

Luces y sombras de los sindicatos más representativos en España

Autores:

Gregorio Albardía García-Portillo (albardia@ull.es)

Departamento de Derecho Constitucional y Ciencia Política

Universidad de La Laguna (ULL)

Profesor Asociado del Área de Ciencia Política de la ULL

Antonio Adelfo Delgado Núñez (adelganu@ull.es)

Departamento de Derecho Constitucional y Ciencia Política

Universidad de La Laguna (ULL)

Profesor Colaborador a Tiempo Completo del Área de Ciencia Política de la ULL

Resumen: Se abordará, de manera sintetizada, los principales aciertos y errores de los más importantes Grupos de Interés del Estado español, los denominados sindicatos más representativos estatales, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, durante el actual período democrático, tanto en relación con la evolución de sus organizaciones desde una dependencia política de los partidos políticos afines a una dependencia económica de las Administraciones Públicas, como en relación a la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y funcionarios a los que mayoritariamente representan, así como la influencia que vienen ejerciendo sobre decisiones gubernativas y parlamentarias en políticas económicas, sociales y laborales.

PALABRAS CLAVE: Comisiones Obreras, Elecciones Sindicales, Estado del Bienestar Social, Sindicatos Más Representativos Estatales y Unión General de Trabajadores.

LUCES Y SOMBRAS DE LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS EN ESPAÑA

Corren tiempos difíciles para los sindicatos más representativos estatales (SMRE), Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), porque sus organizaciones están afectadas por la crisis económica y porque, día tras día, cae sobre ellos una *lluvia ácida* desde la prensa estatal conservadora –cocida a fuego lento en tertulias de radios y televisiones afines- que, sobre la base de algunas de sus actuaciones reprochables, cuestiona la imprescindible función social que tienen encomendada y cala paulatinamente en una sociedad hastiada de la corrupción política. Los SMRE, de ser catalogados como *los parientes pobres de la democracia*, asfixiados por la carencia de infraestructuras y de medios de todo tipo y agobiados por la dependencia de los partidos políticos, CCOO del Partido Comunista de España (PCE) y UGT del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), han pasado a estar acusados de integración en el “*sistema*” que les prima por abandonar sus originarias propuestas de transformación social, para dedicarse a alimentar sus glotonas estructuras organizativas. Quienes formulan estas acusaciones, no comprenden que, la permanente estrategia reformista sindical, con predominio de la negociación con las asociaciones empresariales y la Administraciones Públicas sobre la confrontación (Führer, 1996), fue impuesta a los SMRE y, en especial, a CCOO, por los trabajadores durante la transición democrática a causa del temor al cierre de empresas y el consiguiente desempleo y, lo que es más importante, que esta estrategia posibilitó que los SMRE, con sus aciertos y errores, hayan sido y sigan siendo uno de los pilares fundamentales para el desarrollo de nuestro débil pero existente Estado del Bienestar Social, que también está afectado por la crisis económica dado que en estos tiempos, como diría nuestro admirado Chinua Achebe, “*todo se desmorona*”, título en español de la célebre novela *Things Fall Apart* del profesor nigeriano.

I. MODELO SINDICAL Y ESTADO DEL BIENESTAR SOCIAL

En 1977, tuvo lugar la legalización de los sindicatos democráticos al amparo de la Ley 19/1977, de Asociación Sindical, sorprendiendo la fulgurante reorganización de UGT (Vega, 2011) mediante un proceso de afiliación apoyado por el PSOE cuyos militantes trabajadores, estatutariamente, tenían la obligación de afiliarse al *sindicato socialista*. El retorno de UGT a la arena sindical, tras el paréntesis de la dictadura franquista, impuso en la praxis sindical democrática el tradicional modelo de coexistencia de una pluralidad de organizaciones sindicales en representación de diferentes tendencias ideológico-políticas, frustrando el proyecto de CCOO de construir un único sindicato sobre la base del modelo unitario de representación asamblearia que había practicado durante la dictadura (Sartorius y Alfaya, 1999). Una vez consumada la pluralidad sindical, el siguiente paso de UGT fue abrir el debate sobre el modelo de representación y participación de los trabajadores en el seno de las empresas, proponiendo otorgar el poder sindical en la negociación colectiva a las secciones sindicales de los sindicatos en las empresas (Almendros, Jiménez-Asenjo, Pérez y Rojo, 1978).

Ante esta imprevista situación, a CCOO no le queda más opción que abandonar su proyecto organizativo como movimiento socio-político y constituirse en un sindicato más, para no quedar marginada en la ocupación del inmenso espacio sindical que abría la liquidación del *sindicato vertical*, el conocido como *territorio virgen* en el argot sindical de la época, y se posicionó a favor de dar dicho poder a los representantes de los trabajadores elegidos en elecciones sindicales democráticas. En sus propuestas, los SMRE defendían los modelos configurados tras la segunda guerra mundial en los países desarrollados de Europa: UGT, con referencia en el modelo alemán, auspiciaba que la representación de los trabajadores en el seno de las empresas se ejerciera a través de órganos específicos de los sindicatos, las secciones sindicales, que actuarían en las empresas como parte de una estructura sindical superior, el sindicato; CCOO, más próxima al sindicalismo francés e italiano, se decantaba porque todos los trabajadores de la empresa, afiliados o no a los sindicatos, participaran en la elección de sus representantes y que el órgano unitario elegido, no integrado en la estructura de los sindicatos, tuviera plena autonomía para la negociación colectiva.

La pluralidad sindical y el debate sobre el modelo sindical, no fue impedimento para que los sindicatos democráticos asumieran la negociación colectiva en sustitución de las desmoronadas estructuras del *sindicato vertical* a las que sustituían y, pese a no existir

una representatividad sindical democrática contrastada en el seno de las empresas, donde continuaba vigente el mandato de los últimos *jurados y enlaces sindicales*, los trabajadores apoyaron mayoritariamente sus plataformas reivindicativas y la consiguiente conflictividad laboral, a fin de mejorar sus condiciones sociales y económicas mediante la renovación de convenios colectivos caducados y la firma de nuevos convenios en sustitución de las Ordenanzas Laborales franquistas. El resultado global de la primera negociación colectiva democrática, con fracasos sectoriales, resultó favorable para los trabajadores que no sólo lograban aumentar las cuantías de sus salarios, basados en bastantes sectores en el mísero salario mínimo interprofesional (SMI) de la época, sino que, derivado de ello, mejoraban sus futuras pensiones por el aumento de sus cotizaciones a la Seguridad Social que, poco a poco, comenzaron a realizarse por todos los conceptos retributivos sin excluir los numerosos pluses salariales que hasta entonces no cotizaban.

Al margen de la conflictiva negociación colectiva de 1977, la decidida vocación democrática de los SMRE se puso de manifiesto en su actitud ante los Pactos de la Moncloa, suscritos por los partidos políticos parlamentarios y el Gobierno de Unión de Centro Democrático (UCD), en octubre de 1977, para tratar de superar la crisis económica y en respuesta a los intentos de desestabilización de la democracia, porque asumieron los topes salariales que fijaban para la negociación colectiva, entre el 20 y el 22 por ciento, pese a que no los pactaron y suponían la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores con el consiguiente desgaste sindical, que motivó una crisis en CCOO auspiciada por sus sectores más radicales, si bien, por subordinar los intereses que defendían a la institucionalización de la democracia, obtuvieron prestigio social y el reconocimiento como interlocutores sociales en la Constitución Española de 1978 (CE) sin tener en cuenta la baja afiliación sindical (Sastre, 1987).

El RD 3.149/1977, sobre Normas provisionales para los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas, reguló las primeras elecciones sindicales (EESS) democráticas, celebradas durante el primer trimestre de 1978 y, pese a su provisionalidad, sentó las bases del modelo de representatividad sindical al definir a los delegados de personal y los comités de empresa como los representantes de los trabajadores ante las empresas, para defender sus intereses y con capacidad legal para la negociación colectiva, sin perjuicio de las acciones negociadoras que pudieran ejercer los sindicatos. El gobierno reformista de Adolfo Suárez, sin resolver el papel que tendrían las representaciones de los sindicatos y enfatizando en los sujetos de representación unitaria en las empresas, auspiciaba un modelo híbrido, basado en los propuestos por UGT y CCOO, que se

impondría gracias a la decisión de UGT de participar en las EESS para no quedar excluida de los órganos de representación de los trabajadores en las empresa. CCOO, tras ganar las EESS de 1978 con casi 14 puntos de diferencia sobre UGT (34,45 por ciento frente a 21,69)¹, agudizó la confrontación con los empresarios en la negociación colectiva de 1979 para lograr el tope salarial máximo de los Pactos de la Moncloa, mientras que UGT, tras romper el frente sindical con CCOO, asumió una nueva estrategia pactista a ultranza (Soto, 1993), la conocida como *estrategia sindical de la diferenciación*, por lo que, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), temiendo que el modelo sindical español acabara siendo similar al portugués en el que la Confederación General de los Trabajadores Portugueses-Intersindical Nacional, vinculada al Partido Comunista Portugués, era el único sindicato con poder real en la negociación colectiva, decidió apoyar a UGT para invertir la correlación de fuerzas sindicales. A este fin, sus asociaciones sectoriales comenzaron a firmar convenios colectivos con UGT en exclusiva, con independencia que su representación fuera minoritaria, para lo que se reconocían la condición de interlocutores válidos y, aunque CCOO ganó juicios que anulaban la eficacia general de estos convenios, la mayoría de los trabajadores afectados por los mismos acabaron asumiéndolos como positivos por las mejoras salariales que introducían frente a la frustración que generaba la conflictividad liderada por CCOO por la cerrazón de la patronal frente a la misma.

La nueva estrategia de UGT, centrada en la negociación con la CEOE de bases generalizadas para la negociación colectiva, tuvo como primeros resultados la suscripción, el 10 de julio de 1979, del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) y, el 5 de enero de 1980, del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), al que se adhirió la Unión Sindical Obrera (USO), donde -reconociéndose como interlocutores válidos- lograban acuerdos sobre las bandas salariales y la negociación colectiva favorables a las tesis de UGT, en relación con las secciones sindicales en la empresa y la regulación de derechos de los representantes de los trabajadores y, lo más importante para los trabajadores,

¹ Según datos oficiosos del Ministerio de Trabajo, sin especificar trabajadores afectados ni participación electoral, no cuestionados por los sindicatos, en 1978, se celebraron EESS en 61.850 centros de trabajo, resultando elegidos 193.112 representantes. CCOO, con 66.540 (34.45 por ciento), se convertía en la primera fuerza sindical seguida de UGT, con 41.897 (21.69 por ciento). A distancia, se situaban USO con 7.474 (3.87 por ciento), la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT) con 5.652 (2.92 por ciento) y el Sindicato Unitario (SU) con 3.195 (1.65 por ciento). Fueron elegidos 35.000 (18.12 por ciento) sobre los que "No consta afiliación en acta" pero que mayoritariamente pertenecían a los restantes sindicatos y 23.725 (12.28 por ciento) como "Independientes". La Confederación Sindical Eusko Laguillen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV), con 1.931 (0.99 por ciento), se erigió en la primera fuerza sindical nacionalista y la tercera de Euzkadi.

pactaban la reducción progresiva de la jornada laboral anual efectiva de 2.006 horas a 1.880 en 1981. CCOO planteó una oposición frontal al AMI, tratando -con escaso éxito- de superar en los convenios colectivos sus bandas salariales de entre el 13 y el 16 por ciento, fracaso que reforzó la posición de UGT que, en las EESS de 1980, recortaría la diferencia con CCOO a solo 3 puntos (29,28 por ciento frente al 30,87)² y ganaría las EESS de 1982 (36,71 por ciento frente a 33,40 de CCOO)³, tras imponer -con ayuda de la CEOE- su estrategia negociadora frente a la de la movilización-presión propugnada por CCOO (Köhler, 1995).

En el proyecto de Estatuto de los Trabajadores (ET), el gobierno de UCD optó por legislar separadamente el derecho de sindicación, como derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y afiliarse o no a ellos y como la acción ejercida por los trabajadores afiliados a un sindicato, del derecho de representación colectiva de los trabajadores en la empresa. Sostenía que el primero debía regularse en una LO posterior, por el rango de derecho fundamental que le otorgaba la CE, y que el segundo, al tratarse de un derecho de los trabajadores, con independencia de su sindicación o no sindicación, tenía correcta acogida en el ET⁴. Aprobado este, por Ley 8/1980, las EESS, además de ser el medio que tienen los trabajadores para elegir a sus representantes, pasaron a determinar el grado de representatividad de los sindicatos, basado en el número de representantes elegidos bajo sus siglas y, para que un sindicato pudiera ostentar representación institucional en la defensa de los intereses generales de los trabajadores, se le exigía el 10 por ciento en el Estado y el 15 por ciento en una Comunidad Autónoma. Los sindicatos que superaran estas barreras, en sus ámbitos, podrían pactar acuerdos

² Según datos del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, las EESS de 1980 afectaron a 2.765.387 trabajadores que, en 51.664 centros de trabajo, eligieron 164.617 representantes. CCOO, con 50.817 (30.87 por ciento), retrocedía posiciones pero continuaba como primera fuerza sindical seguida de UGT, con 48.194 (29.28 por ciento). USO, con 14.296 (8.68 por ciento), mantenía la tercera posición. Bajo el epígrafe "No afiliados y varios" computaron 43.553 (26.45 por ciento). La CSUT con 857 (0.52 por ciento) y el SU con 1204 (0.73 por ciento), sufrían un revés electoral que determinó su disolución. ELA-STV, con 4.024 (2.44 por ciento), asumía la condición de sindicato más implantado en Euskadi. En sindicalismo nacionalista, irrumpía Intersindical Nacionalista Galega (ING), con 1.672 (1.01 por ciento).

³ Según datos del Ministerio de Trabajo, las EESS de 1982 afectaron a 2.463.516 trabajadores que eligieron 140.770 representantes. UGT, con 51.672 (36.71 por ciento), desplazaba a CCOO como primera fuerza sindical, que obtenía 47.016 (33.40 por ciento). USO lograba 6.527 (4.64 por ciento) y, los demás sindicatos y candidaturas de grupos de trabajadores, 35.555 (25.22 por ciento).

⁴ El proyecto motivó que los tres grupos socialistas solicitaran su devolución, en las enmiendas 208, 303 y 409, defendiendo la propuesta de UGT de separar del ET la representación colectiva de los trabajadores en la empresa, para que tuviera un tratamiento legislativo individualizado posterior a la LO que regulará el derecho de sindicación. El grupo comunista, con el único texto alternativo, en la enmienda 481, asumió la propuesta de CCOO de regular en el ET los derechos de representación colectiva y los derechos sindicales de los trabajadores, fracasando en esta última propuesta.

interprofesionales que fijaran la estructura de la negociación colectiva determinando, entre otros aspectos, las bandas salariales, hecho que auspiciaba una filosofía de sindicalismo burocrático protagonizado por las direcciones. Además, el ET otorgaba a los representantes de los trabajadores, durante su mandato de 4 años, el derecho a un crédito de horas mensuales⁵ retribuidas por las empresas para el ejercicio de sus funciones representativas y remitía a los convenios colectivos la posibilidad de pactar su acumulación en uno o varios de los representantes elegidos que era relevado o eran relevados de trabajar, acumulación que se fue implantando en beneficio de los SMRE por su cuota de representantes y que, mediante esta fórmula, lograban importantes recursos humanos para sus organizaciones con cargo económico a las empresas, derecho que viene siendo cuestionado desde su implantación por el mal uso que en parte se hace del mismo.

El 9 de junio de 1981, bajo la presión del golpe de Estado del 23 de febrero y ante el peligro que para la democracia suponía el deterioro de la situación económico-social (Fishman, 1996), el Gobierno de UCD, CEOE, UGT y CCOO suscribieron el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), como primer pacto a tres bandas y que, tras abandonar su comisión de seguimiento la CEOE, tuvo que ser defendido por los SMRE con movilizaciones que recompusieron la unidad de acción sindical. CCOO justificó su firma alegando que era un paso adelante sobre la estrategia reivindicativa exclusiva de salarios, hacia otra con elementos de solidaridad por parte de los trabajadores⁶, pero la motivación real fue la necesidad de salir de su aislamiento tras no suscribir el ABI ni el AMI y recuperar presencia en la negociación colectiva. El ANE, además fijar las bandas salariales, conllevó compromisos del Gobierno, para crear 350.000 puestos de trabajo, modificar numerosas normas para que los SMRE participaran en diversos Organismo Públicos, entre otros, el Instituto Nacional de Empleo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Salud, revalorizar las pensiones un 10 por ciento con incidencia mayor en las de menor cuantía, revisar el SMI, extender el seguro de desempleo a los trabajadores del campo e instaurar el subsidio de desempleo y la cartilla médico-farmacéutica para los parados que agotaran las prestaciones de desempleo y, por primera vez, se negoció las retribuciones de los funcionarios públicos

⁵ Para cada representante, 15 horas en empresas de hasta 100 trabajadores, 20 en las de 101 a 250, 30 en las de 251 a 500, 35 en las de 501 a 750 y 40 en las de 751 en adelante. Solo el grupo de la Coalición Democrática, en la enmienda 34, planteó sin éxito la supresión del crédito horario *para que las empresas no tuvieran que financiar a profesionales sindicales*.

⁶ III Congreso Confederal de CC OO, Los Acuerdos Generales, Madrid, 1984.

y de las empresas estatales. También supuso la creación de un fondo de 15.000 millones de pesetas, para atenciones extraordinarias y urgentes a los parados, financiado en un 40 por ciento por el Gobierno y en un 60 por ciento por las cuotas de los empresarios al desempleo. En torno al ANE, se suscribieron acuerdos que no se hicieron públicos de inmediato, destacando el establecimiento de subvenciones a los sindicatos, institucionalizadas en los Presupuestos Generales del Estado, aunque camuflada como cantidades a cuenta del patrimonio sindical acumulado por el *sindicato vertical*, de 800 millones de pesetas anuales durante tres años revisables de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo.

Cuando el PSOE asumió el Gobierno estatal, en 1982, trazó una estrategia para implantar un marco legal favorable a UGT, que se plasmó, de un lado, en la suscripción del Acuerdo Económico y Social (AES), el 9 de octubre de 1984, con UGT y CEOE, donde el Gobierno se comprometió a revalorizar las pensiones un 7 por ciento y, de otro, en la Ley 32/84, de reforma del ET y en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS) que, favoreciendo a los SMRE (García, 1987), profundizaban en la sindicalización de los órganos de representación unitaria en la empresa. La LOLS consagró las barreras electorales de los SMR, al mantener, en el ámbito estatal, el 10 por ciento de los representantes de los trabajadores y funcionarios y, en el de Comunidad Autónoma, el 15 por ciento, pero añadió otra en este ámbito, la obligación de obtener como mínimo 1.500, y extendió el crédito de horas sindicales fijados en el ET a los delegados de las secciones sindicales de los sindicatos en las empresas, lo que supuso una ampliación del número de liberados sindicales a cargo de las empresas en beneficio básicamente de los SMRE. La estrategia socialista, con críticas de cara a la galería, acabó siendo asumida por CCOO que, tras la derrota del PCE en las elecciones de 1982, impuso su total autonomía debido a que los jóvenes sindicalistas tecnócratas, nucleados en torno a Antonio Gutiérrez y auspiciados a la dirección de CCOO por su secretario general Marcelino Camacho, querían un proyecto propio (Roca, 1994) que evitara a toda costa que, en el seno del sindicato, se reprodujeran las luchas internas de corrientes que abocaron al PCE al mayor descalabro electoral de su historia. Los SMRE firmaron dos acuerdos de concertación social con el Gobierno del PSOE, la CEOE y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), el Acuerdo Interconfederal, el 15 de febrero de 1983, y el Acuerdo Económico Social, el 9 de octubre de 1984, destacando en este el pacto sobre recuperación del patrimonio sindical por el que el Gobierno cedía gratuitamente a los sindicatos el uso de los inmuebles del

desaparecido *sindicato vertical*, lo que suponía que los SMRE se dotaban de sedes en todas las capitales de provincia y en muchas ciudades con importante población.

La evolución del Gobierno socialista hacia posiciones neoliberales que, en el ámbito socio-laboral, se concretó en las reformas de las pensiones⁷ y del mercado de trabajo, en 1984, contra las que CCOO –con apoyo de USO y sindicatos nacionalistas– convocó la huelga general del 20 de junio de 1985 con importante seguimiento, provocó primero el distanciamiento y finalmente la autonomía de UGT del PSOE, así como su acercamiento a CCOO. Los SMRE, tras el importante éxito de la huelga general del 14 de diciembre de 1988⁸, lograron la retirada del plan de empleo juvenil gubernativo e importantes mejoras para trabajadores y funcionarios, quedando institucionalizada la unidad de acción sindical (Astudillo, 1999) que han mantenido sin interrupción hasta la actualidad, pese a que la lograran las direcciones sindicales al margen de las bases enfrentadas en las empresas a causa de la negociación colectiva, si bien, la defensa conjunta de las plataformas reivindicativas ha sido positiva para trabajadores y funcionarios que han visto mejoradas sus condiciones socio-laborales. El enfrentamiento de UGT con los Gobiernos socialista presididos por Felipe González, tuvo su punto álgido en la crisis de la cooperativa de viviendas PSV, que se saldó con la renuncia de Nicolás Redondo como secretario general en favor de Cándido Méndez, y posibilitó que los SMRE convocaran dos huelgas generales más contra los mismos, la del 28 de mayo de 1992, contra el Decreto que recortaba las prestaciones de desempleo y el proyecto de Ley de huelga que finalmente decayó, y la del 27 de enero de 1994, contra los recortes sociales y la reforma laboral que introducía las causas organizativas en el despido objetivo con indemnización de 20 días por año de antigüedad en lugar de los 25 del ET, autorizaba a las empresas a despedir sin autorización al 10 por ciento de sus plantillas y legalizaba las empresas de trabajo temporal.

CCOO y UGT lograron un acuerdo para regular las EESS, que fue recogido en sus términos por la Ley 11/1994, de reforma del ET, y por el RD 1844/1994, sobre Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la

⁷ La Ley de reforma de las pensiones supuso el aumento del período del cálculo de las pensiones, de 2 a 8 años, y la necesidad de cotizar 15 años en vez de 10 para tener derecho a una pensión contributiva.

⁸ Fue convocada contra la política económica del Gobierno socialista y su plan de empleo juvenil, que propugnaba la creación de 200.000 contratos temporales para menores de 25 años que cobrarían el SMI y, su plataforma reivindicativa, exigió al Gobierno que cumpliera su compromiso de aumentar la cobertura de desempleo hasta el 48 por ciento de los parados, recuperara el poder adquisitivo de salarios y pensiones devaluados por la inflación, equiparara las pensiones mínimas al SMI y reconociera el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios, peticiones que en su mayoría tuvieron éxito.

Empresa, y que acabó con su tradicional enfrenamiento en las EESS⁹ a partir de las celebradas en 1994¹⁰. Este acuerdo ampliado, el 20 de junio de 1998, mediante la firma del “Protocolo de Acuerdos entre las Confederaciones Sindicales de CCOO y la UGT”, por el que pactaban repartirse paritariamente la representación institucional y las asignaciones consignadas para ambos sindicatos en los Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas y, en su caso, de las Administraciones Locales, con independencia de la representatividad sindical resultante de las EESS, acabando con las fricciones derivadas del reparto de puestos en las Instituciones y de las subvenciones.

Una de las etapas menos conflictiva de los SMRE, aunque parezca sorprendente, fue la de los Gobiernos del PP presididos por José María Aznar, pese a que con la reforma laboral de 1997 fuera creado el contrato laboral indefinido con indemnización por despido de 33 días por año de antigüedad frente a los 45 del ET, para jóvenes, mujeres y mayores de 45 años, tras la conversión de sus contratos temporales en indefinidos, modelo que fue ampliado a otros colectivos en la reforma laboral de 2001, porque contra dichos Gobiernos los SMRE solo convocaron una huelga general, la del 20 de junio de 2002, contra la reforma de la protección del desempleo, un capricho de Aznar para que las estadísticas españolas reflejaran la existencia de pleno empleo, que el Tribunal Constitucional (TC) se encargaría de anular por inconstitucional en 2007.

Contra los Gobiernos del PSOE presididos por José Luis Rodríguez Zapatero, los SMRE también convocaron -de manera forzada y sin éxito- una sola huelga general, la del 29 de septiembre de 2010, a causa de la reforma laboral de este año que

⁹ En las de 1986, lo generó el Gobierno del PSOE, al entregar a UGT 4.144 millones de pesetas a cuenta de la devolución del patrimonio sindical incautado por la dictadura, medida que CCOO entendió como una injerencia para condicionar los resultados en beneficio de UGT. Según datos del Ministerio de Trabajo, las EESS de 1986 afectaron a 3.159.778 trabajadores que eligieron 162.298 representantes de los que UGT obtuvo 66.411 (40.92 por ciento), CC OO 56.065 (34.54 por ciento), USO 6.145 (3.78 por ciento) y, los demás sindicatos y candidaturas de grupos de trabajadores, 33.677 (20.75 por ciento), destacando ELA-STV que, con 4.952, obtenía el 34,47 por ciento de Euzkadi, así como Langile Abertzale Batzordea (LAB) con 1.770 e ING con 1.062. Las EESS de 1990, afectaron a 5.443.283 trabajadores, que eligieron a 237.261 representantes de los que UGT obtuvo 99.737 (42.03 por ciento), CC OO 87.730 (36.97 por ciento), USO 6.860 (2.89 por ciento) y, los demás sindicatos y las candidaturas de grupos de trabajadores, 42.934 (18.09 por ciento).

¹⁰ Según datos del Ministerio de Trabajo, sobre 93.781 EESS celebradas del 1 de abril de 1993 al 30 de marzo de 1997, fueron elegidos 228.424 representantes de los que CCOO obtuvo 86.437 (37.84 por ciento) y recuperaba la posición de primera fuerza sindical que, ininterrumpidamente, mantiene hasta la actualidad, UGT 80.178 (35.10 por ciento), USO 8.640 (3.78 por ciento) y, los demás sindicatos y candidaturas de grupos de trabajadores, 53.169 (23.27 por ciento). Según datos de igual fuente, en las actuales EESS celebradas hasta el 31 de diciembre de 2012, con una participación que supera el 70 por ciento de los censos electorales de más de 100.000 empresas, CCOO ha obtenido 116.132 representantes (37,80 por ciento), seguida de UGT con 109.728 (35,70 por ciento) y, los demás sindicatos y candidaturas de grupos de trabajadores, 81.859 (26,50 por ciento).

universalizaba el contrato fijo de fomento al empleo con indemnización de 33 días por año de antigüedad, permitía a las empresas que justificaran una situación económica negativa, con más permisividad que en la normativa preexistente, a cambiar las condiciones de trabajo de sus trabajadores y a extinguir sus relaciones laborales indemnizando solo 20 días por año de antigüedad.

Los SMRE han reforzado paulatinamente sus posiciones en perjuicio de las restantes organizaciones sindicales, entre otras razones, porque son los únicos que, mediante acuerdos estatales, pueden determinar las condiciones de trabajo, de las prestaciones de desempleo y de las pensiones de la Seguridad Social con eficacia general¹¹, afectando por tanto a todos los trabajadores aunque no estén afiliados a ellos, porque tienen cedido el uso gratuito de numerosos inmuebles y muchos sindicalistas liberados de sus empresas por acumulación de horas sindicales, y porque perciben diversas subvenciones de las diferentes Administraciones Públicas por su función representativa y su participación en órganos administrativos colegiados de carácter laboral, social y consultivo.

Por último, como presión legislativa negativa de los SMRE, destaca que no se haya desarrollado el artículo 28.2 de la CE con la aprobación de una Ley de huelga debido a que los SMRE están conformes con la actual situación legal, caracterizada por la vigencia de un Decreto-Ley preconstitucional corregido por una Sentencia del TC y diversas Sentencias sociales y administrativas sobre servicios mínimos, básicamente cuando las huelgas afectan a servicios públicos como sanidad o transporte.

II. CRISIS ECONÓMICA Y CAMBIO DE MODELO SINDICAL

La reforma del mercado laboral de 2012, auspiciada por el RDL 3/2012 del Gobierno del PP presidido por Mariano Rajoy, sin contar con los SMRE que la han recurrido ante el TC por atentar contra los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, fue justificada en que es un instrumento imprescindible para superar la crisis

¹¹ En los Pactos de Toledo, los SMRE asumieron mayor protagonismo en materia de pensiones de la Seguridad Social, frenando -con éxito hasta la fecha- las continuas propuestas de la CEOE de reducir las cotizaciones empresariales y, aunque abiertos al diálogo, su posición contraria a la aplicación de las conclusiones del grupo de expertos nombrados por el Gobierno, hechas públicas en junio de 2013, recomendando cuantías de las pensiones en función de la esperanza de vida (Equidad intergeneracional) y revalorización anual según ingresos y gastos de la Seguridad Social (Factor de sostenibilidad), han influenciado en la propuesta gubernativa de dilatar la introducción de este último apartado hasta 2019 y que las pensiones suban, entre 2014 y 2019, como mínimo un 0,25 por ciento anual si la economía está en recesión y un máximo del IPC más 0,25 por ciento si crece el Producto Interior Bruto.

económica, pero lo cierto es que ha reforzado el poder de los empresarios en las relaciones laborales con grave perjuicio para los trabajadores, entre otros motivos, porque las empresas pueden descolgarse de aplicar los convenios colectivos por supuestas pérdidas futuras o por disminución de ventas o ingresos dos semestres seguidos, sin tener en cuenta la existencia o no de beneficios, y porque les permite reducir, unilateralmente, los salarios por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de competitividad y, si los trabajadores no aceptan, pierden sus puestos de trabajo con una indemnización de 20 días por años de antigüedad con un máximo de 9 mensualidades. Su aplicación durante el primer año de vigencia, ha supuesto la primera reducción global de los costes laborales en la actual etapa democrática desde que existen series estadísticas al respecto, no sólo por imponer la rebaja para todos los trabajadores de las indemnizaciones por despido improcedente de 45 a 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades frente a las 42 anteriores y por la sistemática utilización de los expedientes de regulación de empleo (ERE)¹², ahora sin necesidad de su autorización previa por la Autoridad Laboral, con indemnizaciones de 20 días por año de antigüedad con una anualidad como máximo sino, lo que es más determinante en la crisis del Estado del Bienestar Social, por la reducción de los costes salariales de los trabajadores activos¹³ a causa de la flexibilidad que introduce para reducir salarios, modificar convenios colectivos y cambiar la estructura productiva de las empresas que estas, básicamente, destinan a aumentar sus márgenes de beneficio como ha denunciado el Banco de España¹⁴.

Desde el inicio de la crisis, los costes laborales han aumentado un 4 por ciento mientras que la inflación acumulada supera los 11 puntos, con una pérdida del poder adquisitivo de 7 puntos y, en 2012, los salarios brutos bajaron un 0,6 por ciento con una

¹² Según datos provisionales comparativos del Ministerio de Empleo, difundidos el 26 de agosto de 2012, el número de trabajadores afectados por los ERE durante el primer semestre de 2012 fue de 235.161 y durante el mismo período de 2013 fue de 199.569.

¹³ Según datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística, en 2012 bajo el coste por trabajador el 0,8 por ciento bruto y el 0,7 descontando las subvenciones recibidas por las empresas; En términos globales, cada trabajador supuso un coste medio total bruto de 30.905 € frente a los 31.170,1 de 2011, si bien, la reducción se produce básicamente en el sector servicios, con el 70 por ciento del empleo, con una caída del 1,3 por ciento, mientras que en la industria y la construcción sube 1,7 y 1,5 por ciento respectivamente; Las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, que suponen el 22,2 por ciento de los costes laborales, registran una bajada del 0,2, que supone una media por trabajador de 6.859,4 € en 2012 frente a los 6.872,7 € de 2011.

¹⁴ Un ejemplo significativo es que, según datos gubernativos, en 2012, España recibió 57,7 millones de turistas, un 2,7 por ciento más que en 2011, pero el empleo vinculado al sector cayó un 5,2 por ciento. Según la misma fuente, el empleo en el sector disminuyó, en el segundo trimestre de 2013, un 1,8 por ciento con respecto al mismo período de 2012.

inflación del 2,4, datos que, produciendo un importante deterioro de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias¹⁵, resultan insuficientes para el Fondo Monetario Internacional¹⁶ y el Vicepresidente de la Comisión Europea, el finlandés Olli Rehn que, en agosto de 2013, han defendido la necesidad de reducir los salarios un 10 por ciento más en dos años a cambio de que las empresas se comprometan a crear empleo y este último, señalando los ejemplos de Irlanda -con menor caída salarial- y Letonia -con el 40 por ciento de su población en el umbral de la pobreza-, amenaza -tras invocar la canción *Ballad of a thin man* de Bob Dylan- con que *Aquellos que rechacen la propuesta de forma instantánea cargarán sobre sus hombros la enorme responsabilidad del coste social y humano*, sin tener en cuenta que los SMRE, el 25 de enero de 2012, firmaron con CEOE y CEPYME el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, que limitaba el aumento salarial al 0,5 por ciento anual¹⁷. La CEOE, aunque se opuso a estas propuestas, en su documento *Las reformas necesarias para salir de la crisis*, publicado en agosto de 2013, de inmediato lanza su propia propuesta de *vuelta de tuerca* a la reforma laboral de 2012, para imponer contratos a tiempo parcial a trabajadores contratados a jornada completa, pero con posibilidad de aumentar del 15 al 30 por ciento las horas extraordinarias, para no tener en cuenta la edad en los contratos de formación, que con la reforma pasaron del límite de 25 a 30 años, con mayor libertad de despido y con sueldos con referencia al SMI y no al convenio colectivo, y para suprimir totalmente la ultraactividad de los convenios

¹⁵ La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe sobre empleo de 2013, señala que, si se continúa profundizando en la devaluación salarial, se deprimirá más el consumo y se castigará el empleo y que es posible que España tenga más problemas para cumplir con su objetivo de déficit, al deteriorarse más la situación económica y aumentar la pobreza. También señala que, desde que se aprobó la reforma laboral, España se ha adentrado en la senda de la devaluación interna como vía para ganar competitividad, siendo prueba de ello los últimos datos de contabilidad interna donde se ha visto que las rentas salariales han caído al 44 por ciento de la riqueza nacional frente al 46 de las empresariales. Por último, lamenta que las medidas de contención salarial no hayan ido acompañadas de un incremento de la protección a los parados y pide más énfasis en las políticas activas de empleo.

¹⁶ Los *técnicos* del FMI, en el informe presentado a su Directorio Ejecutivo, en agosto de 2013, estiman que la reforma laboral del Gobierno del PP es positiva por rebajar sueldos e indemnizaciones por despido, pero demandan otra *vuelta de tuerca* que abarate más el despido, liberalice el descuelgue de los convenios colectivos, suprima la ultraactividad de los convenios colectivos, acabe con la vinculación de salarios a la inflación, cree un único modelo de contrato con indemnización inicial por despido muy baja que aumente progresivamente con la antigüedad, reduzca el margen judicial en los ERE y despidos improcedentes, reduzca el coste de la contratación de trabajadores jóvenes y sin formación, y rebaje las cotizaciones a la Seguridad Social y las pensiones.

¹⁷ Según datos del Ministerio de Empleo y del INE, de los convenios colectivos registrados desde enero a julio de 2013, afectando a 2,4 millones de trabajadores, se desprende que 671.739 (28 por ciento) han visto congelados sus salarios y que, en su conjunto, el alza salarial es del 0,65 por ciento, cuando para los firmados en igual período de 2012 fue del 1,6 por ciento. Los mismos datos señalan que, en 2013, se han producido 1.574 descuelgues patronales de los convenios al amparo de la reforma laboral de 2012 y que, desde 2010, la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores supera el 6 por ciento.

colectivos y, a su presidente, como este documento le pareció corto, días después, abogó por *sacar algunos privilegios* a quienes tiene contratos indefinidos para eliminar las diferencias con los temporales, volviendo a la carga sobre la necesidad de implantar el modelo alemán de *minijobs* para los jóvenes.

La reforma laboral de 2012, contra la que los SMRE convocaron -sin éxito- dos huelgas generales, el 29 de marzo y el 14 de noviembre de 2012, también limitó la prórroga indefinida de los convenios colectivos no renovados a un solo año, el conocido como *periodo de ultraactividad*, trascurrido el cual, si no se firma un nuevo convenio, las relaciones laborales de los trabajadores afectados pasan a regularse por un convenio sectorial superior, si existe y, en su defecto, por el ET sin las mejoras logradas en la negociación colectiva, y tienen que comenzar desde cero a negociar y, en su caso, lograr nuevas mejoras de sus condiciones de trabajo. Esta novedosa situación, unida a que la reforma laboral prima los convenios colectivos de empresa, rompe totalmente con el modelo de negociación colectiva impulsado desde la Transición por los SMRE y las asociaciones empresariales, donde han primado los acuerdos estatales, autonómicos y provinciales, que permiten su extensión al conjunto de empresas y trabajadores en sus respectivos ámbitos, para la que los SMRE necesitan menos medios humanos, por lo que, si la patronal logrará en el futuro imponer la negociación colectiva en el ámbito de las empresas, se produciría un cambio radical en el modelo de negociación colectiva vigente durante más de tres décadas.

La crisis económica está afectando a la financiación de los SMRE que, de un lado, se basa en las cuotas de sus afiliados¹⁸ y los ingresos por la prestación de servicios a los trabajadores, entre otros, de asesoramiento jurídico y económico¹⁹ y, de otro, en las subvenciones consignadas anualmente en los Presupuestos Generales del Estado²⁰,

¹⁸ El informe general de la comisión ejecutiva confederal para el 10º Congreso de CCOO, celebrado el 21 de febrero de 2013, se reconoce que, durante 2012, CCOO tuvo una media de 1.143.000 afiliados de acuerdo con las cuotas devengadas, 58.520 menos que en su anterior Congreso donde resultó elegido secretario general Ignacio Fernández Toxo, celebrado 4 años antes, así como una pérdida de 60.309 en relación con su máxima afiliación histórica, alcanzada en 2009, con 1.203.309. Asimismo, reconoce que sus ingresos en concepto de cuotas fueron de 156,80 millones de € en 2011, 162,13 en 2010, 159,29 en 2009 y 152,01 en 2008, lo que supone una tendencia a la reducción de recursos propios, sobre los que basa su autonomía financiera y sindical.

¹⁹ Los SMRE están asociados con empresas como Movistar o BBVA, entre otras, para gestionar planes de pensiones a través de sociedades en las que respectivamente tienen el 30 y el 40 por ciento; También participan en empresas de seguros, básicamente, del grupo Atlantis, y tiene sociedades en sectores como la construcción de viviendas o el turismo social.

²⁰ En los PGE de 2013, la partida destinada a que los sindicatos fomenten la realización de actividades en defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, asciende a 8,8 millones de €, que supone un recorte del 44 por ciento desde 2011, ya que en los PGE de 2012 ascendió a 11,1 y en los de 2011 a 15,7. Por los resultados electorales, pasan de 15,8 millones de € en 2011 a 11,10 en 2012.

para el ejercicio de su función representativa en función de los resultados de las EESS y por su participación en múltiples órganos consultivos²¹, compatibles con subvenciones de las Comunidades Autónomas y Administraciones Locales a raíz de los diferentes acuerdos de concertación social suscritos en estos ámbitos. Además, se financian directa o indirectamente por la prestación de diversos servicios a las Administraciones Públicas, principalmente impartiendo cursos de formación²² para parados y trabajadores activos, pero también de otro tipo como el asesoramiento a inmigrantes o la implementación de políticas contra la violencia de género. Esta actual dependencia parcial de los SMRE respecto a la financiación pública, ha sustituido la dependencia política que tuvieron de los partidos políticos afines durante la Transición, estando cuestionada principalmente su labor en la impartición de cursos de formación, por mal uso que en parte han hecho de la misma, como en estos momentos se está poniendo de manifiesto en el mediático caso de UGT-Andalucía y, en esta Comunidad Autónoma, también por el papel de los SMRE en el proceso penal que se instruye por los ERE financiados por la misma.

La función social de los SMRE también está siendo cuestionada²³, sobre la base que han perdido su mayor seña de identidad, la representación del conjunto de los trabajadores, para representar exclusivamente a los que tienen trabajo y, algo de cierto tiene esta crítica, como demostró el surgimiento del movimiento social del 15-M, en 2011, que protagonizó el malestar social con marchas y concentraciones apoyadas por muchas personas paradas, mezclando reivindicaciones en favor del Estado del Bienestar

²¹ En los PGE de 2013, la partida destinada a sufragar la participación de los sindicatos en los órganos consultivos asciende a 2,7 millones de € mientras que en los de 2012 fue de 3,3 y en los de 2011 de 4,80. En el Consejo Económico y Social, los agentes sociales, incluyendo a la CEOE, percibieron 1 millón de € en 2012 frente a 1,6 en 2011.

²² Según datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el empleo, donde participan los SMRE, la CEOE y la Administración, y se financia con cuotas de trabajadores y empresarios y fondos del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y del Fondo Social Europeo (FSE), en 2011, fueron destinados 379.516.036 € para cursos estatales y 332.315.620 € para autonómicos; De los primeros, CCOO obtuvo 76.358.626 y UGT 74.650.804 y, de los segundos, sin datos fidedignos, similar proporción. El presupuesto global de esta Fundación, en 2011, fue de 3.013 millones de € de los que 1.979,80 fueron aportados por trabajadores y empresarios, 934 por el SPEE y 100 por el FSE, pero hay que tener en cuenta que con estos fondos se abonan los 400 € mensuales que perciben los parados que han agotado la prestaciones de desempleo y el subsidio de desempleo. Los fondos que perciben los SMRE para los cursos de formación, en parte los han utilizados para su financiación debido a que, para impartirlos, comenzaron utilizando sus infraestructuras y acabaron creando empresas y fundaciones. Hay que destacar que, las partidas globales para la formación, sufrieron un recorte del 34 por ciento en 2012, quedando en 1.811 millones de € de los que 665,6 fueron para parados y 894,8 para trabajadores activos.

²³ El Barómetro de Confianza Institucional de Metroscopia para El País, realizado entre el 15 de junio y el 22 de julio de 2013, otorga a los sindicatos un 28 por ciento frente al 12 de los partidos políticos o el 6 de los políticos pero, sí en relación con los primeros se hubiera realizado solo entre trabajadores activos, el porcentaje de confianza en los sindicatos tendría una subida espectacular.

Social con una rebelión contra el sistema político y que, tras la atomización de dicho movimiento, tuvo su punto radical en los *escraches* de la Plataforma Antidesahucios contra políticos del PP y el intento de grupos radicales minoritarios de poner cerco al Parlamento de Catalunya y al Congreso de los Diputados, si bien, los SMRE *movieron ficha* y, a través de la denominada *Cumbre Social*, comenzaron a convocar movilizaciones conjuntas con los movimientos sociales contra la política económica del Gobierno del PP y en defensa del sector público de la enseñanza y la sanidad.

III. CONCLUSIONES

1) Es justo reconocer la imprescindible función social que han venido realizando desde la Transición hasta la actualidad los SMRE en relación con el Estado del Bienestar Social, por sus numerosos logros en favor de la mejora de la calidad de vida tanto de los trabajadores y funcionarios en activo como de los pensionistas de ambos colectivos y, como consecuencia de ello, de sus familiares.

2) Sentado lo anterior, creemos que, para que los SMRE puedan asumir con éxito en el futuro el reto que lanzó la reforma laboral de 2012, tanto en relación con el nuevo modelo de negociación colectiva como en relación al continuo desmantelamiento de derechos socio-laborales conseguidos durante más de tres décadas, deberían recomponer sus actuales estructuras organizativas para adecuarlas al nuevo modelo sindical que se vislumbra.

3) Esta necesaria e ineludible recomposición obligara a los SMRE a abrir un proceso de “desvinculación económica” de las Administraciones Públicas, al igual que durante la transición política se desvincularon de la dependencia política con los partidos afines, abandonando poco a poco aquellas actividades que no son obligatorias para el ejercicio de su función social como la impartición de cursos de formación para los parados que, en nuestra opinión, deberían asumir los Institutos de Formación Profesional como FP no reglada, dando trabajo para ello a numeroso profesionales parados y teniendo en cuenta los formados por los SMRE.

4) Por último, aunque depende de otras voluntades atomizadas, deberían vincular sus futuras luchas en defensa de las conquistas sociales del Estado del Bienestar Social a los movimientos sociales.

REFERENCIAS:

Almendros, Jiménez-Asenjo, Pérez y Rojo. 1978. *El sindicalismo de clase en España (1939-1977)*. Barcelona: Ediciones Península.

Astudillo, Javier. 1999. “La trampa partidista de la UGT: de la relación solidaria con el PSOE a la unidad de acción sindical con CCOO”, *Revista Española de Ciencia Política*, 11: 73-101.

Fishman, Robert M. 1996. *Organización obrera y retorno a la democracia en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, Siglo XXI de España Editores.

Führer, Ilse M. 1996. *Los sindicatos en España. De la lucha de clases a las estrategias de cooperación*. Madrid: Consejo Económico y Social, Colección Estudios 25.

García, Joaquín. 1987. *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección Estudios. Serie Relaciones Laborales.

Köhler, Holm-Detlev. 1995. *El movimiento sindical en España. Transición democrática, regionalismo y modernización económica*. Madrid: Fundamentos.

Vega, Rubén. 2011. *UGT La reconstrucción del sindicalismo en democracia, 1976-1994*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.

Roca, José M. 1994. “Sindicalismo y revolución”, en José M. Roca, ed., *El proyecto radical. Auge y declive de la izquierda revolucionaria en España (1964-1992)*. Madrid: Los libros de la Catarata.

Sartorius, Nicolás y Alfaya, Javier. 1999. *La memoria insumisa Sobre la dictadura de Franco*. Madrid: Espasa Calpe.

Sastre, Rafael. 1987. *Derecho sindical y transición política*. Madrid: Editorial Tecnos.

Soto, Álvaro. 1993. “Comisiones Obreras en la Transición y consolidación democrática. De la Asamblea de Barcelona a la huelga general del 14-D (1976-1988)”, en David Ruiz, dirección, *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.

DOCUMENTOS

ANE Acuerdos Nacional de Empleo. 1981 UGT: Comunicación Editorial, S.A.

De los Pactos de la Moncloa al AES. 1989. Secretaría Confederal de Formación y Cultura de CCOO.

Fuentes de financiación sindical. 2012. Fundación 1º de Mayo.

Los trabajadores ante la Concertación Social. 1986. Documentos y Estudios 48. Fundación Friedrich Ebert.

Protocolo de Acuerdos entre las Confederaciones Sindicales de CCOO y la UGT. 1998.

Situación sindical y relaciones laborales en España. 1985. Informe de una misión de la Oficina Internacional del Trabajo