

# LOS SINDICATOS Y EL FUTURO DEL TRABAJO

Clive Jenkins

Este trabajo llevaba originalmente como título *La Legislación sobre Empleo y el Mercado de Trabajo en la Comunidad Europea después de Maastricht*, pero cuando aún resuenan en nuestros oídos los resultados del referéndum danés, y dado que no se consiguió llegar a un tratado tras la Conferencia Intergubernamental sobre Unión Política, el concepto de un desarrollo ordenado en las relaciones entre los sindicatos y los gobiernos miembros de la Comunidad Europea es ahora, cuando menos, dudosa.

Yo había previsto una situación en la que hubiese un aunamiento de las condiciones del empleo y los subsidios sociales para todos los ciudadanos empleados de la Comunidad Europea. Había investigado sobre las prácticas en los diversos países por lo que a los Tribunales Laborales se refiere (e incluso preparaba un importante trabajo para el Partido Laborista británico antes de que tuviesen lugar las elecciones generales en el Reino Unido), pero la derrota inesperada del Partido Laborista hizo que sus conceptos fuesen en parte irrelevantes e indudablemente incapaces de transformarse en leyes por el momento. De modo que este trabajo considera ahora la situación en Gran Bretaña y Europa, que es bastante fluida o incluso caótica, en función de las relaciones entre sindicatos y empresarios.

Tras su inesperada victoria, el nuevo gobierno conservador ha dado más pasos para dismantelar la maquinaria establecida por los antiguos gobier-

nos laboristas y que mantuvieron en su lugar, e incluso funcionando, las administraciones conservadoras. Esto significó la detención abrupta de unas maquinarias útiles de ajustes dentro de la economía, tales como el Consejo de Desarrollo Económico Nacional (donde estaban representados el Gobierno, los empresarios, los intereses de los consumidores, los independientes, las industrias nacionalizadas y los sindicatos). La Comisión de Servicios de la Fuerza de Trabajo también ha sido abolida. Y todo esto en un momento en que está claro que el desempleo tecnológico, las pérdidas de puestos de trabajo en la industria de la defensa y los efectos globales de la recesión económica han traído aparejado un desempleo de cuando menos tres millones de personas en unas fuerzas de trabajo de 28 millones, en los que están incluidos los empleados de tiempo parcial, la Policía y las Fuerzas Armadas. Cualquiera que sea la planificación de la fuerza de trabajo que pueda instaurarse ahora, después de Maastricht, el Reino Unido tendrá menos armas y facilidades para hacerle frente que muchos otros países competidores de Europa. Las medidas diversas, relativamente caras, de formación o reciclaje se han mostrado en general sumamente insatisfactorias para hacer frente a esto y han sido tan ineficaces que la antigua clase trabajadora industrializada está mal formada y mal cualificada.

La influencia de los sindicatos ha sido abruptamente reducida por la postura política del Gobier-

no, pero también por la pura pérdida de militantes debida a una fuerza de trabajo disminuida. Desde una afiliación máxima de más de doce millones en 1974, el Congreso Sindical cuenta ahora con menos de ocho millones, no es consultado por el Gobierno y está todavía más debilitado por la capacidad legal de los empresarios de «no reconocer a los sindicatos». Son menos capaces de promover los intereses de sus miembros y en muchas situaciones han tendido a retraerse en una postura defensiva. Como resultado de esto, mi tesis de que habría habido una poderosa corriente en la Comunidad Europea que rápidamente se propondría eliminar las grandes disparidades existentes entre las fuerzas de trabajo de los Estados miembros en los terrenos de las horas de trabajo, las vacaciones, los subsidios por maternidad, las edades de jubilación, las pensiones ocupacionales y del Estado, parece prematura.

El Reino Unido es también uno de esos países donde no se dan las condiciones para una negociación colectiva normal por lo que respecta al Ejército, la Marina, la Aviación o la Policía. También hay problemas específicos de discriminación contra los sindicatos en los «centros de inteligencia». El último gobierno laborista creó un «Comité de Indagación de la Democracia Industrial», presidido por Lord Bullock y entre cuyos miembros me contaba. Dicho Comité presentó modestas propuestas para dar a los empleados algunos derechos en la gestión y dirección de sus empresas y se inspiró extensamente en las prácticas de lo que entonces era la República Federal de Alemania y de Escandinavia. Este conjunto de propuestas fue recibido con hostilidad por algunos sindicatos tradicionales que veían en ello una pérdida de la influencia de sus directivos y un desplazamiento del poder hacia sus miembros, como resultado de lo cual montaron una acción de retaguardia bastante falsa, sosteniendo que la «libre negociación colectiva» podría traer aparejadas todas las reformas que se daban a entender. Al mismo tiempo hubo un grupo del ala derecha en el gabinete laborista, algunos de cuyos miembros más tarde se escindieron para formar el Partido Social Demócrata, que también se opusieron porque había allí cierto sentimiento antisindical. Los partidos burgueses y los empresarios se mostraron bastante histéricos en su oposición, y para cuando se hubo discutido en profundidad la cuestión, el Gobierno laborista fue víctima de un voto de no confianza y, efectivamente, la cuestión se desvaneció y se dio al traste con todo el trabajo.

El «Borrador de Directiva Vredeling» también fue postergado, aunque muy bien pudiera ser, des-

pués de Maastricht, que esta importante cuestión volviera otra vez a la palestra, ya que es posible que cuando se difunda por todos los Estados miembros, y como tiene que ver con el bienestar de los trabajadores en general, pueda volver otra vez a la primera línea. Evidentemente hay importantes contradicciones entre los Estados miembros por lo que respecta a la dimensión social. Once de los Estados miembros estuvieron de acuerdo sobre las medidas del capítulo social en las negociaciones sobre las revisadas conversaciones sobre el Tratado de Unión Política de diciembre de 1991, pero el Gobierno del Reino Unido se ha seguido oponiendo implacablemente a cualquier ampliación de los poderes de la CE en el campo social. Lleva tiempo sosteniendo —y lo sigue haciendo— que el empleo y las relaciones industriales son, en la mayoría de los casos, cuestiones de regulación nacional (o desregulación) y que el intento de la CE de imponer normas comunes podría tener un alto coste para los empresarios del Reino Unido y reducir su competitividad. Pero la otra faceta de este argumento es la posibilidad de que las islas británicas se conviertan en el paraíso de la explotación de Europa al tener unos niveles menores en un número de campos, esto sin duda daría a los empresarios una ventaja competitiva, incluso podría, por tanto, estar en contradicción con el Tratado de Roma. Pero este confuso «Protocolo Social» del «Capítulo Social» que permite que once de los Estados miembros progresen en la legislación social a una «velocidad» diferente mientras que el Reino Unido tal vez esté incluso retrocediendo, no es una propuesta viable a largo plazo. El Tratado de Roma, en su estado actual (CM 445, septiembre de 1988) contiene un capítulo sobre «Medidas Sociales». En él se indica que los Estados miembros «acuerdan la necesidad de promover, mejorar las condiciones de trabajo y mejorar los niveles de vida de los trabajadores» (art. 117). El artículo 118 asigna a la Comisión la tarea de promover una «estrecha cooperación» en los campos de:

- Empleo.
- Legislación sobre trabajo y condiciones de trabajo.
- Formación profesional básica y avanzada.
- Seguridad Social.
- Prevención de accidentes y muertes ocupacionales.
- Higiene ocupacional.
- El derecho de asociación y la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores.

El artículo 118A (insertado en el Acta Unica Europea de 1987) permite al Consejo actuar me-

diente una mayoría cualificada para adoptar Directivas que sean legalmente vinculantes por parte de los Estados miembros sobre cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad. Es importante señalar que el artículo 119 establece el principio de igualdad de retribución por igualdad de trabajo. Ha habido una firme evolución por lo que respecta a estas cuestiones, y en el debate después de Maastrich está reconocido de una forma inadecuada que en diciembre de 1989 once de los doce jefes de Gobierno de los Estados miembros firmaron una «Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores». Una vez más el único disidente fue la antigua primera ministra británica. Esta Carta no tiene fuerza legal y es de naturaleza declaratoria y tenía la intención de actuar como estímulo para promover la legislación de la CE. En la medida en que el Reino Unido ha logrado frenar el progreso de algunos de los borradores de Directivas, por ejemplo aquel sobre los Consejos de Trabajos Europeos y uno de los tres sobre trabajadores a tiempo parcial y temporales, porque todavía requieren el acuerdo unánime del Consejo y, en efecto, el Reino Unido tiene veto.

Otros borradores sobre el tiempo de trabajo y las licencias por maternidad han sido introducidos a modo de medidas de salud y seguridad, que según el artículo 118A sólo requieren el voto de una mayoría cualificada. Recientemente se produjo un cambio cuando el representante del Reino Unido abandonó la oposición a un límite obligatorio sobre las horas de trabajo a cambio de un acuerdo acerca de que podrían imponerse a los empresarios unas vacaciones anuales de cuatro semanas. Hay algunos Estados miembros en los cuales las vacaciones de cuatro semanas serían un progreso importante. Esto es así para algunos grupos de trabajadores en el Reino Unido, aunque los trabajadores de cuello blanco bien organizados (haciendo valer sus cualificaciones por antigüedad) pueden alcanzar actualmente las seis semanas de vacaciones. Resulta curioso que la Confederación de Sindicatos Europeos (ETUC), el Centro Europeo de las Empresas Públicas (ECPE) y la Unión de Confederaciones de Empresarios Industriales de Europa (U&IECE) hayan hecho una presentación conjunta en la cual al tiempo que sostenían que puede hacerse un uso más extenso de los acuerdos colectivos para poner en marcha las normas de empleo en toda Europa parece reconocer que puede haber una iniciativa global de la Comisión. Existe un claro reconocimiento de que debería consultarse a los estamentos directivo y laboral en el ámbito comunitario antes de presentar propues-

tas de legislación en el campo de la política social. Es probable que los empresarios británicos hayan accedido a esto en el prelude a las elecciones generales de 1992 como un medio para protegerse contra lo que ellos, como muchos otros, pensaban que iba a ser un gobierno laborista innovador. Un punto interesante es que hubiera un acuerdo mediante el cual si los empresarios y los sindicatos no llegaban a un acuerdo colectivo para poner en práctica la propuesta en el plazo de nueve meses, entonces se les podría ir de las manos. En este acuerdo resulta también bastante sorprendente que hubiese un elemento de discriminación positiva a favor de la mujer que no está previsto en el Capítulo Social existente. Evidentemente éste sería un campo de batalla de vital importancia para el gran número de mujeres que forman parte de la fuerza del trabajo.

También habrá que hacer consideraciones tácticas novedosas. Una vez que el nuevo Tratado entre en vigor —después del referéndum danés no está nada claro cuándo sucederá— será posible que la Comisión retire las propuestas que actualmente está bloqueando el Reino Unido y que las vuelva a presentar como un Acuerdo de Protocolo Social. Un candidato obvio sería el borrador de Directiva sobre Consejos de Trabajo Europeos, que requeriría que las empresas que emplean como mínimo mil trabajadores, incluidos por lo menos cien en cada uno de dos Estados miembros, estableciese Consejos de Trabajo abarcando todos sus establecimientos dentro de la CEE. El borrador de Directiva recibiría probablemente la aprobación unánime de los once de acuerdo con el Acuerdo de Protocolo Social. Si así no fuese, una mayoría cualificada es todo lo que se necesitaría. Se considera posible que esta propuesta fuese aprobada después del 1 de enero de 1993, de acuerdo con el nuevo procedimiento. Esto haría que las grandes empresas británicas con establecimientos a lo largo y ancho de la CEE estableciesen Consejos de Trabajo Europeos para los otros once países. ¿Pero es posible que pudiesen excluir a las filiales y empleados del Reino Unido?

Vuelvo a la cuestión de si el Reino Unido puede negarse a participar en el Acuerdo de Protocolo Social, porque podría infringir las medidas del Tratado sobre no discriminación contra los trabajadores o la competencia. Hay elementos para afirmar que la postura del Reino Unido es inconstitucional. Esta cuestión fue planteada por el presidente portugués del Consejo en la sesión plenaria del Comité Económico y Social a fines de enero de 1992. Señaló que con esto se corría el riesgo de colocar a los once Estados en una situación de

desventaja competitiva en relación con el Reino Unido, lo cual daría como resultado una «situación anormal» que requeriría una solución. Se dice que la Federación de Sindicatos Alemanes ha asumido la perspectiva de que era inaceptable que Gran Bretaña disfrutase de todas las ventajas del mercado único de la CE si se le permitiese una excepción de las normas mínimas para la protección de los trabajadores. Parece claro que los ministros del Reino Unido tendrían que dejar el Consejo de Ministros y los funcionarios del Reino Unido el Comité de Representantes Permanentes (COREPER) cuando se discutiesen las propuestas comprendidas en el Acuerdo de Protocolo Social. Esto ha sido confirmado en la Cámara de los Comunes del Reino Unido. Pero en el futuro esto podría significar que el Reino Unido quedase vinculado por decisiones tomadas en el pasado, a las cuales no ha contribuido. El otro punto que no está nada claro es que los sindicatos europeos y las organizaciones de empresarios europeos vayan a negociar como un organismo de doce, no de once. Entonces asoma en el horizonte la cuestión de las actitudes de los posibles nuevos miembros —Suecia, Austria, Finlandia, Noruega y Suiza—, donde los centros sindicales ya forman parte del ETUC y donde las normas generales de protección de los empleados son más elevadas que en el Reino Unido. El equilibrio de fuerzas entre los «interlocutores sociales» en el mercado del trabajo es ahora bastante desigual en el Reino Unido. Existe también el hecho irritante de que el antiguo gobierno conservador nombrase a una persona no perteneciente al TUC para el Comité Económico y Social.

Es evidente que cualquier tipo de reestructuración del mercado laboral europeo se ve inmensamente complicado por los resultados de las elecciones generales de Gran Bretaña y por el referéndum danés. Así pues, el camino que se abre es incierto y para los sindicatos británicos debe implicar un reenfoque de sus esfuerzos políticos e industriales en un nivel europeo. Esto se ha hecho no sólo imperativo, sino también políticamente posible desde que el presidente de la Comisión, Jacques Delors, se dirigió al Congreso del TUC en 1988 y quedó claro que se había producido un cambio radical como resultado del cual la oposición inicial a pertenecer a la CE se había abandonado anteriormente. Esta, efectivamente, fue la situación que surgió de la Conferencia del Partido Laborista de 1988. Se suponía que los derechos de los trabajadores británicos habían sido ampliados por los gobiernos laboristas de 1964-1970, que introdujeron tribunales industriales que se encargaban de las solicitudes de los trabajadores sobre

despidos improcedentes, excedentes y discriminación sexual. Existen en la actualidad sesenta tribunales, pero su trabajo para hacerse cargo de más de 50.000 solicitudes anuales se ha visto gravemente impedido por un recorte del dinero disponible, por ejemplo, para pagar a los presidentes y a los miembros independientes. El dinero disponible, proveniente del Departamento de Empleo, realmente se agotó en algún momento a lo largo del período 1990-1991 y los cien presidentes a tiempo parcial tuvieron que retirarse. Si bien existe un sistema bien desarrollado de Tribunales del Trabajo en muchos de los doce miembros existentes —e indudablemente en los aspirantes a pertenecer a la CE—, esto no sucede en el Reino Unido, y es bien sabido que el sistema judicial normal ha intervenido e inventado nuevos obstáculos para los libres sindicatos. Por otra parte, las propuestas de un Estatuto para la Empresa Europea con carácter vinculante puede proporcionar una vía para que los sindicatos se enfrenten a los empresarios difíciles. Parece evidente que las empresas que tienen intereses en más de un país o que comercian en más de una empresa encontrarán ventajas en tener una estructura de empresa europea. Esto podría significar también que podrían perder las ventajas que representa una estructura legal europea.

Los distintos Estados cuentan con métodos notablemente diferentes de hacer participar a los empleados en sus empresas. Aparte de que en el Reino Unido no se ha conseguido casi nada por medios voluntarios, la situación parece ser que todas las empresas de Holanda deben tener un consejo supervisor formado al menos por tres personas y en una reunión general; la Dirección y el Consejo de Trabajo recomiendan candidatos para el Consejo. El Consejo supervisor supervisa las cuestiones de la empresa, tiene poder para nombrar y despedir a la Dirección de una empresa y debe aprobar las principales decisiones de la Dirección, tales como despidos colectivos y reorganizaciones de envergadura. Las empresas con treinta y cinco o más empleados deben formar un Consejo de Trabajo, cuyos miembros son elegidos directamente por los empleados y que debe reunirse por lo menos seis veces al año. El conocido sistema de Alemania occidental prevé (desde 1952) que una tercera parte de los miembros del Consejo de supervisión de una empresa pública sean representantes de los empleados. Esto, por lo general, ha sentado las bases de un enfoque consensuado. En Francia, el sistema de Consejos de Trabajo sólo prevé una influencia limitada de los empleados. Son exigidos en todas las organizaciones del sec-

tor, tanto público como privado, donde haya cincuenta o más empleados. El empresario está obligado a informar al Consejo de las funciones, cierres, cambios de titularidad, gastos de investigación y política de empresas. También debe ser consultado sobre las condiciones del empleo, la formación, el tiempo de trabajo y los excedentes. La posición irlandesa probablemente sea la que más se acerque a la del Reino Unido, donde no existe prácticamente legislación sobre participación fuera de la Worker Participation Act (empresas estatales) de 1977, que establece que en los Consejos de siete de las principales empresas estatales los directores trabajadores constituyan una tercera parte de los miembros; más tarde esas empresas se convirtieron en nueve. Pero esta participación obligatoria sigue estando limitada al sector público. La Constitución portuguesa protege los derechos de los trabajadores (en el ámbito de la empresa) a formar «comisiones de trabajadores» para defender sus derechos y a tener una voz democrática en la actividad de la empresa. Estas comisiones son elegidas por los trabajadores y deben tener acceso a toda la información necesaria para ejercer sus funciones adecuadamente. Todas las organizaciones belgas que emplean como mínimo a cien personas deben formar Consejos de Trabajo con una «delegación» del personal elegida por los empleados y el jefe de la organización junto con varios directivos. Tiene poder para solicitar toda la información necesaria sobre las participaciones económica y financiera de las empresas. La Ley de Trabajo española se basa en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y en la Constitución española. De acuerdo con el tamaño de la empresa, la participación se llevará a cabo a través de organismos representantes de trabajadores elegidos. Donde hay más de 250 empleados se

crean secciones sindicales que comprenden a los delegados de los sindicatos elegidos entre los trabajadores sindicados y presentes en la organización y por esos mismos trabajadores. Esto guarda relación con la postura del Reino Unido tal como se establece en la Ley de Empleo de 1982, que exige que todas las empresas con más de 250 empleados informen anualmente sobre las acciones emprendidas para hacer participar a sus empleados. Esto nunca ha sido controlado adecuadamente por el Gobierno y hasta el momento ninguna empresa ha sido acusada de no ponerlo en práctica. La respuesta ha sido variada y de un nivel decididamente bajo. Los políticos conservadores sostienen que las leyes financieras de 1978, 1980 y 1987, que contienen diversas medidas para estimular la difusión de la participación financiera por parte de los trabajadores mediante exenciones fiscales y proporcionando el reparto de beneficios, las opciones a acciones relacionadas con los ahorros y los pagos relacionados con los beneficios son suficientes, aunque, evidentemente, tan sólo una cortina de humo ideológica.

Los sindicatos pasarán a ocupar un lugar central como consecuencia de su papel como proveedores de trabajadores directivos y de formación para los mismos. Se necesitará un enorme programa de formación educacional financiado por la CE para hacer posible que la democracia industrial se desarrolle y los empleados desempeñen su papel de una manera que parezca significativa. Debería crearse una autoridad de formación sindical de la CE que pudiese dar lugar a una confluencia de los diversos centros nacionales (y sindicatos individuales).

El fomento del pensamiento progresista podría muy bien ser el resultado de la participación de muchos millones de sindicalistas en la gestión de su trabajo y de sus futuros.