las empresas que vuelvan a unos modelos contractuales estables y rígidos, aunque exista un crecimiento económico positivo. Sospecho -sobre todo en el panorama español- que se da a la llamada legislación contractual de emergencia un carácter muy emergente. Es decir, se le da al empresario una especie de licencia provisional, porque la situación es mala. Gráficamente, el sindicalista acepta que el legislador dote de una normativa al empresario -dada la profunda crisis económica- para que pueda hacer unos contratos más precarios y flexibles; pero, en cuanto esa crisis se supere, se debe volver al modelo anterior. Y así, se crea un círculo infernal y peligroso. Si es cierto que el crecimiento económico no conlleva un crecimiento del empleo, comenzamos de nuevo a dar un plus social a la contratación y comienza a haber una disminución de la racionalidad del modelo económico. Hacemos, en definitiva, -perdón por la expresión- *de las tortas un pan*.

Por tanto, ante la pregunta de cómo contribuir a la promoción del empleo, respondería que el sindicato no debe ser maximalista en sus peticiones, sino realista. Es cierto que la gran diferencia con la crisis del año 29 es que hoy hay trabajo, entendiendo por "trabajo" un lugar donde trabajar y ganar un sustento, aunque no se le pueda llamar empleo porque sea indigno e inestable. Por tanto, la contribución de los sindicatos a la política del empleo no debe tener como meta el empleo estable y el modelo tradicional del "buen empleo", sino que deben intentar que haya trabajo y vigilar que las condiciones de éste sean lo menos precarias y más dignas posibles. Pero, los sindicatos no deben tener como meta inmediata y como punto inflexible de acción el que se vuelva a unos modelos de empleo que todos deseamos (el "buen empleo"). Porque no todo lo socialmente deseable es económicamente posible. Se dice que para que haya empleo, los contratos deben ser indefinidos. Esta afirmación tal vez no sea totalmente cierta: para que haya un "buen

empleo" sí que es bueno que los contratos sean indefinidos y que estén cobijados lo más posible; pero, para que haya trabajo, tal vez esto no sea así.

Cuando rememoraba Julián Ariza la frase de Delors sobre los "yacimientos de empleo", me ha venido a la mente una cuestión importante, que nuestra sociedad tiene que descubrir: la enorme potencialidad del ocio. El ocio tiene muy mala prensa en España. Los españoles no tenemos *hobbies*. El español se aburre en casa, quizá porque éstas son poco propicias a los *hobbies* y está deseando salir de ella. Hay una potencialidad inmensa en el ocio como forma de ayudar a la comunidad y de crear trabajo, como se ha hecho, de un modo muy selectivo, con los *seniors* y los jubilados que quieren trabajar y ser útiles. Aunque no sea un verdadero empleo, se pueden llenar importantes lagunas con fórmulas imaginativas de personas sin empleo, que tienen una potencialidad como puede ser: enseñar a tocar el violín, saber numismática, etc., que a la comunidad -y sobre todo a la comunidad arcana, como es la local- puede serle muy útil. Tuve ocasión de observar algunos ejemplos americanos verdaderamente llamativos. Estas personas no sólo eran muy útiles a la comunidad, sino que conseguían su propia realización.

Por otra parte, la negociación colectiva debe ser más solidaria para evitar esa tensión entre activos-pasivos. No se debe ser maximalista en la defensa de los activos; los sindicatos deben buscar la solidaridad en las negociaciones para provocar el aumento del empleo.

Por último, quiero decir que soy partidario de la participación institucional de los sindicatos en los organismos públicos. Sería tremendamente positiva, siempre que no se burocratice esa participación. Las organizaciones sindicales deben dejar constancia de los intereses de los trabajadores cuando se están tomando decisiones importantes y decisivas para ellos, porque si no se está en el origen de esas macropolíticas, difícilmente luego se pueden sedimentar.

Excmo. Sr. D. Nicolás Sartorius Álvarez de Bohorques

Voy a respetar el orden de las cuestiones que están planteadas en el guión, intentando contestarlas brevemente por razones de tiempo.

En primer lugar, no creo que estemos condenados a un crecimiento económico sin empleo. Tampoco pienso que se haya demostrado empíricamente que los avances tecnológicos conducen al desempleo. Considero que ocurre lo contrario: los avances tecnológicos pueden crear nuevas fuentes de trabajo; pueden conducir -y están conduciendo- a un aumento importante de la productividad y conducirán -en un futuro- a una disminución de la jornada de trabajo y a un mejor reparto del mismo.

Deberíamos preguntarnos por qué existe menos desempleo en aquellos países donde la tecnología es más avanzada. Es cierto que los países que aplican tecnologías muy avanzadas tienen menos desempleo que los países menos avanzados -incluyendo España-. Esto no quiere decir que las nuevas fuentes de trabajo se produzcan como lo hicieron en la Primera y Segunda Revolución Industrial. Vivimos otra situación, en la que también se pueden producir importantes nuevas fuentes de trabajo.

En cuanto a la productividad y el empleo, creo que ambas necesitarían dos grandes transformaciones:

1. Los sindicatos no pueden seguir siendo -si es que lo son- fundamentalmente los administradores o negociadores del precio de la fuerza de trabajo. Esa es una visión decimonónica de los sindicatos. Las organizaciones sindicales tienen que ser los negociadores de la relaciones de producción en su conjunto, que es muy distinto. La variable "salario" no es determinante en las democracias industriales avanzadas. Los contenidos de la negociación colectiva deben enriquecerse mucho más porque, actualmente, el empobrecimiento de ésta es importante.

2. El poder, casi omnímodo del capital en la empresa, debe dar paso a una nueva situación de corresponsabilidad. Estoy cada vez más convencido de que el problema de la productividad también es una cuestión de democracia industrial. Si no existe una mayor participación y democracia dentro de las empresas,

difícilmente se podrá abordar el reto de esos nuevos avances tecnológicos. Por lo tanto, se debe buscar una cierta visión reivindicativa de corresponsabilidad.

Por otra parte, no creo que los sindicatos estén defendiendo intereses corporativos -esto no quiere decir que en casos puntuales se deslicen cuestiones corporativas-. Cuando los sindicatos plantean cuestiones referidas, por ejemplo, a las pensiones, a la sanidad o a las políticas fiscales, están planteando problemas de interés general. El gran reto del Estado de Bienestar -me resulta bastante complicado hablar de Estado de Bienestar en un país con un 20% de desempleo- es el empleo y las altas cuotas de desempleo repercuten en él, minando su propia base.

La defensa de los intereses del ciudadano, ante los posibles abusos del poder, está en la Ley y no en los sindicatos. En este país, después de un milagroso acuerdo sobre la Ley de Huelga, con la que incluso los sindicatos estaban de acuerdo -aunque fuera la cuadratura del círculo- ésta duerme "el sueño de los justos"; nunca más se ha vuelto a hablar de la Ley de Huelga, aprobada de forma consensuada en la anterior legislatura. Esta Ley, por tanto, es un ejemplo de que se puede llegar a acuerdos importantes en materias tan difíciles y vidriosas como ésta.

En cuanto al tercer apartado de nuestro guión, el que se refiere al marco europeo de las relaciones laborales y la situación internacional de los sindicatos, voy a ser más crítico. Es inviable seguir planteando las cuestiones de política económica y social dentro del marco del estado de la Nación. Es necesario examinar este problema en un ámbito internacional y, en nuestro caso, europeo. El movimiento sindical, frente a esto, presenta un enorme atraso. No quiero decir que no existan organizaciones sindicales internacionales -pensemos en la Confederación Europea de Sindicatos-, sino que la efectividad de éstas es mínima. Es una ironía de la historia el que el capital sea verdaderamente "internacionalista" y el Movimiento Obrero no lo sea. El capital se internacionaliza a través de la expansión del mercado, como consecuencia de los avances tecnológicos (lo que llamaríamos los marxistas "el desarrollo de las fuerzas productivas"). Por el contrario, el movimiento sindical se "nacionaliza" desde el momento en que escasea el empleo.

Así, se producen deficiencias importantes. Mientras las grandes decisiones (la política monetaria se fija fundamentalmente desde el Banco Central alemán, la política industrial desde las multinacionales, etc.) se toman en ámbitos y esferas internacionales, nosotros seguimos jugando en este pequeño terreno que es nuestro país.

Éste es el gran reto de los sindicatos en el futuro. Y no sólo de los sindicatos, también de las patronales, que deben plantear unos contrapoderes a este dominio internacional, que reduce -no digo que anule- los márgenes de maniobra que las políticas nacionales tienen en el terreno económico y social.

Sr. D. José M^a Zufiaur

Voy a ceñirme exclusivamente al tercer punto que aparece en el guión, como me ha indicado nuestro moderador y convocante.

Uno de los principales desafíos que afectan al futuro de los sindicatos es el tema del marco europeo en las relaciones laborales (aunque no sólo a los sindicatos, también afecta a las empresas, a la configuración de la democracia, a los propios países, etc.). Y en este sentido, se produce un profundo desfase entre el ámbito de actuación nacional de los sindicatos y el ámbito cada vez más supranacional de las actividades y decisiones económicas.

Un sindicato actúa a través de tres vehículos: la negociación colectiva; la exigencia del cumplimiento de las leyes o el tratar de promocionar nuevas normas; y su posible influencia en el ámbito político.

Ninguna de esas tres cuestiones funcionan en el ámbito europeo: no hay un marco de negociación colectiva, porque ni existen unas reglas que lo permitan ni hay una voluntad clara de los empresarios, para establecer ese marco europeo de negociación colectiva. Por otra parte, existen muy pocas

leyes sociales que hacer cumplir. Sin embargo, es evidente que se utiliza el tema social como un elemento de competitividad. Se practica el llamado *dumping* social. Sería lógico que existieran unas reglas mínimas en ese nuevo mercado, si vamos a pasar de un mercado nacional a uno europeo. Como existe ese vacío, se producen competencias desleales, situaciones de mínimos que habría que cubrir, etc. Y en el ámbito de las decisiones políticas, todos sabemos que el Parlamento Europeo no es verdaderamente un Parlamento, sino una Asamblea que tiene unos poderes -cada vez mayores-, pero no legisla.

Y en este contexto, los sindicatos están en un absoluto desequilibrio. Mientras las decisiones económicas se toman, cada vez más, en el ámbito supranacional, la actuación sindical se centra en el entorno nacional.

Lo mismo ocurre en el terreno de las empresas. Muchas de las grandes empresas tienen procesos de fusión, de cooperación entre ellas, etc.; es decir, se supranacionalizan. Sin embargo, no existen instrumentos de presencia sindical paralelos. Recientemente se ha aprobado una directiva sobre los famosos Comités de Empresa Europeos, pero al ser un proceso lento y de nueva formación, no sé sabe todavía si va a solucionar este desfase en tiempo real. Sin embargo, es una decisión positiva.

Al mismo tiempo, los sindicatos se ven afectados por el modelo de construcción europea. Un modelo unidimensional, centrado fundamentalmente en la unificación de la moneda, con pérdida de soberanía, con restricciones en determinados elementos de política económica de cada uno de los Estados miembros, que les induce a tratar de concurrir entre ellos por la vía de la degradación de las condiciones sociales. Lo que podríamos llamar "la desregulación competitiva". Al igual que ha habido épocas donde se ha utilizado la deflación competitiva, la devaluación competitiva, etc., ahora, en el ámbito europeo, si no se puede devaluar la moneda, si no se puede tener un déficit público determinado, si se tiene una limitación fiscal -porque no hay una unificación de las rentas del capital-, etc., los elementos de competitividad, incluso entre los países europeos, terminan siendo las condiciones sociales. Y esta estrategia podría funcionar si fuera utilizada sólo por un país, pero lo hacen todos, y la neutralizan. Esta descompensación en la construcción europea tiene una enorme repercusión en las condiciones salariales y sociales de cada país miembro.

¿Qué hubiera pasado en Alemania si en su reunificación solamente se hubiera planteado la unificación del marco y hubiera dejado a un lado una serie de cuestiones importantes, como la Hacienda Pública, la Seguridad Social, la protección al desempleo, etc.? Evidentemente, las dificultades se hubieran multiplicado. Esto mismo está pasando en el proceso de la construcción europea: es una casa a la que le faltan muchas piezas por construir.

Una de las cuestiones que se le plantean al movimiento sindical en Europa es la posibilidad de conseguir un pacto europeo de mantenimiento del modelo social. El sindicalismo europeo debe decidir si hay que mantener el modelo social actual, caracterizado por una combinación Estado-mercado, iniciativa privada-derechos colectivos, empresa-sindicato. Actualmente, en todos los países europeos, los trabajadores sufren pérdidas significativas, más o menos fuertes según los países, en sus condiciones laborales -por ejemplo, bajadas salariales-, sin embargo, a pesar de su sacrificio, no gozan de las contrapartidas que se pudieran exigir a escala europea: una política industrial, una regulación fiscal, un aumento presupuestario, mayor cohesión, etc. Es decir, una especie de *do ut des*. Porque, en el ámbito de cada país, o bien entramos en pactos competitivos de unos países con otros, que es lo que se está produciendo realmente, cuando la mayor parte del comercio se encauza hacia los socios comunitarios o es ineficaz, porque -repito- todos los países terminan llevando a la vía de la desregularización competitiva.

Quizá esa sería una buena vía. Probablemente es la vía que siguen los sindicatos. Sin embargo, soy pesimista, porque, en estos momentos, los grandes poderes económicos están intentando ganar terreno a la crisis, ganar relación de fuerzas, desandar muchos de los pasos que se han dado durante este siglo. Habrá reglas, porque efectivamente un mercado no puede funcionar sin reglas, pero éstas estarán mucho más degradadas. Se producirá un enorme desfase.

¿Cómo solucionarlo? Sin duda, hace falta un sindicato europeo. La Confederación Europea de Sindicatos (CES), que agrupa a cuarenta y siete millones de trabajadores, hoy por hoy, es sólo una coordinadora de sindicatos. No es un sindicato europeo. Además, es muy difícil conseguir una armonía porque en cada país se producen situaciones muy distintas: por ejemplo, las confederaciones alemana e inglesa no pueden negociar los convenios, lo hacen las confederaciones de industria de sus países. A todo esto

se une el que los sindicatos, en general, son fundamentalmente nacionalistas, no tienen esa dimensión internacional.

Por último, no creo que los sindicatos sean corporativos. No es cierto que sólo quieran defender a los trabajadores activos y no a los pasivos. Hay que admitir que existe una "cultura de los sindicatos": las organizaciones sindicalistas han sido fundamentalmente industriales y masculinas. En estos momentos, les resulta difícil adaptarse a una cultura de la solidaridad, que hasta ahora ha sido entre iguales y cada vez más es entre los diferentes, (la incorporación de la mujer al trabajo, los emigrantes, etc.).

No sé si esta situación de crecimiento sin empleo durará mucho tiempo, -deseo que no- pero parece que va acompañado, cada vez más, de una mayor exclusión del empleo. Y el tema de la exclusión, el tema de las nuevas solidaridades, es capital para el futuro de los sindicatos, que les llevará a tener que poner de actualidad el tema del modelo de sociedad. Durante cuarenta o cincuenta años gloriosos, ha habido un *status quo*: los trabajadores tenían que perder algo más que las cadenas. Pero el crecimiento de la exclusión va a reverdecer, dentro del mundo sindical, el planteamiento de qué tipo de modelo de sociedad tenemos y qué tipo de respuesta se puede dar.

Sra. D^a Salce Elvira González

Quiero agradecer al **Foro Debates-Encuentro** su invitación para tratar un tema tan importante, aunque lo olvidemos algunas veces.

Estamos asistiendo a un importante cambio dentro de los sindicatos, con respecto a su origen y el objeto para el que fueron creados. Las organizaciones sindicales surgieron en la Primera Revolución Industrial y fueron creciendo y desarrollándose a medida que avanzaba el proceso de industrialización. Actualmente, estamos viviendo cambios muy importantes en este modelo industrial, con una disminución de los efectivos sindicales en el sector industrial tradicional -porque está disminuyendo este sector- y con un aumento del sector servicios y de nuevos colectivos, como las mujeres o los jóvenes, con valores y sensibilidades diferentes a lo que ha sido el modelo histórico y típico del movimiento sindical.

Los sindicatos actúan, en estos momentos, en un marco difícil y complicado. Supeditados -entre otros aspectos- por un importante paro estructural en toda Europa, (aunque en España es más alto que la media), por un aumento de la precarización o de los contratos atípicos, por una dualidad y una exclusión social importante, por unos cambios en las relaciones laborales y en la organización del trabajo y por una fortísima internacionalización de la economía. Y todos estos factores, condicionan la razón, la forma de organización y de participación de las organizaciones sindicales.

Asimismo, se empieza a dar lo que se ha venido en llamar "crecimiento sin empleo", debido al aumento de la productividad y surge la pregunta de si realmente va a haber empleo para "todos y todas" con este modelo de sociedad, con este modelo de crecimiento y con este modelo de organización del trabajo.

Habría que empezar a apuntar qué medidas de organización y solidaridad se van a adoptar para que haya trabajo para todos. Estamos enfrentándonos a lo que se llama la "Tercera Revolución Industrial", a la revolución científico-técnica. Se ha dicho -por alguna de las personas que me han precedido- que se están buscando nuevas formas organizativas. El otro día, un periódico publicaba un artículo sobre el trabajo a domicilio. Según los últimos datos de la OIT, durante los últimos treinta años, la duración del trabajo se ha reducido casi a una tercera parte y la producción ha aumentado en más del doble. Y todo esto está provocando un fuerte paro estructural de difícil absorción.

Por ello, uno de los objetivos de los sindicatos y de la sociedad, es plantearse si es posible o no la sociedad del pleno empleo. La OIT indica que hay que seguir reivindicando la sociedad del pleno empleo y la dignidad del trabajo. Los sindicatos no deben renunciar a lograr ambos objetivos. Pero no se conseguirá si no variamos el modelo de crecimiento, la estructura, la redistribución y el reparto del tiempo de trabajo, unido a empleos socialmente útiles en la sociedad del ocio. Son aspectos que hay que plantearse en el

año 2000, a la hora de hablar del modelo sindical, de los sindicatos, de la incidencia y de la organización del trabajo.

Los sindicatos han hecho algún esfuerzo con la ISP y la PSP. Planteamos lo que entendíamos que eran los primeros pasos de reparto del trabajo -Julián Ariza se ha referido a algunos de ellos antes-, como la reducción de jornada, la jubilación, la quinta semana de vacaciones, etc. Entendemos que, una política coherente de empleo, requiere medidas que garanticen el mejor reparto del empleo existente, conjuntando a un tiempo solidaridad y mayor racionalización del trabajo.

Por tanto, no se debería optar, a mi modo de ver, por la solución, defendida por algunos, "trabajo para todos, aunque sea de cualquier manera", que conlleva injusticias y dualidad social en aumento. Son dos cosas que pueden ser perfectamente compatibles: trabajo y calidad en el mismo. Pero para ello, debemos complementar el empleo con la solidaridad, con el reparto del trabajo, con la organización del trabajo en la empresa. Todo ello hay que unirlo a una mayor participación de los sindicatos y de los trabajadores en la organización de la empresa.

Coincido con algunos expertos que hablan de buscar un trabajo diferente, introduciendo el concepto de "vivir ocupados, no empleados". El movimiento sindical debe pensar sobre esto. El tiempo liberado debe converger en el ejercicio de otro tipo de actividades de utilidad social.

También es necesario plantearse cómo se hace una negociación que introduzca las nuevas tecnologías y su repercusión en el empleo. Está fuera del ámbito de la negociación sindical. Es muy difícil negociar cómo se introducen las nuevas tecnologías, la repercusión de éstas en el empleo, la redistribución de los costes de las tecnologías, así como la productividad, el control y la distribución.

El sindicalismo tiene que proteger al trabajador también fuera de la empresa. Debemos tener en cuenta lo que hemos venido a llamar el "salario indirecto" (las pensiones, la protección al desempleo, la sanidad, la enseñanza, etc.) y ver cómo se entronca con lo que desde la CES se denomina "el modelo social europeo", con la consiguiente participación de los trabajadores, democratización de las relaciones laborales y defensa del Estado de Bienestar. Estos serían los tres pilares fundamentales de orientación del movimiento sindical.

Por último: la mundialización de la economía y el sindicalismo -José M^a Zufiaur ya ha hablado de esto-. La internacionalización de la economía nos obliga a replantearnos cómo proteger, de manera eficaz, las condiciones de empleo y de trabajo en todos los países. De lo contrario, se seguirá ejerciendo -y lo estamos sufriendo en la actualidad- una presión creciente y permanente sólo y exclusivamente sobre los costes de la mano de obra y las condiciones laborales de los trabajadores, tanto en los países industrializados como en aquellos en vías de desarrollo. Debemos buscar rápidamente los medios de actuar para atenuar este riesgo. Y evitar, sobre todo, el enfrentamiento entre trabajadores de diferentes países empleados por la misma empresa, por un grupo de empresas o por distintas empresas.

Me parece muy sugerente algo que leí el otro día en una revista de la OIT, donde G. Boglietti, una experta en negociación colectiva, planteaba que no parecía utópico retomar la idea de elaborar y concretar convenios colectivos de alcance internacional, negociados con la ayuda de las organizaciones internacionales, bajo los auspicios y con la asistencia técnica de la OIT. El objetivo sería prevenir o, al menos, minimizar las consecuencias de una competencia internacional desleal y reducir sus efectos negativos para el conjunto de los trabajadores.

Estoy de acuerdo con José M^a Zufiaur -y tampoco soy optimista- en lo que se refiere a la Confederación Europea de Sindicatos. La CES es más una coordinadora que un sindicato. Pero apuesto decididamente por algo que comentaba recientemente E. Gabaglio, el Secretario General de la CES, cuando hablaba de negociar un acuerdo-marco europeo que establezca las líneas maestras para otros niveles de negociación e intentar la armonización necesaria de las condiciones de trabajo y de garantías sociales en el espacio europeo. En definitiva, se trataría de establecer un sistema de relaciones sindicales europeas, que asegure el funcionamiento equilibrado del mercado interno y que dé una auténtica dimensión social a la comunidad, de la que actualmente carece. Esto implica reconocer y reforzar la participación como interlocutores y el poder de negociación de los sindicatos.

Contra los vientos de liberalismo, de individualismo, de insolidaridad que estamos sufriendo, es necesario apostar por un modelo social basado en la solidaridad, con todo lo que esta palabra implica. Y los sindicatos deberemos seguir siendo la voz de los más desfavorecidos: los precarios, las mujeres, los jóvenes, los pensionistas o los que luchan por la integración en un plano de igualdad, como los inmigrantes. Y la inmigración, es un factor fundamental que debe incluirse en las secciones del movimiento sindical europeo y español, porque está configurando un panorama muy diferente a lo que ha sido el origen y la situación de los sindicatos hasta los años setenta.

Apostaría, cada vez más, por el sindicato de la diversidad. Un sindicato adaptado a los cambios del mercado laboral, donde estos nuevos colectivos, que acabo de señalar, deben jugar un papel muy importante.

Sintetizando, se debe conseguir un nuevo equilibrio entre la eficacia económica y la justicia social. Y para ello sería imprescindible un sindicalismo fuerte, aglutinador, innovador, estructurado, capaz de influir y de negociar los cambios necesarios en el marco de un nuevo contrato social (el tema del marco del contrato social, adaptado a la nueva situación, es otro de los grandes retos que tienen los sindicatos y las fuerzas progresistas en los próximos años). Por lo tanto, las organizaciones sindicales deberían ser capaces de trascender, en cierta medida, las demandas primarias a corto plazo e ir hacia una universalidad mayor, que abarque no sólo a un tipo de trabajadores sino al conjunto.

Los sindicatos, como lo fueron en el pasado y como lo serán en el futuro, son actualmente imprescindibles mientras existan situaciones de desigualdad o de marginación, mientras se amplíe la dualidad social y subsistan las injusticias y las insolidaridades. Aunque cambien los modelos, la organización del trabajo, aunque aparezca el factor de movilidad internacional del trabajo y de la tecnología, ésta siempre será su función vital, si se quiere afrontar los retos en el futuro.

Sr. D. Javier Ruiz-Ogarrio Herault

Quiero agradecer la oportunidad que se me ha dado para intervenir en esta interesantísima reunión.

Como siempre ocurre, después de tantas intervenciones, las ideas que había preparado están, en gran parte, ya expuestas.

A pesar de todo, y de manera muy resumida, me gustaría hacer una serie de reflexiones sobre cómo la institución sindical debe evolucionar para hacerse más útil, en dos sentidos que sobresalen como más importantes en su responsabilidad: por una parte, conservando su genuina función de favorecer los intereses de los trabajadores y mantener su empleo; por otra, contribuyendo, junto con las restantes entidades, al incremento de ese empleo.

Y esto se debe ver desde dos perspectivas: primera, desde las particulares carencias que se dan en España como pautas de comportamiento, entre las que cabe señalar la muy conocida, indeseable y elevadísima tasa de desempleo, la dualidad del trabajo, la baja productividad, la alta conflictividad, la escasa afiliación, etc.; y la segunda, más importante, ya que estamos tratando su futuro, desde la perspectiva de una mayor complejidad y dificultad en el entorno.

La globalidad de la economía ha significado, para España, un incremento brusco, repentino y rápido de la competencia internacional. A esto, se une un aceleradísimo ritmo de innovación tecnológica y una mayor complejidad en el trabajo, que demanda una mayor formación, para facilitar nuestra inserción en Europa.

Modestamente, desde mi experiencia, y teniendo en cuenta estas perspectivas, propondría dos puntos de partida, que destacan por su proximidad a la función más esencial de los sindicatos.

Por una parte, desde la perspectiva histórica, señalaría la necesidad de hacer un esfuerzo intenso para alcanzar un mayor nivel en la evolución, que se correspondiera con esa mayor complejidad en que vivimos y con la superación sobrada, en una primera etapa de revalidación, como consecuencia del actual sistema democrático en el que vive el país.

En segundo lugar, y con un carácter más estratégico, si aceptamos que el crecimiento económico es un factor indispensable para crear empleo -como se ha dicho repetidas veces ya-, y estamos viendo que ese crecimiento no se produce, porque es indispensable el elemento de la competitividad en el mundo abierto de hoy, y que ésta, a su vez, depende del factor humano como elemento más diferenciador, ya que otros elementos también necesarios son de disponibilidad mucho más universal, deberíamos preguntarnos si entre las obligaciones de la entidad sindical, no está la de contribuir a que se instaure o preserve en la empresa el clima necesario para conseguir una actitud positiva hacia la cohesión, de manera más generalizada y permanente. Esto implicaría una revisión en sus prioridades y una adaptación a esquemas que prioricen, con mayor equilibrio, un clima habitual de colaboración -como ya han mencionado Ariza y Elvira-.

Sr. D. José Elorrieta Aurrekoetxea

Mi intervención será muy esquemática y, tal vez, en tono de contraste, sabiendo que quedan muchas matizaciones por hacer para ser más ponderados.

Todo el mundo acepta que ha habido grandes cambios en la economía, en la sociedad, etc. Debemos aceptar que, como resultado de esos cambios, el movimiento sindical se ha sumido en una importante crisis, que es distinta, evidentemente, dependiendo de los modelos y de los países. Y debemos ser conscientes -si queremos buscar una salida- de que parte de la crisis sindical es el resultado de los propios errores de los sindicatos.

¿Qué errores hemos cometido?

En primer lugar, hemos abandonado la empresa. Aunque no se pueda generalizar -siempre existen matizaciones- es patente que el sindicalismo europeo ha abandonado su núcleo base de acción: la empresa. Y éste es un error gravísimo. La organización sindical ha abandonado la empresa por el gran atractivo que le ofrecía la participación institucional, que le permitía una participación más amplia y una mayor perspectiva en el campo económico y social. Pero se olvidó que esa participación institucional dependía, a medio y largo plazo, de la realidad y de la correlación de fuerzas que tenían las empresas. El cambio de modelo -político, social, etc.- le ha llevado una situación de marginalidad.

Por lo tanto, es importante que el movimiento sindical reflexione sobre sus errores y deje de hablar, por el momento, de cuestiones como el neoliberalismo, etc., sobre las que ya se ha hablado en exceso.

No defiendo la participación sindical en los ámbitos institucionales. Y no por razones ideológicas -porque un nivel de consenso amplio o institucional es un modelo mucho mejor, mucho más solidario y justo- sino porque, desgraciadamente, la situación actual nos está llevando a una casi formalidad en la participación institucional. Los sindicatos corren el riesgo de creerse que esa es la participación institucional que les corresponde en la sociedad.

El sindicato tiene que volver a una empresa, completamente distinta a la de hace veinte años, donde tiene que compaginar modalidades de contratación, cambios de organización, cambios tecnológicos, etc., aceptando con gran humildad que no está en condiciones de hacer todo a la vez. Tiene que marcar sus prioridades, ser enormemente selectivo, enormemente modesto, en función del nivel de militancia, de correlación de fuerza, de su capacidad, de su cultura. Tiene que limitar su campo de actuación y marcar estrictamente las prioridades que sea capaz de conseguir. Tiene que aspirar a tener un protagonismo más amplio, más general en la sociedad en la que vivimos.

En la empresa hay niveles de colaboración con el empresario; puede haber grados de colaboración en el campo de la formación, en el campo de la organización; puede y tiene que haber elementos

de conflicto. La distribución de la renta en la empresa es un elemento de conflicto casi consustancial. El sindicalismo tiene que administrar dialécticamente la relación colaboración-conflicto, basándose en la búsqueda de una serie de elementos, como la continuidad, la competitividad, etc.

Y en ese sentido, creo que si los sindicatos "aterrizamos y bajamos de nuestro gran mundo a la empresa", dentro de cinco o diez años, estaremos en condiciones de hacer una reflexión más rica, más general y más adecuada a la realidad, cuando tratemos una negociación colectiva en Europa o un Pacto Social Europeo. Hoy por hoy, hablar del Pacto Social en Europa o de la negociación colectiva en Europa, sinceramente, creo que es una broma. No solamente la patronal no quiere; el sindicalismo no está en condiciones de hacer una negociación colectiva en Europa. Por lo tanto, no es un problema solamente de la patronal, sino que, también, es un problema de los sindicatos.

Excmo. Sr. D. Juan Antonio Linares Lorente

Venía aquí sólo como oyente, para aprender, porque tengo muy poco claras las ideas sobre lo que debe ser el futuro de los sindicatos, especialmente en España.

Quiero descender al nivel práctico, porque mis reflexiones no pueden alcanzar la misma altura que la de intervinientes anteriores. Me centraré en cuestiones concretas y, como juez que soy, les daré un enfoque jurídico.

¿Cuáles son las causas por las que los sindicatos españoles no pueden cumplir los objetivos y las funciones que se les supone?

A los sindicatos les falta fuerza, implantación y mayor presencia en la empresa y en la sociedad.

La principal causa -en mi opinión- de los problemas que aquejan al sector sindical español es la escasa afiliación. La baja afiliación a los sindicatos es un tema generalizado en Europa. La representatividad de los sindicatos no se mide por el número de afiliados, sino por el sistema de las elecciones sindicales y por su presencia en cada empresa. Las organizaciones sindicales, por Ley, poseen grandes poderes: la negociación colectiva, aprobar normas jurídicas que se publican en el Boletín Oficial del Estado, que salen en la primera página de los periódicos; convocan huelgas que tienen verdadera repercusión y consiguen objetivos; la Constitución, en el Artículo 7, les hace elementos esenciales de una sociedad democrática como la que vivimos. Pero, su representación institucional en la empresa no es suficiente. Hace falta -repito- una fuerza efectiva, una presencia real en la empresa y en la sociedad. Y para esto, es necesario una afiliación generalizada.

¿Por qué se produce tan escasa afiliación en España? Existen varias causas. Inevitablemente, cuarenta años de sindicato vertical es un peso que ha producido estas consecuencias negativas a las que me estoy refiriendo. A esto se une una escasa sensibilidad social en grandes sectores de la población española. Los sindicatos en muchos sectores provocan desconfianza; hay desinterés por parte de los trabajadores, principalmente por la eficacia general de los convenios colectivos. Esto provoca una falta de recursos económicos, suplida con el aporte de los poderes públicos, de la devolución del patrimonio sindical, etc.

Antes de la promulgación de la Constitución española, la afiliación era obligatoria. Firmar un contrato de trabajo significaba convertirse en sindicalista. Actualmente, existe la libertad sindical. En el Artículo 28 de la Constitución se habla de libertad sindical negativa: nadie te puede obligar a sindicarte. Esto provoca una inercia, una especie de pereza que produce esa escasa afiliación, aunque la cuota sea de doscientas pesetas.

El Estatuto de los Trabajadores regula la eficacia general de los convenios colectivos para que se ajusten a lo dispuesto en éste; es decir, que cumplan todos los requisitos del Artículo 82 y siguientes del Estatuto. Al mismo tiempo, por virtud de la jurisprudencia -en una sentencia con doctrina un poco dudosa- se permite que convenios colectivos de eficacia limitada, se conviertan en otros de eficacia general, mediante

la adhesión individualizada de cada uno de los trabajadores. La norma del convenio colectivo ha perdido bastante el rango que la Ley quiso darle. Se aplica a todos los trabajadores, afiliados o no. Y el trabajador se preguntará: ¿para qué quiero pagar la cuota sindical?, ¿para qué quiero afiliarme a un sindicato si el beneficio que me va a reconocer el convenio colectivo ya lo tengo asegurado, porque así lo manda la Ley?

En el año 1980, podía ser muy peligroso -y miro al profesor Sagardoy- romper con la eficacia general de la negociación colectiva -cuando todos los trabajadores eran sindicalistas- y pasar a una eficacia limitada, como existe en otros países donde el convenio sólo se aplicaba a los que estaban afiliados. Podía haber sido una solución revolucionaria. Incluso, en el año 79, antes de la promulgación del Estatuto, tuve oportunidad de mantener la tesis de que el pacto de una cierta empresa, que se había tratado de hacer individualizadamente con cada uno de los trabajadores, no tenía valor, debía tener una eficacia general aplicable a todos los trabajadores y ser negociado con los representantes de los trabajadores.

Sólo se conseguiría una afiliación más generalizada si la eficacia del convenio colectivo fuera limitada. Esto, al mismo tiempo, produciría la autofinanciación de los sindicatos, los trabajadores estarían mucho más interesados en la cuestión sindical y la empresa sería consciente de la necesidad de tener más presencia sindical a la hora de negociar condiciones de trabajo.

Por tanto, ahí es donde está el origen del déficit de los sindicatos españoles hoy en día.

¿Se debe cambiar el sistema de eficacia general por un sistema de eficacia limitada de la negociación colectiva para que aumente la afiliación y la fuerza de los sindicatos? Es un interrogante que dejo sobre la mesa.

Sr. D. Álvaro Espina Montero

Me limitaré a expresar mi opinión acerca de la creencia según la cual las nuevas tendencias de la organización de la producción apuntan hacia un paro estructural o hacia un crecimiento sin empleo, y acerca de cómo podrían contribuir los sindicatos a solucionarlo. Finalmente, trataré el tema de la "democracia industrial".

En primer lugar, no creo que lo que se está planteando esté relacionado con el llamado "modelo de crecimiento, ni que el problema del empleo sea un problema inherente al sistema de producción. De hecho, la cuestión del empleo es fundamentalmente un problema europeo. No es un problema norteamericano, porque Norteamérica está creciendo, con una tasa de creación de empleo razonable. Lo mismo ocurre en Japón y en otras áreas también emergentes, donde se está creciendo con empleo. En consecuencia, se trata de un problema fundamentalmente europeo que debemos resolver escrutando cuáles son nuestros propios problemas. Y es, además, un problema específicamente español. El que todo el mundo hable del problema del paro y del problema del empleo suele servir de pretexto para ignorar que los que estamos realmente muy mal somos nosotros. Es evidente que estamos viviendo un proceso de rápido cambio tecnológico y organizativo. Cabe afirmar, incluso, que el paro friccional, en un momento en que la movilidad profesional está sometida a fuertes procesos de recualificación, debido a los importantes cambios tecnológicos, también aumenta. Tenemos que ver qué es lo que pasa con estos problemas y tratar de resolverlos. Hablar de otras cuestiones es dimitir de nuestra capacidad análisis y de respuesta. Debemos sobreponernos con valentía y tratar de encontrar soluciones, propuestas y alternativas realistas.

El problema fundamental es que los españoles hemos competido poco en el mundo y el mercado abierto. Nuestra economía y nuestro sistema productivo se han desarrollado en régimen cerrado durante los últimos cien años. De los veinticuatro países más ricos del mundo (los de la OCDE), España es el único que ha desarrollado prácticamente toda su etapa de crecimiento económico en un régimen cerrado. En consecuencia, no asociamos empleo con competitividad en régimen abierto, porque no hemos sido educados en ese contexto. Pensamos que se puede tener empleo resolviendo y organizando las cosas en nuestro interior, cuando eso no es así. Hoy es claro que existe una restricción fundamental: no hay empleo estable si no se gana competitividad.

En consecuencia, hablar de empleo es hablar de competitividad. Y competitividad significa fortalecer, en primer lugar, aquellos sectores que compiten, que son precisamente los de productos y servicios comercializables en régimen abierto y descubierto -la industria en el sentido anglosajón-. Es imprescindible prestar una atención muy particular a las necesidades que tienen esos sectores, para adaptar el conjunto de las actuaciones de los agentes reguladores de las políticas económicas, y también las de los interlocutores sociales a esas necesidades de competitividad. No es verdad que la tecnología o la mayor productividad reduzca empleo. La mayor productividad produce un descenso en los precios de los productos que están afectados por esa mayor productividad; eso, a su vez, genera una elevación del nivel de vida del conjunto de la población, porque ésta satisface esas necesidades con un menor coste y, en consecuencia, amplía su demanda a otro tipo de productos y a otro tipo de servicios, donde surge empleo. La economía competitiva es la única capaz de hacer aparecer esas nuevas necesidades y la de satisfacerla de manera competitiva.

Hay que asumir que en el mundo actual existe un conjunto de restricciones adicionales, a las que no estábamos acostumbrados y a las que tenemos que adaptarnos. En parte, eso es competir. No podemos seguir pensando que podemos arreglar todas las cosas si las negociamos entre nosotros. Hay muchas cosas que nos vienen dadas. Debemos tomarlas como reglas del juego. No hay otra alternativa.

Y es que, en muchos casos, los agentes relevantes que afectan a nuestros problemas y al empleo están fuera de nuestro alcance. Hay que adaptarse para captar cuáles son los nuevos problemas y las nuevas reglas. No podemos pensar que ya lo sabemos todo. Hay que descubrir y elaborar estrategias para adaptarnos a todo ese conjunto de circunstancias cambiantes, que ahora son los temas más relevantes para nuestro empleo. No podemos seguir *mirándonos el ombligo* cuando discutimos las políticas económicas.

Se ha producido una ruptura muy importante de las formas de organizar la producción, y, sin embargo, los sistemas de regulación no se han adaptado a ese cambio. Se ha pasado de un tipo de empresa tradicional, llamada "empresa A" (bien estructurada, jerarquizada, con normas internas, más o menos permanentes, la empresa *fordista o taylorista*) a las "empresas J" (empresas más interactivas, que captan y reelaboran permanentemente información del mercado, que dialogan en su interior constantemente, que no pueden depender de una regulación externa, formal, reglamentista, más o menos burocrática y estable, sino que se están autoregulándose permanentemente).

Sin embargo, la regulación no se basa necesariamente en reglas abstractas y formales. En muchos casos, consisten pura y simplemente en acometer el problema y llegar a un acuerdo. La regulación es, en estos casos, resolver un problema de gobernabilidad. Si la empresa no se adapta a estas nuevas necesidades, se producen restricciones, falta de capacidad de maniobra para buscar su competitividad, lo que conlleva a la destrucción de las empresas. En ese sentido, la democracia industrial tiene un amplio campo que -como decía Elorrieta- implica una regulación *in situ*, en la empresa, según cambien las necesidades, adaptando las reglas al momento o a las nuevas necesidades y contribuyendo a la gobernabilidad.

No somos conscientes de que donde antes había empresas, ahora hay un sistema productivo, un conjunto de relaciones entre empresas o entre empresas e instituciones. Alguien ha llegado a hablar de los "cuatro mundos de la producción". Y estos sistemas, que ya no son sólo empresa, implican "democracia industrial" y regulación de esa nueva forma de hacer empresa. Son sistemas hipersensibles al conflicto, que necesitan más gobernabilidad que los viejos sistemas jerárquicos de las empresas clásicas, pero que reclaman una participación completamente distinta. Por ejemplo, un sistema productivo es la fabricación de azulejos de Castellón, donde hay centenares de empresas funcionando, donde la gente cambia de sitio frecuentemente y para ello tienen que recalificarse. Algunos productos se hacen en la empresa y otros fuera de ella, pero el sistema funciona con mecanismos de coordinación.

Hay que buscar nuevas fórmulas de participación en la gobernabilidad de los sistemas productivos, que salen de los sistemas trillados, de los marcos institucionales tradicionales, de sentarse en una mesa para participar en un poder que se nos va materialmente de las manos, porque ya no existe o se desplaza de lugar. Hay otros mundos que necesitan abordar las nuevas situaciones. Ante la nueva tecnología, hay que introducir nuevos sistemas de formación para el trabajador, porque sino no podrá mantener su trabajo. Y hay que hacerlo *in situ*, con fórmulas de cooperación más imaginativas, como las *Round Tables*. Italia utiliza este sistema y muchos distritos industriales en otros países -aquellos que están realmente compitiendo- lo utilizan también.

Por tanto, hay un amplio mundo de participación y de democracia industrial, aunque es un mundo distinto, con más restricciones, más incierto. En consecuencia, tenemos que adaptarnos a las nuevas situaciones si queremos tener algo significativo que aportar.

Ilmo. Sr. D. Demetrio Casado Pérez

Quisiera hacer unos comentarios relativamente laterales, como lateral es también mi posición con relación al tema que aquí se debate.

Respecto a si es posible ampliar o no las funciones de los sindicatos, quisiera hacerles observar que, en este momento -como se ha puesto de relieve por parte de varios ponentes- hay problemas y asuntos sociolaborales que difícilmente son gestionables o abordables por los procedimientos clásicos, por las técnicas tradicionales de la acción sindical. Me refiero a los problemas de exclusión, generados en muchos casos por los actuales modelos de crecimiento. También estoy pensando, desde un punto de vista positivo, en los procesos de incorporación al trabajo de personas con limitaciones -psíquicas, físicas o sociales- que requieren técnicas de formación y encuadramiento, de defensa de sus intereses y protección de su empleo y relaciones laborales distintas de las habituales. Creo, por ello, que es necesario ampliar los partícipes en la gestión de los intereses tradicionalmente identificados como intereses sindicales. En este momento, hay asociaciones de afectados que están generando empleo para aquellos asociados que están dentro del contingente de la población activa. Son entidades que están promoviendo "empleo social". Crean puestos de trabajo para personas que no tienen muchas posibilidades en el mercado. Y ante esto, la acción sindical debería considerar, tanto actualmente como en el futuro, hacerle el hueco correspondiente a este tipo de entidades.

Relacionado con la cuestión del ensanche de las actividades y de las responsabilidades de los sindicatos, es inexcusable pensar en mundializar, o por lo menos europeizar, la acción sindical -como han reconocido y subrayado varios ponentes-. Se ha dicho, en un tono fatalista, que frente a la internacionalización del capital, los sindicatos se están nacionalizando. Pero, no se ha propuesto ni una solución -que no sería éste el lugar- ni tampoco he visto una clara voluntad para romper este *impasse*.

Quiero comentar, por último, la ausencia de un elemento que me parece inexcusable en una discusión como ésta, el de los límites del crecimiento -dicho con el título de una publicación bien conocida-. Los organismos internacionales en los que estamos integrados mantienen el principio del crecimiento sostenible. Pero, al menos en mi apreciación, es más bien una propuesta retórica para soslayar el problema. Hay que considerar el hecho de que nuestras preocupaciones por el empleo deben tener como referencia la dificultad de un crecimiento indefinido, si consideramos el problema o el asunto en un contexto internacional, como aquí se ha reconocido.

Excmo. Sr. D. José M^a Escondrillas Damborenea

Quisiera hacer algún comentario sobre el modelo de crecimiento y la paradoja del crecimiento sin empleo que sufrimos.

Muchos de los presentes llevamos hablando dieciséis o diecisiete años de este tema; puede que nos resulte un poco repetitivo, pero, como hay personas con las que no hemos tenido la suerte de dialogar, pueden surgir cosas nuevas.

No es paradójico que se produzca un crecimiento con baja del empleo en nuestro país. Los parámetros, hace quince o dieciséis años, hacían pensar ya en un crecimiento con empleo bajo. Las condiciones macroeconómicas no han variado demasiado en estos últimos veinte años. Por lo tanto, será difícil que no se dé un crecimiento sin empleo en el futuro. Para que pueda crecer el empleo en un país, hace

falta que haya actividades industriales competitivas en el mundo, sino no se podrá vender el producto. Luego, debemos tener empresas competitivas, cada vez más en número, para que empleen a más personas.

Y el que nuestras empresas sean competitivas significa que deben tener unos costes menores que los de las empresas mundiales con las que competimos. Estamos insertos en una economía mundial. Los costos externos de la empresa, es decir, los precios de venta de sus productos son cada vez más homogéneos. Competimos con empresas de todo el mundo que, o bien inundan de productos nuestro propio país o bien nosotros les inundamos a ellos, si somos competitivos. Compramos al mismo precio que el resto de los países, vendemos también al mismo precio, salvo las diferencias geográficas que nos pueden hacer ser más ventajosos en nuestro propio país frente a la competencia. El valor añadido empieza a ser igual en todo el mundo.

Entonces, ¿dónde está la diferencia? La diferencia proviene del costo añadido que generamos en las empresas. Ese valor añadido se emplea para pagar al personal, a la organización general y los gastos de ésta. Todo lo demás, el costo externo, lo hemos pagado ya: los materiales que compramos, las energías que consumimos, los servicios... El valor añadido sirve para pagar los costos internos de nuestra realización. En un mundo cada vez más competitivo, es importante la eficacia de nuestros salarios; es decir, que la producción realizada por nuestras máquinas y por nuestros hombres sea positiva si la comparamos con la de los demás países. La competitividad, por lo tanto, nos lleva al tema de productividad de la mano de obra empleada.

Si suponemos que estamos en igualdad con el resto de nuestros competidores, tanto en organización, como en dirección, etc., el problema se situaría en el costo laboral unitario de nuestros productos -lo que cuesta la mano de obra por cada unidad de producto fabricada-, que debería ser, como mínimo, igual a la del resto de los países industrializados. Para que ese costo laboral sea menor o igual deberá tener un numerador basado en salarios iguales o menores -salario por unidad producida-, o al revés, para la misma unidad de salario, hacer más unidades de producción que nuestros competidores. En nuestro país, lamentablemente, llevamos muchos años (desde el año 1975 o 1976), en los que el crecimiento de nuestro índice de precios y, consecuentemente, los salarios, es muy superior a los de todo el entorno de competencias de la OCDE. El numerador, es decir, lo que está encareciendo nuestros productos, es nuestro alto índice de crecimiento de precios. Y ese menor valor del numerador se compensaría si la actividad, puramente física, desarrollada por los trabajadores fuese desenfrenada, tipo "Tiempos modernos" de Charlot. Es difícil, naturalmente, que por la vía de la actividad de las personas empleadas se logre un aumento de la competitividad.

La competitividad de nuestra economía no sólo depende del sudor del trabajador, también depende de los medios de producción y de la tecnología empleada. Y esta tecnología productiva depende de la inversión. En España, en los últimos veinte años, es prácticamente imposible invertir en productos industriales salvo con grandes financiaciones adicionales, dando facilidades a ese inversor extranjero, dado el alto costo del dinero en nuestro país. Los proyectos industriales o empresariales no soportan el altísimo costo de la tasa de interés, provocando una muy baja inversión en nuestro país. Hemos padecido durante muchos años una gran laguna de inversiones por múltiples razones (posguerra, período de entrada en la democracia, etc.). Hasta el año 54 este país no se recupera de la guerra y no vuelve a tener la misma tasa de renta per cápita que tenía antes de ésta. Durante los últimos cincuenta y cinco años, hemos sufrido grandes problemas y grandes épocas de parón inversionista. A esto se une el hecho de que cogimos el tren de la Revolución Industrial mucho más tarde que los demás países y tenemos una descapitalización importante. El drama es que, partiendo de este punto, no se puede invertir en este país debido al costo del dinero. Y éste es el tema clave de porqué el empleo en nuestro país no solamente no mejora, sino que se eliminan puestos de trabajo por el encarecimiento de los salarios, que no pueden compensarse con un aumento de la productividad, por una falta de inversión y de tecnología que haga que, con esos mismos salarios, se puedan obtener unos costos laborales unitarios más baratos. Y mientras tengamos este déficit, será imposible bajar el tipo de interés del dinero.

Y ante este panorama, los sindicatos son y serán fundamentales. Siempre hay que defender a los que no tienen otra capacidad de defensa. Lamentablemente, el individuo, a pesar de que en teoría la sociedad tiene salvaguardias políticas, si no es defendido, queda marginado ante ciertos conflictos.

Cuando se habla de defender siempre es contra otro. En un mundo cada vez más mundializado, defendemos nuestro país frente al país africano o al austral que está compitiendo contra nosotros.

Y hablando de solidaridad, no se puede decir que el cliente de los sindicatos sea solamente el afiliado que paga. No puede prescindirse del trabajador no afiliado, del que no paga, del que no tiene trabajo.

Sr. D. José Antonio Garrido

Al igual que José Elorrieta, también estoy convencido de que el futuro de los sindicatos está en el regreso de estos a la empresa. Solamente desde la vuelta a la empresa, se podrán dar soluciones innovadoras a algunos de los problemas que sufrimos. Zufiatur los ha tratado como problemas europeos.

En estos momentos, desde las *Round Tables* europeas, donde no hay sindicatos, sino empresarios, se está tratando el importante problema de la desregulación competitiva. Pero este problema no se puede trasladar a España. El problema español radica en el desintervencionismo competitivo.

Sólo desde la vuelta a la empresa y desde ésta podríamos hablar de empresa *versus* poder político o poder intervencionista. Sólo desde este regreso a la empresa, se puede hablar de las nuevas solidaridades. En Europa, las nuevas solidaridades apuntan fundamentalmente a los jóvenes que buscan su primer empleo, a los trabajadores que han sufrido reconversiones brutales, que les ha dejado sin empleo, y hacia los más marginados. En España, este problema es gravísimo.

Sólo volviendo a la empresa se podrían hacer planteamientos competitivos para que nuestros jóvenes, que están hoy infinitamente mejor preparados, encuentren su primer empleo. Este país se ha gastado muchísimo más dinero en educación en los últimos diez años que hace cuarenta o cincuenta años. Estos jóvenes competitivos, sólo si el sindicato vuelve a la empresa, podrán ocupar puestos de trabajo.

Sólo desde la vuelta a la empresa se podrá plantear el problema del paro. Como ha dicho Nicolás Sartorius, no se puede hablar de Estado de Bienestar con un 23% de parados. Existe un Estado de Bienestar para unos pocos, pero no para un 23% de la población.

Ahora, el problema es descifrar a qué empresa vuelven los sindicatos. No hemos definido todavía esa empresa. El gran poder sindical está en los grandes grupos. Hay que definir su propiedad, porque no sabemos dónde está. Debemos determinar un nuevo esquema de configuración del poder y definir un nuevo esquema del poder y del mando. Y ahí tenemos un margen para jugar y para establecer posiciones compartidas. El futuro sindicalismo español tiene que -unido a los profesionales, probablemente, no sindicatos y a los empresarios- hacer una definición compartida que sea capaz, por diferentes acciones y por diferentes vías, de dar respuesta a los problemas que sufrimos.

Coincido con Álvaro Espina cuando decía que el modelo europeo no es el más apropiado para copiar hoy en día. Pero hay otros modelos, donde el sistema de medida, por ejemplo, está introducido desde arriba hasta abajo. En el modelo español, el sistema de medida, con la aquiescencia de los sindicatos, se ha metido desde los mandos intermedios hacia abajo.

Todos estos problemas sólo metiéndose en la empresa y volviendo a ella pueden tener una solución compartida.

Sr. D. Manuel Zaguirre Cano

No debemos temer por el futuro de los "sindicatos" -en plural y en minúscula-. Seguirán existiendo, y en abundancia, siempre que haya núcleos de intereses a sindicalizar. El tema que nos convoca hoy es por, sí mismo, una incertidumbre y un desafío: el futuro del "Sindicato" -en singular y en mayúscula-.

Y para construir ese "Sindicato" es necesario realizar algunos cambios que afectan tanto al entorno más próximo, más global, como a nuestro entorno directo de sindicalistas -o aprendices de ello, porque en este oficio no se termina de aprender nunca-. Citaré, generalizando, algunos de estos cambios.

En cuanto se refiere a la empresa, nos encontramos con la disyuntiva de si la empresa va a seguir siendo un espacio exclusivo para el lucro -como generalizadamente viene siendo- o si tenemos voluntad e ideas para hacer progresivamente de ésta un espacio de convergencia para la eficiencia económica y social. Lógicamente, si yo pudiera, resolvería la disyuntiva en un sentido unívoco.

La empresa es, a pequeña escala, un reflejo del conjunto de las relaciones sociales. Por tanto, si las empresas se siguen llenando de eventuales, de gente con una menor cualificación, etc., aunque esto puede parecer ser "pan" para las empresas a corto plazo, podemos pagarlo muy caro a la larga. La convivencia, el clima, la naturaleza de cómo es la vida en las empresas o cómo es en el conjunto de la sociedad es un fenómeno indisociable, de pura extrapolación.

No sé quién abandonó a quién: si el sindicato a la empresa o ésta al sindicato. Contestando a esta pregunta, podremos diseñar la empresa del futuro como un espacio para la eficiencia social y económica. Se deben cambiar, por supuesto, aquellas cosas que no funcionen. Y me adhiero a las dinámicas de corresponsabilidad, cogestión, coparticipación, ya mencionadas, que están en la base de esa apuesta.

Es imprescindible un marco estable y resolutivo para la concertación y el diálogo social en nuestro país. Algunos pensarán que ya hay varios marcos. Pero todos del mismo tenor: nominalistas, formalistas, consultivistas, etc. Me refiero a un marco estable, según lo define nuestra Constitución. El modelo de Consejo Económico y Social, por el que se optó y que está en vigor, es algo totalmente distinto.

Y un marco de estas características tendría que fundarse sobre una tripleta de tareas, de compromisos resolutivos -no ejecutivos ni consultivos-: en las políticas de empleo, en la política fiscal y en las políticas de cobertura social.

Concluyo con algunos aspectos, cambios u orientaciones más intrínsecas, que nos afectan más a nosotros como sindicalistas.

En primer lugar, debemos enfrentarnos con la peor amenaza para el futuro del sindicalismo: el neocorporativismo. El riesgo latente del neocorporativismo es reflejo de una fragmentación profunda en la estructura, en los valores y en la composición histórica de las clases trabajadoras, de cuyo vientre nacimos los sindicatos y el "Sindicato". El perfil de la nueva clase trabajadora engloba tanto a la humilde señora de la limpieza que limpia el avión, como al piloto que debe conducirlo. Este es el norte y el sur de la clase trabajadora. Entre estos dos polos, excuso decir que hay todo: eventuales, nuevos pobres, trabajadores inmigrantes, gente de alta cualificación, etc. Y para armonizar este espectro no sirve una respuesta técnica ni tecnocrática desde el sindicalismo. No hay más respuesta que la ideológica, la moral. Debemos "construir" una nueva cultura, una nueva ética de la solidaridad.

Me pueden decir que estoy maximalizando, que ese no es el perfil de las nuevas clases trabajadoras hoy en día. Pero no estamos constatando el día a día. Estamos tratando el tema del futuro de los sindicatos, no de su presente, e inevitablemente estamos haciendo ejercicios proféticos. Y por lo tanto, el punto de partida para lograr esa construcción solidaria es igualar en dignidad a la señora de la limpieza y al piloto de ese avión. A partir de ahí, el resto son desafíos a la capacidad de ensamblar y armonizar esa nueva clase trabajadora. Y cuando los sindicatos, en el futuro, adopten la solidaridad como primera señal de identidad, los perfiles de futuro dejarán de parecerse a la concepción, estructura y práctica clásica del sindicato para aproximarse más a un movimiento social amplio de trabajadores de todas clases. Y algunos aspectos estructurales, programáticos, etc., están por inventar, pero ya está inventado el desafío y la posibilidad de la solidaridad.

Y si la primera seña de identidad del sindicato es la solidaridad, la segunda debe ser el internacionalismo. Las organizaciones sindicales deben internacionalizar sus estructuras, sus estrategias y sus programas. La mundialización de la economía está dando lugar a un orden económico que trae aparejado: mil millones de pobres, de marginales, de gentes sin futuro y sin presente, ochocientos millones de desempleados, ciento cincuenta millones de niños y niñas, con edades comprendidas entre los seis y doce años, que trabajan reguladamente en sus países de origen, contrariando la regulación laboral internacional. Y para enderezar ese orden económico, debemos repartir y compartir, lo que supone algunas dosis razonables de planificación, de regulación de este "caballo loco" de la competitividad mundial. Lamento si hiero pudorosos oídos neoliberales.

Naciones Unidas ha convocado para el próximo mes de marzo una Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social, en Copenhague, en la que participarán Jefes de Estado y de Gobierno de todos los países, para buscar soluciones a estos problemas.

Evidentemente, si el sindicato asume la mundialización de la economía, con todos los problemas que lleva aparejados, se podrá enderezar el actual orden económico en un futuro próximo.

Sr. D. José Luis Carranza

Vivimos una gran crisis sindical. Los sindicatos no se han adaptado al nuevo entorno socio-económico.

¿Cuáles son las posiciones sindicales a modificar?

Desde mi perspectiva, las organizaciones sindicales son poco imaginativas. Deben adaptarse a la universalidad de la economía. Hay mucho estereotipo, cierta artificialidad y una evidente esclavitud a formas de entender el mundo sindical que no tiene sentido en la vida actual. El movimiento obrero universal es una paradoja. Universal, ¿en qué sentido?, ¿con qué referencia? Lo verdaderamente universal es el capital. Y lo es porque ha tomado cualquier país del mundo como referencia lógica. El movimiento sindical no es universal, porque no ha sabido adaptarse al proceso de desaparición de fronteras.

¿Por qué el movimiento sindical es poco imaginativo? En este debate, me ha sorprendido oír que el incremento tecnológico cuestione el empleo. Durante la Primera Revolución Industrial, todo el mundo pensó que el motor de explosión iba a arruinar el mundo. Hace cien años, cuando el Sr. Ford empezó a construir coches en cadena, se creyó que era el fin del progreso. El incremento tecnológico crea empleo, aunque en un contexto distinto. Tenemos que ser realistas y conscientes de ese nuevo orden de creación de empleo.

El movimiento sindical es poco progresista también -aunque la palabra "progreso" parece monopolio del movimiento sindical-. ¿Qué es "progreso"? Progreso es anticiparse, modernizarse, etc. El modelo sindical occidental va a remolque. Solicita permanentemente la protección de la legislación, en vez de adaptarse a un mundo crecientemente desregulado. El tema de la contratación está anclado en un contexto desfasado. Cuando oigo que los sindicatos tienen que ser más solidarios, me escandalizo. ¿Qué significa "solidaridad" dentro del contexto sindical? ¿Solidaridad con mi puesto de trabajo? ¿Se refieren a la empresa? ¿Defender absolutamente el empleo creado en la empresa? ¿Se refieren a la región, a España, o al mundo occidental? ¿O estamos hablando de solidaridad universal? ¿Por qué sistemáticamente se olvida de los que no tienen trabajo? ¿Es esto solidaridad?

Desde mi perspectiva, se impone un análisis más humilde, más profundo y menos anclado en estereotipos. Por ejemplo, nadie debe escandalizarse si la empresa ofrece un modelo alternativo al de los propios sindicatos donde reside el interés de los trabajadores. ¿Por qué los sindicatos van a tener el monopolio a la hora de decidir qué es lo más ventajoso en la empresa moderna?

En España, actualmente, sólo tienen sentido las empresas de servicio, que son las únicas que pueden competir. Obviamente, ninguna multinacional extranjera vendrá a España a competir con un gran

banco, abrir tres mil tiendas y contratar a treinta y cinco mil trabajadores. Hay unas ventajas, en el corto plazo, imposibles de superar. En las empresas intensivas en mano de obra -sin que lo digan los sindicatos- sólo es posible competir a través de empleados satisfechos. El propio empresario, si quiere sobrevivir con éxito, debe crear un entorno de empleados satisfechos. No estoy haciendo demagogia, sino una declaración egoísta de supervivencia. Las empresas de servicios, las intensivas en uso de mano de obra, no compiten ni en tecnología, ni en capacidad de distribución, ni en diseño; compiten en servicio, en asesoría, en la satisfacción de sus empleados.

Es obvio que a los empresarios les gustaría tener un beneficio marginal contratando más trabajadores. Su objetivo no es hacer menos contrataciones. ¿Cuál es la primera prioridad de una empresa? Sobrevivir con éxito en el largo plazo. Y no es sólo la primera prioridad de la empresa, también lo es de cualquier cuerpo vivo, incluido el movimiento sindical. Todo organismo desea sobrevivir con éxito a largo plazo. Y esto no es fácil, porque ningún cuerpo vivo, ninguna idea, ningún concepto sobrevive con éxito siempre. De las treinta grandes empresas que cotizaban en la Bolsa de Nueva York en el *Crack del 29*, únicamente cuatro han sobrevivido en Estados Unidos. En definitiva, a las empresas, si con ello mejoran sus posibilidades de sobrevivir, les encanta contratar trabajadores.

Los sindicatos deben intentar adaptarse a las nuevas circunstancias socio-económicas mundiales.

Dr. D. Tomás Blanco Flórez

Al hilo de lo que ha dicho Julián Ariza y luego Javier Ruiz-Ogarrio, me centraré en las relaciones que se producen dentro de la empresa.

El Estatuto de los Trabajadores, en su versión de 1980, derogó, entre otras Disposiciones, la Ley de 1962 que introdujo representantes de los trabajadores en los Consejos de Administración de ciertas empresas que revestían la forma jurídica de sociedad. Cabe recordar que a esta Ley se opusieron, en su día, importantes sectores empresariales. Sin embargo, en los años setenta, este logro social fue asumido pacíficamente por los sectores empresariales. Consistía en la inclusión de un representante de los trabajadores por cada seis representantes del capital o fracción superior a tres. Los representantes eran elegidos por el mismo Consejo en una terna presentada por dos veces el Jurado de Empresa. Los representantes designados tenían las mismas facultades y deberes que los del capital. En algunos casos, se recurrió a procedimientos para reducir los efectos de esta representación.

Los Gobiernos socialistas han reconocido sectorialmente esta representación. Las Cajas de Ahorro, por una Ley de 1980, tienen representantes del personal en sus Consejos de Administración. También los centros escolares, públicos o privados, mediante la Ley de 1983, lo tienen reconocido.

Desde 1980, año de la supresión de esta Disposición, los representantes de los trabajadores no se han planteado el restablecimiento de alguna modalidad de co-decisión. Es importante buscar la forma de establecer una fórmula parecida a ésta o igual, porque los trabajadores deben de tener representación en los Consejos de Administración.

Sr. D. Julián Ariza Rico

Seguramente, por el esquematismo del tiempo, mi reflexión puede sonar a afirmación teológica.

No tengo ninguna duda sobre el futuro de los sindicatos por tres razones:

1. Los sindicatos sobrevivirán mientras el trabajo siga siendo un elemento central del desarrollo de la sociedad -aunque no sea el único-; mientras subsista el mercado -con todo lo que conlleva en cuanto a distribución y redistribución-; y mientras exista una relación de poder desigual entre el que contrata y el contratado. Posiblemente, las organizaciones sindicales cambien. Aunque los actuales sindicalistas no seamos capaces de encabezar los cambios que pueden llegar, habrá otros que si lo serán. Recuerden que dos Revoluciones Industriales durante las cuales los sindicatos cambiaron radicalmente, pasando de los gremios a las modernas federaciones de industria.

2. Las organizaciones sindicales volverán a la empresa -y los que me conocen saben que no me caracterizo por mi optimismo-. Los sindicatos deben volver a la empresa para afianzar y hacer más fuerte su relación con los trabajadores en el centro de trabajo. Pero, objetivamente, esta vuelta a la empresa es imposible interpretarla como una especie de sindicalismo de empresa. En la evolución de los Estados modernos puede haber algunas inflexiones donde exista una economía mixta, donde exista un Estado de Bienestar, donde las condiciones del trabajador se mejoren también fuera de la empresa, pero volver a un sindicalismo de empresa sería para el sindicalismo poco menos que abdicar. Los sindicatos inexorablemente tienen que actuar en la empresa y también en la sociedad. Si no, abdican de su propia naturaleza.

3. En cuanto a la afiliación -como ya ha dicho el Sr. Linares-, suelo decir -en un lenguaje coloquial y exagerando- que la afiliación en España es ideológica. Efectivamente, entre estar o no estar afiliado a un sindicato existe una sutil diferencia en cuanto a los beneficios que comporta estar afiliado. Pero, en el problema de la baja afiliación juegan muchísimos más factores: el paro; la precariedad y lo que comporta de desarraigo con el propio trabajo y con el ámbito de éste; la famosa descentralización productiva; la gran proliferación de pequeñas empresas, incluso formas complejas de empresas; los cambios culturales que se producen en el propio trabajador, que no es ajeno a la primacía de valores sociales, decantándose por lo individual sobre lo colectivo, por el éxito personal sobre la solidaridad. Y dentro de este complejo entramado de problemas, está también la concepción de los sindicatos como rémoras de las acciones gubernamentales. En Europa, los sindicatos se observan como instrumentos que dificultan la modificación del propio modelo capitalista europeo. La concepción de la competitividad pasa por la desregulación, por el aminoramiento de costes salariales y por la erosión -no voy a utilizar una palabra más fuerte- del propio Estado de Bienestar.

La solución al problema de la afiliación sindical -al menos desde mi punto de vista- no puede provenir de la colisión entre el derecho a la libertad sindical -con lo que comporta-; la defensa de la igualdad de los trabajadores, incluida en el ámbito de la empresa -para una misma función, una misma retribución- y lo que representaría de beneficio para los sindicatos hacer convenios para afiliados, que generarían tremendas contradicciones y podrían afectar a esas otras dos grandes cuestiones sindicales: la libertad sindical y la defensa de la igualdad.

SEGUNDA PARTE

Sr. D. Jorge Clemente

El futuro de los sindicatos, como el cualquier ente vivo, está vinculado a la razón de ser de éste. Entonces, ¿cuáles son los objetivos de los sindicatos? Su principal objetivo es defender los intereses de la clase trabajadora. Obviamente, en la medida en que evolucionen estos intereses, también tiene que evolucionar la propia forma de ser de los sindicatos. Nicolás Sartorius decía antes que la única razón de ser de los sindicatos no puede ser negociar el precio de la masa trabajadora. Pero, básicamente, los sindicatos es lo que han hecho. Por lo menos, en la vida empresarial española.

Si se crean nuevas fronteras, nuevos desafíos, los objetivos sindicales tendrán que cambiar, tanto nacional como internacionalmente, tanto a escala macro como micro.

Actualmente, España está sufriendo un grave problema de paro. Las soluciones tenemos que buscarlas entre todos. Y las organizaciones sindicales no pueden ser ajenas a esto. Los sindicatos tienen que intervenir y conocer más la vida de las empresas, y a partir de ahí, tal vez deban cambiar su escala de valores. Porque, ¿qué es más importante, que el IPC incremente los sueldos en uno o dos puntos o plantearse cuál es la viabilidad de una empresa y cómo llegar a ser algo más?; ¿qué es más importante, que los trabajadores ganen un punto más o que se baje la tasa de paro, aunque sea a costa de que los salarios no suban? Estos son los desafíos con que nos encontramos.

En cuanto a la flexibilidad del tipo de trabajo, evidentemente, "empleo" no es equivalente a contrato indefinido o contrato convencional. En las empresas de servicios -como la mía- coinciden trabajadores fijos, trabajadores fijos discontinuos, trabajadores con contratos de obra o servicios... Hace cinco años, hablar de este tema era casi una herejía. Sólo existía el contrato fijo. Las cosas, sin embargo, han cambiado.

Aunque los sindicatos van evolucionando, su cambio no es fácil. Antes se ha hablado de "una nueva frontera". Efectivamente, evolucionamos hacia un nuevo tipo de sociedad.

Álvaro Espina decía que no pensaba que la tecnología suprima puestos de trabajo. En España creo que sí. Nuestro país está en un punto central, ni somos la gran nación industrializada, ni somos Corea. A corto y medio plazo -el futuro a largo plazo no lo entiendo- la tecnología puede quitar puestos de trabajo.

Debemos plantearnos una sensibilidad especial; tal vez haya que reducir las jornadas laborales; tal vez sería bueno promover la quinta semana de vacaciones. ¿Por qué no?, ¿cuánto tiempo llevamos con las cuarenta horas semanales de trabajo?, ¿por qué no intentar reducirlas? Pero, evidentemente, no hay que olvidar que están cuestiones no son sólo un desafío para los sindicatos. La solución de estos problemas implica una nueva sociedad. ¿Seremos capaces de hacerla entre todos?

Sr. D. Carlos Elordi Dentici

Me voy a referir al aspecto estrictamente político -que late tras este debate- y que es fundamental para entender la actual situación de los sindicatos y, tal vez, la futura.

La dimensión política ha sido determinante en los últimos veinte años en España. Esto ocurre desde el nacimiento de los sindicatos en la España predemocrática. ¿Quién hacía sindicalismo en el franquismo, arriesgando ir la cárcel y la pérdida, muchas veces definitiva, del puesto de trabajo? Personas que tenían una fuerte conciencia política antifranquista y democrática. Ese trabajo heroico no ha sido valorado como se merece, no en el esquema del debate sindicatos-empresarios, sino en el esquema de los valores sobre los que se construye la democracia. Y en ese clima heroico de politización -con todos los anacronismos que comportaba esa situación de transición-, nacieron los líderes que todavía dirigen hoy los sindicatos y buena parte de sus militantes de base.

Pero me pregunto y les pregunto a ustedes, ¿quién hace al sindicalista en una fábrica, si no son aquellos trabajadores que tienen una cierta conciencia política, un cierto interés en ese sentido?

Quiero hacer una consideración porque todos estos temas se han criticado mucho en este país, probablemente por actitudes culturales -por decirlo suavemente- del pasado. Me parece muy bien que los sindicatos y los sindicalistas estén politizados. ¡Ojalá todo el mundo estuviera politizado! Es una manera de preocuparse por la política y de vertebrar la sociedad; es distinto que tengas que coincidir con las opciones políticas que defienden los politizados.

Cuando se habla de la debilidad de los sindicatos en España, se olvida que su índice de afiliación es del 11% (el más bajo de Europa), aunque representa un volumen de un millón y medio de personas que, además de cotizar, participan en una organización social y es la organización social numéricamente más importante que existe en este país.

Volviendo a la politización, desde que se inicia la Transición, los sindicatos asumen un claro protagonismo político, con movilizaciones que, de una manera hasta espontánea, contribuyeron en parte, de forma decisiva, a arruinar el experimento de Arias Navarro. Con su aceptación del Pacto de la Moncloa, contribuyeron a la construcción de la España democrática. Y obviando otros episodios de estas mismas características, llegamos a otro gran momento de la actuación política de los sindicatos, donde el aspecto político predomina sobre los demás: a su enfrentamiento con el Gobierno socialista. Durante años, UGT y Comisiones Obreras, con rasgos específicos en cada caso, han sido los principales rivales políticos del Gobierno del PSOE, votado mayoritariamente por trabajadores que los sindicatos creían representar. Y todo esto se integraba en el marco de una querrela interna de la "izquierda" que ha deteriorado, aunque de distinta forma en cada caso, a ambos contendientes. Es algo que tenemos todavía muy reciente. Si el Gobierno ha perdido votos por estas disputas, los sindicatos, como fruto de esta polémica y de otras muchas cosas, se han ido convirtiendo en los "malos de la película" durante los últimos tres años. Y esta consecuencia concreta de su protagonismo político, unida a algunos episodios dramáticos, ha hecho que los sindicatos se encierren, cada vez más, en sí mismos. Los sindicatos viven inmersos en un clima de pesimismo debido a una serie de fracasos en sus objetivos: dificultades de adaptación a las nuevas circunstancias productivas, pérdida de influencia en las empresas, etc. Esta carga política de consecuencias negativas limita gravemente la solución de la crisis sindical.

Concluyo preguntándoles cómo resolver este problema. Un debate como éste debe tener en cuenta esta dimensión política del asunto. No me parece fácil la respuesta y, desde luego, no soy el más indicado para hacerlo. Habría que evitar, si se quiere encontrar la solución a este problema que afecta a todos (partidos políticos, sindicatos, empresarios, etc.) "demonizar" el tema. Romper con esa actitud y criticar fuertemente a quienes, en el fondo y en la forma, se alegrarían de que los sindicatos contaran cada vez menos.

Excmo. Sr. D. Manuel Iglesias Cabero

Muchas gracias por permitirme expresar mis reflexiones, después de las sugestivas y variadas opiniones que he oído aquí. Aunque todos participemos en la inquietud que genera este tema, los sindicalistas son los que deben extraer las consecuencias de este debate.

Voy a referirme a dos temas muy concretos -los que puedo exponer desde mi punto de vista de juez- por la experiencia que tengo en el trato diario con los sindicatos, porque presido una Sala donde se desarrolla esta litigiosidad.

Y en cuanto a la proyección de las organizaciones sindicales -puesto que estamos hablando de qué va a ser el sindicato en el futuro-, se ha pasado del sindicato vertical al sindicato horizontal. Pero, este último con excesivos estratos. Es decir, no sé si es bueno o malo que un sindicato se fraccione tanto que se haya convertido en un sindicato de clases; no de clase, sino de clases, de categorías. Hay sindicatos de maquinistas, de pilotos, de ATS, etc.; hay sindicatos de todas las categorías que uno se pueda imaginar. Los sindicalistas deben proyectarse de manera internacional o, por lo menos, a escala europea. Me pregunto si una acción sindical más conjuntada, menos atomizada, no sería más eficaz que perderse en esa serie de sindicatos pequeñitos, parcelados que, en su momento, cada uno tiene que velar por los intereses de aquellos a quienes representa.

Y, ¿qué ha supuesto esta situación? En las elecciones sindicales, en muchas ocasiones y en muchas empresas, al lado de las candidaturas de los múltiples sindicatos, aparecen candidaturas de independientes. Se constata que, en determinados sectores, dominan las candidaturas independientes sobre las candidaturas sindicales. Existe una norma que el Tribunal Supremo ha asumido, por la que en la constitución de los Comités Intercentros, se deben tener en cuenta también las candidaturas independientes, porque puede llegar el caso en que no haya suficientes miembros elegidos de candidaturas sindicales para constituir el Comité Intercentro de una determinada empresa.

Los sindicatos tienen una oportunidad para potenciarse en el futuro próximo a través de lo que subraya la Ley 11/94, que modificó el Estatuto de los Trabajadores, donde se les da mayores posibilidades para que en la negociación colectiva establezcan medios de solución de conflictos. Esto puede servir para atraer a nuevos afiliados, que pueden ver la efectividad de estos procedimientos para resolver los conflictos de manera extrajudicial -y me refiero a los artículos 85 y 91 reformados del Estatuto de los Trabajadores-. Aunque no es nueva la posibilidad que se abre -ya estaba en el antiguo Estatuto de los Trabajadores, en la redacción del año 1980-, los negociadores a nivel colectivo se han dejado llevar por la inercia y no han utilizado estos medios de composición privada, mucho más útiles que una sentencia. Si a un conflicto, que enfrente a colectivos o a personas individuales, se le da una solución que los mismos interesados han buscado o por medio de una persona que ellos mismos han elegido, se acepta de mejor grado que una sentencia que viene impuesta y que, probablemente, no va a satisfacer a nadie.

Excmo. Sr. D. Justo T. Zambrana Pineda

A lo largo del debate se ha venido deslizando la cuestión del pleno empleo. Se ha discutido mucho acerca del empleo y de la economía y no tanto del sindicalismo. Me ha dado la impresión de que se cree que el pleno empleo lleva aparejado la fortaleza sindical. Ante la situación que actualmente vivimos en el mundo, mi sensación es la contraria. No hago una relación causa-efecto. Felizmente, existe la excepción del norte de Europa, donde la tasa de empleo es bastante elevado y hay una importante fuerza sindical.

El tipo de democracia -y conecto con la intervención de Carlos Elordi- hacia el que caminamos, se parece cada vez más, a la democracia de los Estados Unidos. Y esto ocurre en prácticamente todo el mundo. En EE.UU. son los jueces y las televisiones quienes *parten el bacalao*; estamos yendo a un sistema democrático en el cual lo importante es el funcionamiento del Estado en relación con las instituciones, con una opinión pública que conoce del funcionamiento de esas instituciones a través de la *mediocracia*.

Y discrepo con Julián Ariza -amigo y compañero- porque aunque ambos creamos que lo importante es la centralidad del trabajo en la vida humana y que una democracia es auténtica cuando es participativa -aunque termina siendo una democracia industrial- con otro tipo de raíces sociales y otro tipo de vertebración, no creo que nos encaminemos hacia esa situación. En Estados Unidos hay una sociedad civil, pero, desde luego, ésta se centra en cualquier cosa, menos en torno a los sindicatos o a aquello que tenga que ver con el mundo del trabajo. Es una sociedad muy polivalente, relativamente rica, pero no vertebrada en el sentido en que la "izquierda" la ha concebido tradicionalmente. Por tanto, no es una democracia participativa.

Debemos analizar este problema de difícil solución, que está distorsionando la vida de las instituciones políticas, de las instituciones sociales, de los sindicatos, de la empresa y de las nuevas relaciones de producción.

Recogiendo la frase de San Ignacio de "en tiempo de tribulación, no hacer mudanza", yo dejaría así las cosas hasta que veamos claro dónde podemos llegar -y hablo con una óptica de izquierdas- con el modelo tradicional social-demócrata, que está aguantando el tirón.

Y en lo que se refiere a España, tengo que lamentar -como alguien ya ha señalado- que, en estos últimos años, las relaciones políticas entre los sindicatos y el conjunto de la izquierda se hayan deteriorado. No nos engañemos, se ha producido una deslegitimación mutua, que vamos a pagar muy cara. Deberíamos recomponer la situación aunando posiciones.

Con independencia de los problemas genéricos que acabo de señalar, el modelo sindical español, por su reciente salida de la Dictadura, ha sido un sindicalismo de representación frente al sindicalismo de organización tradicional en la evolución histórica de los movimientos obreros. Y esto ha provocado una fragilidad y de una serie de vicios a las organizaciones sindicales españolas.

La solución consistiría en corregir los vicios del sistema y recomponer la globalidad. Tal vez no se puedan alcanzar las estrechas relaciones que existieron entre los partidos políticos de izquierda y los sindicatos, pero debemos buscar una visión relativamente global del tema, para ver cómo enfocamos juntos los cambios cualitativos que se están produciendo en la organización de la democracia en todo el mundo. Y estos cambios no sólo están afectando a Estados Unidos y Japón, sino también a buena parte de Europa (Francia, Italia, España, etc.).

Sr. D. Agustín Moreno García

Estamos asistiendo a un debate muy interesante, aunque cada uno estemos trabajando sobre diferentes tamaños del "terreno de juego". Hay quien escoge un "terreno de fútbol sala", porque se mueve mejor en él -el caso de Álvaro Espina o de Antonio Sagardoy, cuya mayor preocupación parecer ser la inmovilidad de la normativa laboral en materia de contratación-. Otros han hecho análisis más generales, incluso hasta cósmicos. Sin embargo, esto es muy interesante para dar una amplitud de enfoques y de miras al tema que hoy nos ha reunido aquí.

Actualmente, la presencia real de los sindicatos es un tema muy complejo, que no puede circunscribirse sólo al problema de la baja afiliación. Cuarenta años de franquismo son una dura carga para los sindicatos, los partidos políticos y para todo el entramado asociativo de este país que es bastante débil -lo apuntaba Carlos Elordi-. Cualquier sindicato mayoritario tiene hoy más afiliación que todos los partidos políticos juntos. Aunque, es verdad que la afiliación es baja y debería mejorarse.

En la baja afiliación influyen factores objetivos como es la crisis, casi perenne, que está viviendo este país desde la legalización de los sindicatos, la desregulación del mercado de trabajo y las altas tasas de paro. Veinticuatro de cada cien trabajadores están en paro; treinta y cinco de cada cien trabajadores tiene un empleo precario. Esto no estimula la afiliación. También influyen las políticas aplicadas por los sucesivos gobiernos. No ha habido políticas de promoción sindical ni con UCD ni con el PSOE, salvo alguna norma concreta que haya podido ser un poco más favorable.

Como decía Nicolás Sartorius, la Ley de Huelga -un viejo compromiso del movimiento sindical, pactada y aprobada con la mayoría de las fuerzas políticas y parlamentarias de la anterior Legislatura, que también son mayoría hoy- no se cumple. Lo mismo ocurre con la Ley de Salud Laboral o el desarrollo de mecanismos -como el que apuntaba el Magistrado Iglesias- para solucionar conflictos, que aligeraran a la judicatura, dando protagonismo, en la solución extrajudicial de los conflictos, a las partes sociales y a los propios sindicatos.

Nadie puede dudar de la alta representatividad de los sindicatos, que se someten periódicamente a elecciones democráticas, con voto, con urna, con campañas electorales en las empresas. Nadie duda de su gran capacidad de interlocución. En general, lo que se firma se cumple. Esto no ocurre en todas las organizaciones sindicales. Por ejemplo, el sindicalismo italiano ha tenido grandes dificultades y una crisis real de representación que, en la coyuntura actual, con Berlusconi, se están solucionando más por causas coyunturales que estructurales. Nadie puede dudar de la capacidad de movilización real que tienen los sindicatos.

Pero, quiero hacer una afirmación que contradice muchas de las cosas que se han dicho esta noche. No niego que existan fenómenos de burocratización -que los hay-, de alejamiento y de pérdida de contacto con los trabajadores, pero los sindicatos no se van de las empresas, nos están echando de ellas. Hay un problema real de política económica, de legislación laboral. Y la reforma está siendo especialmente distorsionadora. No hay mecanismos de representación externa, como pueden ser los delegados sindicales de polígono, de zona industrial, delegados sindicales para la prevención y la salud laboral -algo que contemplaba el primer acuerdo entre el Partido Socialista, el Gobierno y los sindicatos y que no se cumple-. Por ejemplo, una pieza de cierre del sistema de negociación colectiva son los acuerdos de empresa, que son un estímulo para que el empresario "espabilado" construya un sindicato "a su medida", que no represente verdaderamente a los trabajadores. Este hecho está afectando de manera muy directa a la expulsión y al debilitamiento de los sindicatos en las empresas -aún reconociendo fenómenos de burocratización-.

Y respondiendo al título de este debate, creo que no hay futuro sin sindicatos. De la misma forma, tampoco hay futuro sin empleo, por lo menos en una sociedad civilizada, democrática y avanzada. Estoy seguro que todos los que estamos aquí deseamos esto. La Historia no siempre progresa y evoluciona hacia delante; a veces, retrocede. Y el futuro sería indeseable si los sindicatos no fueran suficientemente sólidos y potentes. El sindicato tiene que ser un instrumento de defensa de los derechos y de los intereses de los trabajadores. Lógicamente, tienen que renovarse, por imperativo de los cambios productivos, tecnológicos, de la nueva sociedad en la que vivimos, de las nuevas demandas de los propios trabajadores, de los cambios en la propia composición de la clase.

El gran reto sindicalista es reconstruir un discurso basado en la razón y en la solidaridad. En la razón porque las políticas que se están aplicando -toda esta corriente neoliberal que nos invade- son profundamente irracionales. No resuelven los problemas, aceleran la crisis y agudizan el dualismo social. Hablaba Manuel Zaguirre del problema de la relación de intercambio internacional entre el primer mundo y el resto de los mundos. Esto se puede traducir a cualquiera de las sociedades en concreto. Esta especie de "economía de casino" busca la rentabilidad en los excedentes que se producen como consecuencia de la revolución tecnológica; pero, no resuelve los problemas de fondo: empleo, bienestar, desarrollo; en definitiva, niveles de vida dignos.

Y cuando hablo de solidaridad es porque se debe aspirar a un modelo social más cohesionado, con mayor capacidad de integración, más solidario. No es un paradigma de modelo social lo que la política neoliberal está ofreciendo hoy. ¿Qué es lo que se ofrece actualmente a un joven, a un parado, a muchos trabajadores? Como mucho, tener un empleo donde trabajará más horas, con un sueldo más bajo y con menos derechos. Y eso para los que tengan la suerte de trabajar; muchos otros, no trabajarán o lo harán de tanto en cuanto, a pesar de que estén muy bien preparados. Ese futuro es absolutamente indeseable.

Lógicamente, para que los sindicatos puedan construir ese discurso de razón y de solidaridad deben oponerse a las políticas neoliberales, que recortan salarios, debilitan el Estado de Bienestar, le ponen en situación de acoso y derribo, desregulan el mercado de trabajo, privatizan el sector público y, por último, debilitan a los propios sindicatos -los sindicatos están en el punto de mira del neoliberalismo-. Se debería hacer una política económica diferente en nuestro país, o al menos, en el ámbito europeo.

La intervención del Sr. Escondrillas -me ha gustado mucho- me ha recordado a Marcelino Camacho, por el carácter didáctico de remontarse a las causas para acabar analizando cuestiones muy ciertas. Y esta intervención -que ha puesto el "dedo en la llaga"- ha cuestionado la política neoliberal, la política monetarista, los altos tipos de interés, el abandono del sector industrial en este país. Es preciso adoptar otro tipo de crecimiento económico, porque el modelo dependiente de la economía española, unido al proceso de internacionalización, tiene como consecuencia los efectos que se dan en la economía actual. Necesitamos medidas de choque -pueden parecer revolucionarias-, como, por ejemplo, el reparto y la ordenación del

tiempo de trabajo. Hay que mejorar los niveles de bienestar social mediante una mejor redistribución. Es decir, hay que hacer compatible desarrollo económico, competitividad, empleo y bienestar social.

Y los sindicatos deben defender -en esa línea- los derechos sociales, entendidos también como derechos democráticos. La Constitución nos marca un Estado social y de derecho. La experiencia nos demuestra que si se debilita lo social, se está debilitando el Estado de Derecho; y si se debilita éste, también se debilita el Estado social. Lógicamente, los sindicatos tienen un gran reto. Ése será el banco de pruebas para el sindicalismo. Si son capaces de dotarse de una flexibilidad organizativa y una diversificación en su acción sindical -en los términos que utilizaba Salce Elvira antes-, para llegar a agrupar diferentes colectivos con intereses muy diversos, haciendo que el trabajo tenga realmente esa centralidad a la que se refería Julián Ariza -cosa que no es fácil- y que obliga al desarrollo de un componente social. El movimiento sindical debe atrincherarse en la empresa para desarrollar su potencialidad, no sólo en aras de la defensa de los intereses de sus representados, los trabajadores, sino en aras de crear un modelo social y económico mucho más justo, fortaleciendo el propio sistema democrático.

Me parece esencial la democratización de las relaciones laborales. De esta forma, se les reconocería más poder a los sindicatos, a los representantes de los trabajadores. Al mismo tiempo, los trabajadores deberían participar en los beneficios de las empresas, porque es un elemento de motivación para estos. No se puede pedir a los trabajadores que planten, cuiden y críen manzanas y luego, no llamarles a la hora de la recolección. La satisfacción de los empleados no se consigue con consignas neoliberales a la entrada y a la salida del puesto de trabajo. Se debe estimular y dar satisfacción a los empleados.

Engarzando con lo que decía Carlos Elordi del componente político: los sindicatos y los partidos políticos estamos inmersos en profunda crisis. En este país estamos viviendo una grave crisis institucional. Por ejemplo, me parece muy fuerte que el Presidente del Gobierno se vea obligado a responder en televisión, ante la insistente pregunta de un periodista, que no tiene nada que ver con un asunto de terrorismo. Y más fuerte me parece todavía, desde el punto de vista político e institucional, que no le crea una buena parte de la población. Esto cuestiona las instituciones y el propio Estado de Derecho. La crisis sindical es extensiva a otras instituciones. Este país necesita unos sindicatos y unos partidos políticos más adecuados a la situación, más participación, más clarificación y una profunda regeneración ética, política y democrática.

Prof. D. Juan Antonio Sagardoy Bengoechea

A estas alturas del debate, parece un poco chocante que diga que estos temas siempre me producen un gran respeto. No es la primera vez -y espero que no sea la última- que intervengo -por amabilidad de los que organizadores- en actos que tratan el tema del futuro de los sindicatos. Y siempre tengo la sensación de violar la intimidad institucional de los entes enjuiciados. Los sindicatos están siendo examinados continuamente.

Por centrarme en el futuro del Sindicato -que es lo que aquí nos ha reunido-, creo que éste debe -y espero que así sea, porque sino difícilmente va a sobrevivir esta institución- ampliar sus objetivos. Hace muchos años, durante la época franquista, fui -con mi ingenuidad llena de entusiasmo- a Frankfurt. Allí me encontré con un sindicalista de UGT, Carlos Pardo, que me enseñó cómo funcionaba el entramado sindicalista alemán. Mi sorpresa fue comprobar que aquello era igual que el sindicalismo franquista (había banqueros, había unidad sindical). Él me dijo que la única diferencia era que en Alemania la afiliación era voluntaria y en España obligatoria. Los sindicatos alemanes eran una máquina funcionando. Me impresionó -estoy hablando del año 1968-69- que una de las prioridades del sindicato alemán, de la DGB, era el medio ambiente. El sindicalismo alemán era todo lo contrario a lo que yo pensaba del sindicalismo revolucionario. Por lo tanto, los sindicatos deben ampliar sus objetivos tradicionales, preocupándose por la sanidad, por el medio ambiente, por la cultura, por la fiscalidad.

El Sindicato tiene que salir del gueto al que, interesadamente, se le quiere reducir. Los temas contractuales laborales son y serán en el futuro los menos importantes. El sindicalista va a tener que

salir a la palestra para defender a la masa social que tiene mala sanidad, mala cultura, mala escuela, etc. Los sindicatos tienen que ocupar ese lugar.

Al mismo tiempo, el movimiento sindical tiene que buscar la ampliación de los sujetos a representar, a defender, tanto en el plano cualitativo como en el cuantitativo, porque uno conduce al otro: el cualitativo lleva al cuantitativo. Cada día me parece más certera la afirmación de nuestro viejo y llorado maestro Gaspar Bayón cuando decía que el derecho del trabajo llegará a ser un derecho profesional. No ya el derecho de los trabajadores por cuenta ajena, sino el derecho de las personas que viven de su trabajo, que son prácticamente los catorce millones de personas que trabajan, sean dependientes o autónomos. Ese es el campo sindical: pasar de la fábrica -como lugar donde se desarrolla el contrato de trabajo- a la calle, a la ciudad, al lugar donde está esa inmensa mayoría de los ciudadanos que trabajan, porque alguien tiene que defender sus intereses. Se produce así el salto cuantitativo.

Finalmente, el sindicato debe ampliar sus funciones. El futuro sindicato tendrá que gestionar la crisis. Pasará de ser el gendarme del puesto de trabajo concreto, a ser el gendarme del mercado de trabajo global. A partir de la crisis de 1973, los sindicatos europeos comprendieron que defender el puesto de trabajo de "Juan López" era un suicidio y empezaron a defender el mercado global de trabajo, porque ese mercado global que sacrificaba empleos, traería, en un futuro -que se ha visto que era muy incierto- el puesto de trabajo a aquel "Juan López" a quien se le había quitado. Esa gestión de la crisis es una gestión corresponsable.

Otras funciones tan importantes como ésta -mucho más positivas y atractivas para los futuros afiliados o "amigos" de los sindicatos- son: repartir la riqueza que se genera con la productividad, vigilar la dignidad en el trabajo y respetar el código social de las condiciones de trabajo.

Preveo muy malos tiempos para los trabajadores europeos. Conforme el crecimiento económico avanza, aumentarán "los nuevos pobres" en Europa -que ya observamos en países de gran avance industrial-. En Europa hemos disfrutado, sin darnos cuenta, de un nivel en las condiciones de trabajo mucho más alto que el norteamericano. No existían los pobres que hay en Estados Unidos. En las ciudades españolas, por ejemplo, no hay tantos pobres como en Nueva York o en Chicago. Pero, este fenómeno lo sufriremos en el futuro. Y los sindicatos tienen que pararlo, porque el avance tumultuoso de la productividad y de la competitividad puede llevar a unos estándares sociales realmente bajos. Un país nómada laboral -lo he predicado muchas veces- es un país abocado al fracaso. Una empresa que no tenga personal fijo es una empresa que no tiene futuro.

Habría que preguntarse: ¿qué es lo que les pasa a los empresarios españoles para que tengan más miedo al "fijo" que al SIDA? Algo ha tenido que pasar, porque decir que los españoles son obtusos no es respuesta.

Y después de hablar de ese futuro sindical, todo esto nos lleva a ver que el "río grande" de los sindicatos está en los partidos políticos. Los sindicatos deben convertirse en una fuerza política que defienda a los ciudadanos, ante la ausencia de las tradicionales defensas: las de los partidos políticos. Ese futuro debe ser liderado por los sindicalistas.

Sr. D. Álvaro Espina Montero

Voy a ser muy breve, porque sólo quiero aclarar un malentendido.

Desde finales de los setenta, he sido un firme defensor de la normativa laboral unitaria. No fue posible, en aquella etapa, lanzar un esquema de reforma laboral en el que la flexibilidad o, más bien, la igualdad de condiciones de las empresas españolas, con respecto al resto de las empresas europeas, se llevase a cabo a través de una reforma de la estructura central del sistema de contratación. La flexibilidad, durante los años ochenta, se logró a partir de unas mayores facilidades de contratación temporal, manteniendo un esquema de contrato indefinido, que era absolutamente atípico en Europa. Esa es la buena dirección que, por otra parte, es la que adopta la Reforma Laboral.

La intervención de Agustín Moreno me suscitó una idea que tenía pensada antes, pero que por premura no dije: las organizaciones sindicales y la democracia industrial tienen un gran futuro. Sin embargo, me suscita muchas dudas la particular forma que adopta el sindicalismo en los países latinos, especialmente en Italia y en España. Esa especie de remedo del esquema de dualismo del sindicato, con respecto a las estructuras organizativas políticas de izquierda, tiene un difícil encaje en el mundo hacia el que nos dirigimos.

Hay dos tipos de sindicalismo: uno, el sindicalismo de carácter unitario, que internaliza la representación de los trabajadores, que dilucida en su seno, y no excluye, la participación en la vida política y social, externa a la empresa, puesto que siempre hay intereses laborales fuera de los ámbitos empresariales. Son sindicatos que tienen estructuras unitarias. Refuerzan su presencia en la sociedad e incluso el mensaje, la fortaleza, la vivacidad y la legitimidad de esa representación. Son los sindicatos fuertes, mayoritarios y amplios de países como Alemania, Holanda, Austria, los países nórdicos, etc. Y luego está el sindicalismo anglosajón, mucho más de empresa, más limitado y menos extrovertido socialmente.

Nuestro sindicalismo -como decía Carlos Elordi- nació después del Fascismo. Pero, en la medida en que nos distanciamos de esa etapa, la funcionalidad desaparece. Actualmente, los sindicatos españoles deben buscar la unificación del mensaje y, sobre todo, la defensa de intereses externos, porque es algo vital para su futuro.

Sra. D^a Salce Elvira González

En España, se ha aceptado a los sindicatos como un mal menor. Los sindicatos españoles son "hijos de la crisis". Se organizan cuando empieza la gran crisis económica de 1977 y han soportado las grandes crisis de los últimos años. Han recibido ataques furibundos de todas partes, tanto desde la derecha como desde la izquierda. Se ha teorizado más de los sindicatos que de ninguna otra cuestión: eran obsoletos, no representaban a nadie, no tenían afiliación, etc. Y éste es nuestro gran trauma, porque lo único que hemos intentado es defender a los trabajadores en un contexto muy difícil. Es casi imposible tener unos sindicatos fuertes con un alto índice de paro. Se intenta encontrar un puesto de trabajo al precio que sea. Esto es un *handicap* fundamental para la organización sindical. Se ha hablado aquí de los países del norte de Europa. Estos países tienen un índice de paro muy bajo, unas contrataciones bastante estables y un movimiento sindical fortísimo y con mucha participación.

Si analizamos la situación -yo lo he intentado hacer-, veremos que el movimiento sindical se fortalece a medida que el mercado de trabajo es más homogéneo y hay un bajo nivel de paro. En España, actualmente, tenemos -no quiero entrar en una guerra de cifras- un 22% de desempleo -según la EPA- y un 40% de empleo temporal en la empresa privada. Es decir, el 63% de trabajadores está fuera de lo que es el circuito normal de defensa sindical: unos, porque están parados; otros, porque están esperando que les hagan un contrato al precio que sea. Ante esto, los sindicatos nos encontramos con dificultades impresionantes. ¿Qué se puede hacer con un trabajador que firma un finiquito en blanco? ¿Cómo se puede defender a un empleado que firma un contrato en blanco y qué es incapaz de ir a reclamar a Magistratura, aunque sabe que es un contrato fraudulento, porque sabe que no le van a contratar? ¿Cómo se puede hacer sindicalismo con un 63% de la población activa fuera de lo que es el circuito histórico de tutela sindical?

Por otra parte, las empresas de trabajo temporal son totalmente distintas a las que existen en otros países. Tuvimos una reunión hace poco en Sevilla sobre este tema. Existen trabajadores temporales en una empresa y, además, en esa misma empresa, entran otros trabajadores de empresas de trabajo temporal, con sueldos que son un tercio de lo estipulado en convenio y distintas condiciones de trabajo en cada una de ellas. Y esto se produce porque no hay un marco de regulación de estas empresas. Se acogen al Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia más lejana ¿Cómo se puede hacer sindicalismo y tutelar a esos trabajadores?

El tema del mercado de trabajo tiene que ver con la tutela, la importancia y el poder sindical. El modelo de mercado de trabajo por el que se ha apostado en España es una carga de profundidad para la organización y para el movimiento sindical del futuro. Tengo numerosos contratos -y están a

disposición de quienes los quieran ver- que muestran esta situación: contratos con el finiquito previamente firmado, con una cláusula adicional donde se dice que el trabajador no pertenecerá a ninguna central sindical y se compromete a no afiliarse a ningún sindicato, etc.

El sindicalismo ha sido siempre un elemento hostil. Se intenta crear un modelo en donde el sindicato sea débil y dócil. Y veo un mal futuro si se separa, por un lado, el mercado de trabajo y las Leyes, y por otro lado, el sindicalismo.

No coincido con quienes piensan que el modelo americano ha hecho descender el paro. Al contrario, ha creado una gran marginación y una dualidad social impresionante; ha aumentado la pobreza; ha creado capas sociales que trabajan dos horas o media hora y que viven de la beneficencia.

Por lo tanto, hay que discutir el tema del aumento del desempleo unido al de la tecnología, según y como se redistribuya el tiempo de trabajo. De lo contrario, surgirá el modelo de los cuarenta millones de pobres, de marginados, de explosiones sistemáticas y de sindicatos muy corporativos y muy al pie de cada una de las empresas, negociando directamente relaciones laborales. Con este modelo -desde posiciones progresistas- no se puede coincidir.

En cuanto al tema europeo, ¿cómo se puede compaginar la libre circulación de trabajadores -que ya está en marcha- sin que existan, al mismo tiempo, unos mínimos de protección al desempleo, al derecho a la jubilación y al derecho mínimo de subsistencia, que en unos países existe y en otros no? Es muy difícil de homogeneizar. Hay que crear unas mínimas relaciones para los trabajadores en el ámbito europeo. Es la única forma de estabilizar cuestiones.

Se tiene que compartir en el crecimiento, buscando una mejor redistribución, porque, de lo contrario, se producirá una pérdida del "pastel" de las rentas del trabajo con las rentas del capital -como ha ocurrido en los últimos años en España y ha pasado en Estados Unidos durante la época Reagan-. El modelo americano destruye a los sindicatos, crea una mayor dualidad social y una mayor marginación en muchas capas sociales. El modelo de mercado de trabajo español conduce a que se firmen miles de finiquitos en blanco y a que se acepten unas cláusulas de no afiliación a los sindicatos. ¿Cómo podemos hacer sindicalismo en una empresa donde hay trabajadores fijos, temporales, otros que han firmado el finiquito en blanco y los de las empresas de trabajo temporal que tienen un convenio distinto?. En una empresa concreta -no voy a decir el nombre- se ha firmado un convenio con siete trabajadores fijos y se ha contratado a cerca de quinientos empleados con un salario impuesto: un Técnico Superior tiene un salario de un millón ochocientas mil pesetas al año.

Sr. D. Pablo Castellano

En primer lugar, quiero felicitar a Manuel Zaguire. Su sugerencia de hablar antes del presente de los sindicatos que de su futuro, ha sido absolutamente aceptada y estamos hablando más del presente que del futuro del movimiento sindical.

Quiero hacer un esfuerzo para pensar cuál va a ser el futuro de los sindicatos. Efectivamente, existe una crisis sindical, pero también vivimos una importante crisis política, social, etc. La "crisis" es la esquizofrenia producida por aquello que nos gustaría que ocurriera, lo que quisiéramos que sucediera, y lo que la pura realidad nos impone que puede suceder. Por lo tanto, -y dejando a un lado como me gustaría que fueran las cosas- parece que éstas no van por el camino más deseable.

Al igual que los sindicatos, nuestros partidos políticos no nacieron con la configuración que tienen actualmente. Eran partidos basados, no ya en la lucha de clases, sino en la distribución del sistema. Han acabado siendo partidos de representación, de mediación, de integración y piezas básicas del sistema democrático formal burgués, que tenemos actualmente. Y estoy absolutamente convencido de que nuestros sindicatos -que recuerdo que, cuando yo asistía a los primeros cursos de formación, en el viejo partido de Pablo Iglesias, se les llamaba organizaciones de resistencia- están abocados también -nos guste o no- a ser

instituciones de representación, de mediación y -aunque a alguno no le guste esta expresión- de integración en un sistema. Los sindicatos "antisistema" -en el mundo que nos ha tocado vivir- no tienen ningún futuro. Igual que se ha ido aceptando que los partidos políticos sean una parte fundamental de los sistemas, los sindicatos están llamados a ser una pieza muy importante del sistema democrático formal. Los sindicatos dejarán de ser exclusivamente un mecanismo de representación de intereses profesionales. Nuestra Constitución los dota de un carácter -con todo respeto- superior a las asociaciones profesionales y de empresarios. Llegarán a ser un instrumento muy importante para la mediación, la representación y la integración en el sistema de los intereses de los trabajadores. Sinceramente, se está perdiendo miserablemente el tiempo poniendo el acento en un sistema bicameral apoyado en un cuerpo legislativo y en un pseudocuerpo geográfico. Debemos optar por un sistema bicameral formado por un cuerpo legislativo -de integración de intereses políticos- y una Segunda Cámara -de integración de intereses económicos-.

¿Cuál es el problema? El problema radica en que ni el Gobierno ni los empresarios aceptan el papel que juegan los sindicatos -que son los primeros que no lo han aceptado-, por lo que la crisis se hace más profunda y el sistema democrático del Estado social de derecho no evoluciona. Es muy cómodo decir que los sindicatos atraviesan una profunda crisis, porque no son capaces de ajustarse a la nueva realidad: representar los nuevos intereses profesionales de los trabajadores y defender sus conquistas sociales. Los sindicatos han de contribuir a toda una planificación económica. Se les tiene que reconocer el carácter de institución que tienen ya los partidos políticos. Tienen que ser financiados por el Estado, al igual que los partidos, porque cumplen una importante función social (representativa y de integración). La empresa no quiere sujetarse al instrumento sindical que, con el tiempo, conduciría a un proceso de planificación económica, de solidaridad y corresponsabilidad. Los Gobiernos, por otra parte, ven en los sindicatos una figura de contrapoder.

Sin embargo, creo que los sindicatos acabarán institucionalizados. Se debe tender a la institucionalización - no burocratización- de la representación de los intereses de los menos favorecidos, tengan trabajo o no, sean emigrantes o mujeres. De esta forma, no nos conformaremos sólo con profundizar en la "democracia política" e iremos profundizando, de una manera muy seria, en la "democracia económica", que es a lo que aspiramos.

Como buen reformista, me conformaría con que, en el futuro, nuestros sindicatos ocuparan de una forma seria, serena y sensata, el papel institucional, político y social que deben ocupar, si queremos contribuir a un Estado que no sea tan esquizofrénico, donde avancemos política y no económicamente.

Sr. D. José Elorrieta Aurrekoetxea

Cuando comentaba Sagardoy el sindicalismo alemán, he recordado que, en la época de la clandestinidad, enviamos a un cuadro cualificado a Alemania para hacer un cursillo de formación que duraba una semana. Al día siguiente, nos encontramos por el pueblo a uno de los enviados y le preguntamos qué hacía allí si tenía que estar en Alemania. Él nos respondió que se había venido porque aquello no era sindicalismo ni era nada. Quiero decir con esto que la percepción del movimiento sindical durante la resistencia estaba totalmente alejada de la realidad del sindicalismo democrático. Hasta tal punto que, aquel buen militante de ELA se marchó escandalizado de ver lo que vio porque no se parecía nada a lo que él pensaba que era el sindicato en la época franquista. Tal vez perdimos la oportunidad de tener una buena relación con los sindicatos alemanes en ese momento inicial. Y eso lo hemos tenido que recuperar mucho más tarde.

Contada esta anécdota, tengo la sensación de que el tema del sindicato en la empresa ha concitado alguna duda respecto a mi exposición. Julián Ariza, Salce Elvira y Agustín Moreno ha intentando acotar el alcance de lo que era la empresa.

El movimiento sindical es un movimiento de valores -y coincido plenamente con el resto de mis compañeros sindicalistas que están aquí-. Un sindicalismo sin un proyecto de sociedad, donde los valores sean la justicia, la solidaridad, la igualdad de oportunidades, etc., no es un sindicalismo. Al mismo tiempo, las organizaciones sindicales necesitan militantes. Y los militantes necesitan tener valores, creer en un

proyecto de sociedad y estar dispuestos a trabajar por ella. Y los valores del sindicalismo, en la práctica, tienen que ser concretos. Un sindicalista que no sea capaz de traducir el proyecto social a lo concreto, a lo aparentemente cotidiano e intrascendente, probablemente, no es un sindicalista.

Y ésta es, a veces, la tragedia que sufrimos los sindicalistas que tenemos ideología de fondo. No aceptamos que nuestro "oficio", es el "oficio de lo concreto".

Este es el punto de partida de donde tenemos que volver a arrancar. No somos culpables de la crisis económica, pero sí somos culpables de nuestros errores. No tengo la confianza absoluta de Julián Ariza, cuando afirma que el sindicalismo no corre el riesgo de desaparecer. Es cierto que no desaparecerá por la Reforma Laboral, ni lo hará por una política represiva en el mercado. El sindicalismo morirá si seguimos cometiendo errores.

Por eso, -y empalmo con el tema de lo concreto- me atrevería a decir -en un tono un tanto provocativo- que lo fundamental deja de ser importante, porque lo importante es lo urgente, y lo urgente para el movimiento sindical es reencontrarse en lo concreto, a través de la empresa. No es que la empresa agote la reflexión y el compromiso sindical, en absoluto, pero necesitamos tratar cosas concretas, porque, entre otras, la empresa ha cambiado tanto que nos sorprendemos al ver que no sabemos dónde estamos.

Los sindicatos -y lo digo con un cierto sentido autocrítico- carecen de militantes. En aquella empresa donde hay un buen militante, el sindicato no es expulsado de ella. Pero, hay empresas donde existe afiliación y no hay buenos militantes. La militancia sindical es muy dura. La dificultad radica en que una persona tiene que ser capaz de aguantar, resistir y animar a la gente a la lucha.

Tenemos que ser conscientes de que la empresa no nos va a dar facilidades para que implantemos en ella un sindicato. Voy a poner un ejemplo concreto: el sindicato ELA ha fracasado durante veinte años en el Grupo Cooperativo Mondragón. No hemos sido capaces, a pesar de que lo hemos intentado, de tener representantes en esta empresa cooperativa. No podemos culpabilizar al modelo cooperativo. El modelo cooperativo tiene su propia lógica y no podemos criticarlo; al contrario, hay que reconocerle una gran capacidad de gestión empresarial. Pero, sindicalmente, nos han hundido.

Por otra parte, el sindicalismo tiene un gran déficit de capacidad de propuesta en la empresa. Estamos hablando de repartir el trabajo disponible, pero las jornadas de trabajo están aumentando, en parte por la Reforma Laboral, pero también por nuestra propia incapacidad para que esto no ocurra o se produzca de forma controlada. Hay empresas sindicalizadas donde se trabaja doce horas al día. Si ocurren este tipo de situaciones es porque los sindicatos estamos fallando en algo. No tenemos capacidad de propuesta, no tenemos capacidad de movilización, no tenemos capacidad de organización.

Tampoco podemos esperar que la Ley arregle nuestros problemas. En los tiempos que corren en el ámbito latino -no en los de la socialdemocracia gloriosa, ni en el modelo nórdico- tenemos que ser realistas y esperar muy poco o nada de la legislación en apoyo de la afiliación. Incluso, puede ser peligroso. La única ley sindical que ha sido promulgada durante la década socialista, la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1984, ha sido una carga estratégica en profundidad al modelo sindical -como nosotros defendimos desde el principio-. La Ley Orgánica de Libertad Sindical produce que los sindicatos más representativos, aunque no tengan fuerza real, tengan representatividad.

Sr. D. José M^a Zufiaur

Hay que relativizar la crisis de los sindicatos. La crisis sindical no se puede desligar de la crisis que sufren otras instituciones y de la crisis social en general. Los sindicatos no están sufriendo una situación muy diferente a la que están padeciendo los partidos políticos, los empresarios o las empresas. Los empresarios, los políticos, etc., no tienen tampoco soluciones milagrosas para frenar el problema del paro.

En cuanto al papel de mediación sindical -al que se refería Pablo Castellanos-, creo que está absolutamente asumido por todos los sindicatos, incluido los españoles. La etapa de la revolución y el cambio

del sistema pasó hace mucho tiempo. Actualmente, la reacción sindical no está contra el sistema. Al contrario, el sistema quiere minimizar el papel de los trabajadores y de los sindicatos. Se quiere reducir sustancialmente el papel sindical, ganado a lo largo de los años. Es un conflicto netamente socialdemócrata. Se quiere romper el pacto entre mercado y trabajadores.

El futuro de los sindicatos españoles -como decía Elorrieta- pasa por recuperar los déficit del pasado. ¿Qué es lo que diferencia a los sindicatos españoles de los europeos? Varias cosas: la afiliación, la capacidad de elaboración -tenemos mucha menos-, la unidad -los sindicatos son fuertes allí dónde son únicos o unitarios y son débiles donde existe la pluralidad exarcebada, como en Francia o España-, la participación institucional -que nos diferencia de otros sindicatos-. El sindicalismo español -en frase feliz de Apolinar Rodríguez- es "más un sindicato de sociedad que de centro productivo".

Y como decía Elorrieta, una de las carencias y de las prioridades del sindicalismo español es ejercer acción sindical dentro de las empresas, con todo lo que eso significa: capacidad de alternativa, contacto con los trabajadores -los sindicatos españoles tienen menos relación con los trabajadores hoy que la que tenían en la clandestinidad-. Los sindicatos españoles tienen un problema importante de contacto con sus afiliados y con los trabajadores. No es porque los sindicatos hayan escogido ese modelo; esta situación es el producto de un devenir histórico. Las organizaciones sindicales nacieron a la legalidad desde arriba; se formaron de arriba-abajo y no de abajo-arriba, como en otros países. Es el producto de muchos años de concertación sindical centralizada, que ha tenido muchas virtudes y muchos defectos, que ha ahogado absolutamente la acción sindical en el seno de la empresa.

Pero no todo el sindicalismo es empresa. No se debe abandonar la tarea fuera de la empresa para dedicarnos exclusivamente a la empresa. Ambas deben simultanearse necesariamente. El actual nivel de vida de los trabajadores depende, cada vez más, de cosas que se negocian fuera de las empresas. Por ejemplo, el problema del desempleo, ¿cómo se aborda desde una empresa? Se corre el peligro de atomizar de tal manera la negociación colectiva que ésta se haga irreconocible. Podemos perder el valor de la confederabilidad, de la visión general de los problemas.

Y recogiendo la intervención del Sr. Linares, siempre he estado en contra de los convenios de eficacia limitada, porque conducen al modelo sindical americano, al sindicato de afiliación. Y el sindicato americano tampoco ha solucionado el problema de la afiliación. El sindicalismo de afiliación es una regresión histórica respecto al sindicalismo de todos los trabajadores. Este modelo sindical es imposible practicarlo en la realidad española, porque hay pluralidad sindical. Además, las cuestiones sustanciales no se puedan conquistar sólo para una parte de los trabajadores de una empresa. No se pueden dar salarios distintos, fórmulas de despido distintas, categorías distintas, en función de que uno esté afiliado a UGT, ELA, Comisiones o USO. Esta situación es ingobernable para el empresario. Se produciría un asamblearismo permanente. La empresa utilizaría el sindicato que más la interesara para pactar los problemas. Es fácilmente aplicable a cuestiones salariales, pero no se puede emplear para cuestiones que afectan a las condiciones de trabajo. Una empresa puede pactar el aumento salarial con un sindicato minoritario y los trabajadores terminarán adhiriéndose a ese convenio. Pero no funcionará cuando se intenten cambiar las condiciones sustanciales sin el acuerdo de las fuerzas reales en la empresa. Ni aunque existiera un sindicato unitario -y esto lo hemos observado recientemente en el caso alemán, donde la DGB se ha negado en rotundo- porque eso significaría una concepción radicalmente distinta del sindicalismo.

Es contradictorio pedir a los sindicatos que, al mismo tiempo, sean sólo laborales y que se preocupen de los problemas del país. O son sólo laborales y, por lo tanto, corporativos de su empresa, o son generales y tienen una visión general, con directrices generales en función de determinadas cosas. Ser ambas cosas, al mismo tiempo, es muy difícil. Efectivamente, el movimiento sindical español es producto de la Transición. Ha sido instrumento político de la afirmación democrática de este país, y eso tiene un precio en cuanto a defender intereses en las empresas.

La eficacia limitada tampoco funciona en Estados Unidos. Otra cosa es que tengamos que buscar fórmulas de afiliación. La baja afiliación sindical en España se produce porque los sindicatos no hacen proselitismo. Tienen una mentalidad de partido. Piensan que los trabajadores tienen que venir a las sedes de los sindicatos. Los sindicalistas no se acercan a los trabajadores para pedirles su afiliación. No han creado el ambiente psicológico de vituperar al trabajador que no se afilia, algo que sí han hecho los sindicatos en todo

el mundo. Tampoco creo que las medidas legales vayan a favorecer la afiliación. Pero, no se pueden fomentar acciones unitivas para castigar al conjunto de los trabajadores.

En cuanto a la participación en la empresa de los sindicatos, ésta sólo existirá si hay empresarios que tengan una visión a largo plazo de su estrategia empresarial y que consideren que la incorporación del sindicato y de los trabajadores es un elemento estratégico para la empresa. Desgraciadamente, en estos momentos, hay pocos empresarios españoles que piensen así. No es que los sindicatos no quieran participar en la empresa, sino que hay fuerzas que no quieren que participen. Adherirse no es participar.

El problema del modelo sindical es muy importante para los sindicatos españoles y europeos. No quiero polemizar con Álvaro Espina, pero el propio Ministro de Trabajo americano ha declarado recientemente que si el paro de ese país se midiera con los parámetros europeos, tendrían un 14% de desempleo. Esto desvirtúa el famoso modelo americano. El sistema americano crea empleo mediante el reparto del salario; es decir, se rebajan sustancialmente los salarios de los trabajadores, lo que acarrea todos los problemas sociales que conocemos. Japón tiene un modelo muy distinto: mucha productividad y quince millones de trabajadores en una laboralización casi innecesaria. Tenemos que escoger el modelo que queremos, pero no creo que el modelo americano se pueda trasladar a Europa.

Por último, sí creo en el desarrollo tecnológico. Ningún sindicalista, hoy por hoy, está en contra de la innovación y del progreso tecnológico. Es verdad que la productividad y el progreso tecnológico avanzan exponencialmente. Avanzan mucho más rápido de lo que avanza la reorganización social del empleo. La revolución productiva es muy dinámica y, en cambio, la organización social del empleo es estática.

Excmo. Sr. D. Eugenio Royo Errazquín

A estas alturas, y después de escuchar tantas intervenciones interesantes, es difícil decir nada diferente o nuevo. A pesar de todo y después de agradecer a la **Fundación Encuentro** la invitación a este Foro -que me parece verdaderamente enriquecedor-, quiero referirme a algunos aspectos planteados esta noche.

1. La necesidad de actualización de los sindicatos.

Sin ninguna duda. Al igual que los partidos políticos, que las empresas, que la Universidad, que el Ejército, que la Administración del Estado y tantas otras instituciones de nuestra sociedad. Es el déficit generalizado que arrastramos desde la Transición política -y mucho antes aún- y del cambio cultural y económico en el que estamos inmersos.

La Constitución y el Acta Única han abierto una nueva época de apertura, progreso y modernización en España. Se ha puesto en marcha un proceso nuevo que requiere tiempo y voluntad de las partes, en la misma dirección, tanto para empresas como para sindicatos y que debe propiciar una **nueva cultura** sindical y empresarial: **la cultura del diálogo y la negociación.**

2. El proceso de modernización sindical está condicionado por el de la empresa.

El tono de diálogo y negociación “constructivos de los sindicatos tiene que tener su correspondencia y está condicionado por el de las empresas. Este se limita al período de negociaciones del Convenio Colectivo y se reduce a un solo punto fundamental: el porcentaje de incremento salarial.

No hay propuestas de negociación de objetivos a medio y largo plazo. En cambio, sin ellos, no hay integración ni diálogo capaz de construir futuro. Sindicatos y empresa están obligados a negociar y a entenderse. La modernización tiene justificación en una perspectiva de futuro. Pero nuestras pymes son muy cortoplacistas. Sólo un objetivo como política de empresa: reducir plantilla. Así puede decir el empresario español (sector privado) que ha ganado en productividad reduciendo en los últimos quince años hasta setecientos treinta y siete mil puestos de trabajo netos. Las empresas foráneas han mejorado poco en orden a

la competitividad internacional, salvo las ventajas de las devaluaciones monetarias coyunturales. Nuestro PIB es inferior a la media comunitaria europea porque nuestro empresariado (necesita actualizarse) no es capaz de generar mayor riqueza ni más puestos de trabajo. Nos faltan **empresarios** –auténticos emprendedores- y nos sobran negociantes.

3. Sin afiliación no hay sindicatos fuertes

Y volviendo al tema de la afiliación, que es el asunto estratégico más importante que tiene el sindicalismo en el mundo y también en España. Los sindicatos saben que nadie les va a regalar nada; ni los empresarios ni el Gobierno. No estoy abogando por un sindicalismo de confrontación, pero sí por una vuelta a los orígenes. ¿De dónde arranca la fuerza de los sindicatos? De la participación sindical de los trabajadores. Pues es ahí donde deben encontrar su impulso.

Hoy en día, la presencia sindical es escasa en las empresas; en cambio, los sindicatos tienen gran capacidad de movilización social en la sociedad. Es un fenómeno digno de estudiar. En mi opinión, una de las causas del déficit sindical, aunque no el único, está en la forma en que se hizo la Transición democrática.

La Ley 19/1977 sobre el Derecho de Asociación Sindical, primero; el Decreto 3147/77 sobre los Comités de Empresa, después; y, por último, la Ley Orgánica 11/1985 sobre Libertad Sindical priman a los sindicatos mayoritarios respecto a la representatividad institucional frente a la Administración, en la negociación del convenio Colectivo y privilegia con una cierta financiación pública directa o indirectamente a sus liberados y organizaciones. La Ley Orgánica al recoger como soporte sindical la herencia de los Comités de Empresa del franquismo, ha configurado un determinado modelo sindical con relevante peso político y jurídico, que no propicia un sindicalismo de afiliación.

Los sindicatos tienen que reflexionar sobre esta realidad que les distancia cada vez más de sus bases y corregir sus políticas en orden a la burocracia y su presencia activa como sindicato (no sólo en tiempo de elecciones) en las empresas. Su fuerza y su vitalidad está en la afiliación y participación sindical de los trabajadores. Su representatividad institucional es un apoyo valioso; nunca un sustitutivo de la afiliación.

Sr. D. Apolinar Rodríguez Díaz

Las personas que procedemos del mundo sindical, tenemos numerosas e interesantes vivencias que comentar. Una de ellas enlaza con el tema de esta noche: la competitividad. En una Asamblea de la Juventud Obrera Católica -en la que también participó Salce Elvira- el millar y medio de chavales que allí había, decían que ellos querían ser competentes, no competitivos.

Esta anécdota enlaza con la idea de que el sindicato es algo más que una función instrumental de defensa de los trabajadores. Es un espacio de convivencia que tiene una cultura alternativa, no una contracultura. Una cultura alternativa con vocación de hegemonía social que trasladar a la sociedad. Cuando escucho determinados discursos sobre la competitividad, evidentemente, no puedo compartir esas opiniones, como tampoco lo pueden hacer la mayoría de los trabajadores ni ésta es la sociedad que queremos. No quiero decir que renunciemos a la eficiencia, al desarrollo tecnológico, a la competencia, a la capacidad profesional, al amor al trabajo y al propio conocimiento. Pero los valores alternativos son muy importantes. Imponer un modelo u otro significa que el sindicalismo ha triunfado o ha fracasado.

Por ejemplo, si uno tuviera la curiosidad -como decía antes Elorrieta- de comprobar la práctica del hecho sindical, sólo tendría que visitar una empresa de automoción en Detroit y otra empresa de las mismas características en Göteborg. La empresa sueca es distinta a la americana. Descubriría que el sindicalismo sueco ha triunfado, porque, no es que haya contribuido o se haya adaptado al cambio en la empresa, sino que ha reformulado la idea de competitividad y ha contribuido a cambiar la empresa. La prueba de fuego práctica del sindicalismo español es observar si la empresa española es igual que la americana. Dejando a un lado el elemento ideológico, el sindicato español será distinto al americano, pero el efecto práctico es el mismo; es decir, en ambos países, observamos la misma empresa. Y esto demuestra el fracaso

sindical. Por tanto, la verificación práctica de nuestra propia tarea sindical se demuestra por el resultado de la empresa que queda tras la práctica sindical.

Antxón Saracibar -uno de los mayores cerebros sobre la organización sindical- hizo unas encuestas sobre el sindicalismo en nuestro país, para constatar qué valoran los trabajadores del hecho sindical. Y estas encuestas descubrían que lo más importante, lo que más valoran, es la convivencia. ¿Por qué destacan la convivencia por encima de cualquier otro valor? Porque en la sociedad democrática, la cultura democrática tiene espacios de libertad inmensos y, al mismo tiempo, tiene un núcleo duro, respecto a lo que es la vivencia democrática, que es la empresa. Los lugares de trabajo son un eslabón duro de la cadena social, porque los valores democráticos son más difíciles de compaginar con la exigencia de la jerarquía, de la unidad patrimonial de la empresa, etc. Por tanto, el sindicato debe jugar, como mínimo, un papel de *endulzamiento* del carácter áspero que constituye la empresa en la cadena social.

José M^a Zufiaur siempre habla de la cultura unitaria. El movimiento sindical no tiene afán de marginalidad, de contracultura. En Suecia, además de la LO y la TCO, hay pequeños sindicatos, unos de corte anarquista -por otra parte, legítimos y respetables-, que no tienen vocación de hegemonía social, sino de gueto -en el mejor sentido de la expresión- de contracultura de una serie de valores, desde una perspectiva de marginalidad. Por eso insistimos muchos en la necesidad de la cultura unitaria, porque el sindicato español no tiene vocación de contracultura, sino de cultura alternativa. Y la cultura alternativa debe buscar su hegemonía en la sociedad. Referentes como los de Suecia, muestran a las claras que ése es el camino.

Efectivamente, la prueba de fuego del sindicato es la empresa. La transformación, la socialdemocratización de la sociedad y, particularmente, del operador más retardatario de la sociedad -el empresariado-, son problemas que van a llevar mucho tiempo resolver. Desde el punto de vista de los valores culturales democráticos, queda mucho por hacer en la empresa.

Si no hay secciones sindicales en la empresa -Antxón Saracibar siempre lo decía-, no hay convivencia; y si no hay convivencia, no cabe engarzar en la práctica, en términos convivenciales, trabajadores de diferentes empresas. "Un sindicato de todos los trabajadores", además de una proclama, tiene que ser una realidad organizativa. Y para ser esa realidad que permita la convivencia, hace falta una sección sindical en las empresas, que se conecten de manera organizada entre sí y que permita, entre otras cosas, el principal valor que reclaman los trabajadores del hecho sindical, que es la convivencia.

Sr. D. Renzo Montagnani

No existe un sindicato europeo, es decir, la situación histórica, política de todos los países de Europa es completamente distinta de manera que, en este momento, hay un fuerte interés en los diferentes países por los hechos nacionales.

En un contexto como el que estamos viviendo, uno de los problemas más concreto y vital para fomentar el empleo es favorecer la flexibilidad.

Hay ejemplos de muchas empresas, sobre todo en Francia y creo que existe algún caso en España, donde hay gente que trabaja tres o cuatro días a la semana. En estas empresas, el sindicato ha aceptado reducir el tiempo de trabajo y el salario.

Se debe superar la vieja barrera del trabajo en sábado y pensar en la creación de nuevos empleos.

Había un viejo eslogan en los años sesenta que decía "trabajar menos, trabajar todos". En los momentos de crisis que hemos vivido en muchas empresas, se ha citado el principio de trabajar menos y ganar menos. Es misión del sindicato español el ser coherente con el momento que vive cada empresa, ya esté en crisis o en desarrollo.

El sindicato debe tener un objetivo común. El problema viene después, cuando hablamos del método para conseguir ese objetivo.

En este momento, en Europa, se está creando empleo. Lo que ocurre es que Europa está llena de gente que viene de otros países, como el norte de África. Hay trabajos marginales que están haciendo los emigrantes, porque los europeos no los quieren hacer. En el norte de Italia -que es el caso que mejor conozco-, hay una tasa de paro del 2%. Los constructores se ven obligados a contratar a egipcios, marroquíes, etc., porque no hay italianos que quieran hacer este trabajo. La misma situación se produce en Alemania. Hay un problema de movilidad.

La función fundamental del sindicato español es permitir a la industria española llegar a Europa. Puede ser que no le guste a nadie trabajar viernes, sábado y domingo, puede que no sea la mejor solución social, pero hay que aceptar las nuevas condiciones de trabajo.

Prof. D. Ignacio Sotelo

Al ser el último en intervenir, tengo la ventaja de felicitarles por la espléndida calidad de este debate. Esta felicitación también va dirigida a la **Fundación Encuentro**, porque, debate a debate, las cosas han ido mejorando enormemente.

Hablar del futuro significa siempre hablar del presente. Sólo somos capaces de extrapolar aquellas tendencias que están en el presente, porque sino no podríamos generalizarlas como las que marcarán el futuro. Pero esas extrapolaciones resultan siempre falsas, porque en el tiempo se van produciendo nuevos factores -hoy desconocidos- que influirán decisivamente, falseando nuestras actuales extrapolaciones.

En el momento actual, la tendencia general evolutiva del capitalismo está sufriendo modificaciones esenciales. La constante en la historia del capitalismo es la crónica de sus transformaciones. A finales del siglo XIX y, sobre todo, después de la I Guerra Mundial, ya no es suficiente la idea conservadora, creada por Bismark, del Estado social. No era suficiente para integrar a la clase obrera. Por lo tanto, no es ninguna novedad el valor integrador del partido y del sindicato y no creo que esa idea sea la proyección futura.

El gran cambio se produce cuando, no solamente se habla del Estado social, del Estado que tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad de las clases trabajadoras como forma de integración: seguridad de enfermedad, de invalidez, de vejez, etc., sino cuando se establece por primera vez, en la Constitución de Weimar, el Derecho al trabajo. En una sociedad capitalista, el Estado no puede garantizar el trabajo, pero sí garantiza su apoyo a los parados con el seguro de desempleo. La diferencia entre el Estado social y el Estado de Bienestar es que éste último garantiza el Derecho al Trabajo. Sólo se puede hablar de Estado de Bienestar con pleno empleo. El Estado de Bienestar, con un veintitantos por ciento de parados, es una invención hispánica que, afortunadamente, no ha salido de nuestras fronteras. El hecho real que define a un Estado de Bienestar es justamente el pleno empleo. Y a medio plazo, la sociedad del pleno empleo no se vislumbra. El capitalismo, con sus transformaciones tecnológicas, está intentando acabar con el empleo, con todas las formas de empleo.

Me ha maravillado esa confianza que tiene Julián Ariza en el futuro del sindicalismo, cuando habla de la centralidad del trabajo. Debo discrepar con él, porque creo que el sindicalismo no tiene que ver con la centralidad del trabajo. La humanidad ha trabajado desde sus inicios. Dios nunca nos ha regalado el maná, salvo raras excepciones. Y seguiremos trabajando en el futuro, porque parece que es una condena de la que no nos vamos a librar.

El capitalismo industrial se caracteriza por el trabajo asalariado, algo que no existía en el siglo XVIII de una manera importante. Y este fenómeno se está acabando en esta etapa del capitalismo. Se está creando una nueva forma de contratación en la que, en principio, todos vamos a ser empresarios. Todos vamos a ser trabajadores por cuenta propia, pero dependientes de grandes estructuras. Y los empresarios, por su calidad de profesionales y por sus ingresos, no van a entrar en la esfera sindical; la clase obrera tradicional se irá disolviendo en una serie de contratos de servicios a la empresa, pero no como trabajadores asalariados, sino en formas privatizadas y contractuales de muy distinto orden.

Es decir, no es posible imaginarse una sociedad capitalista sin asalariados, pero sí con otras formas jurídicas que lleven aparejadas el concepto central de flexibilización. La flexibilización no solamente significa que, en el futuro, la empresa para mantener su productividad dicte cuántas horas se trabaja y qué días de la semana se trabaja. La gran discusión en Alemania no se centra en trabajar los sábados, porque ya se reconocen como días de trabajo, sino los domingos. Las dos fuerzas reaccionarias -según los empresarios-, sindicatos e iglesias, quieren salvar los domingos. Efectivamente, habrá una sociedad en la que se trabajen los siete días de la semana y las veinticuatro horas del día, con turnos y con características contractuales completamente distintas para cada uno de los trabajadores del proceso productivo, porque éste se va a automatizar mucho más.

Es decir, según lo anteriormente expuesto, la localización y la centralización tradicional de los sindicatos en la fábrica va a desaparecer. La producción se va a dispersar. La fábrica de nueve mil obreros, donde el sindicato era fuerte, pasará a la historia.

Por lo tanto, sí me puedo imaginar el fin de los movimientos sindicales en un futuro no muy lejano, tal como los conocemos actualmente. Si toda organización es sindical, entonces serán eternos, pero los gremios no son sindicatos, por ejemplo. Los sindicatos tienen una historia que va desde finales del siglo XIX hasta no sé que fecha del siglo XXI.

También, me gustaría hacer una observación directa sobre la situación española. Hay muchas razones para criticar a los sindicatos. Pero también hay que ser conscientes de las terribles condiciones en las que se han desarrollado desde 1982 hasta hoy. Han vivido la contradicción fundamental que caracteriza al partido político gobernante: tener y llevar como insignia una ideología socialdemócrata y practicar una política liberal a ultranza. Los llamados "socialistas" viven con la contradicción de seguir creyendo -porque no tienen otras señas de identidad- en la democracia industrial y en la socialdemocracia. Todos ellos son socialdemócratas en los discursos domingueros. Pero, contradictoriamente, han realizado la política más anti-socialdemócrata y más neoliberal. Así, han dejado sin discurso a los sindicatos al apropiarse de su ideología socialdemócrata. Esto, unido a una política económica y social totalmente anti-socialdemócrata, ha ido marcando las condiciones necesarias para que la desaparición del sindicalismo esté muy próxima.

Sr. D. José M^a Martín Patino

Ignacio Sotelo nos ha puesto en "las autopistas de la comunicación". Este debate tendrá su continuación, porque si el trabajo ya no se va a realizar en la fábrica, será gracias a "las autopistas de la comunicación".

Este Foro de debates quiere establecer esas autopistas, volviendo sobre este tema en una próxima reunión. Julián Ariza y José M^a Zufiaur -donde echaremos las limosnas- serán los que propondrán el próximo tema a la Comisión de este Foro de Debates, contando, por supuesto, con los sindicalistas y con todas las personas que han participado en esta primera sesión. Debemos continuar reflexionando sobre los problemas sindicales. En la próxima sesión, prometo traerles a todos los enemigos y adversarios que quieran, porque amigos les sobran.