

El trabajo creativo del trabajo (Coop. 1981)
cuida más, al fidedo videro, sin (Coop.)
(Coop.) videro, gloria del fidedo resultado de
videro 22 caison videro, effo.

defensa de los intereses laborales puede ser realizada por el Estado, y por los propios interesados a través de

organizaciones y medios de autotutela.

H. TIPOLOGIA DE LOS DIVERSOS SISTEMAS DE RELACIONES COLECTIVAS

Octavio Bueno Magano³⁰

LIBERALISMO, CORPORATIVISMO, PLURALISMO Y NEOCORPORATIVISMO

Introducción

Este trabajo no pretende desarrollar conceptos en torno a las ideologías arriba mencionadas, sino en la medida en que éstos sean necesarios para explicar las relaciones entre dichas ideologías y el derecho del trabajo. Una ideología puede ser definida como un esquema de pensamientos y acción que un grupo de la sociedad, o la sociedad en su conjunto suscribe en una determinada fase de la historia. Teniendo presente este concepto, intentaré demostrar que la índole del derecho de trabajo varía conforme al esquema ideológico, condicionante de su desarrollo. Y lo haré compartiendo la opinión de Palomeque en el sentido de que el derecho del trabajo no surge de forma espontánea "de un impulso generoso y desprendido de los núcleos rectores de la sociedad", siendo mas bien por el contrario fruto de ideologías.

Liberalismo

La característica fundamental del liberalismo se traduce en la creencia en la libertad individual. El liberalismo es una sociedad de participación limitada. De acuerdo con esa ideología, el hombre sale del estado natural perdiendo apenas parte de su libertad y conservando, por lo tanto, sus derechos fundamentales. De allí se desprende la exigencia de que el Estado sea abstencionista, limitando su acción al mínimo indispensable a fin de preservar la cohesión social (...)

Preservar la libertad individual exige, por otro lado, la abolición de cuerpos intermediarios entre el Estado y los individuos.

Por último, es necesario considerar la dimensión económica del liberalismo, conforme a la cual cada individuo, al buscar su propio interés satisface el interés general.

En el cuadro arriba descrito no hay lugar para el

desarrollo del derecho del trabajo, por dos motivos principales. Primero, porque para constituirse, esa disciplina exige un mínimo de actividad estatal continuada, ya sea organizado un sistema normativo destinado a proteger al trabajador, como se dio en aquellos países de tradición romano-germánica, ya sea estableciendo una estructura capaz de proteger a las organizaciones por ella constituidas, como ocurrió en los países del "Common Law". Segundo, porque el derecho del trabajo supone la actuación, de cuerpos intermedios, a saber, los sindicatos, cuya existencia no es compatible con los patrones del liberalismo.

No obstante, es necesario reconocer que los primeros lineamientos del Derecho del Trabajo fueron implantados durante el liberalismo. En efecto, en el Siglo XIX surgieron las primeras leyes de protección del menor, leyes de fiscalización del trabajo, leyes que permitan la actividad sindical. A pesar de todo, la legislación promulgada en ese período se distingue de la que surgió posteriormente al finalizar la Primera Guerra Mundial, en que estas últimas son protectoras, integrales y sistemáticas y que las primeras se revelaban neutrales insuficientes y casuistas.

Corporativismo

La idea básica del corporativismo se centra en la organización de las fuerzas económicas en torno al Estado, con el objeto de promover el interés nacional, contando con el poder de imponer reglas a todos sus miembros.

En Italia, donde el corporativismo tuvo muy buena acogida, el Estado se constituyó en un fin ético hacia el cual debían converger las acciones de los individuos y de los grupos.

Es así que, del artículo 1o. de la Carta del Lavoro se desprende: "la nación italiana constituye un organismo con fin, vida y medios de acción no sólo en términos de poder sino también en términos de duración, superiores a los de los individuos y de los grupos que la componen. Es una unidad moral, política y económica que se realiza íntegramente dentro del estado fascista". Las fuerzas económicas se organizan, el artículo 6o. de la Carta del Lavoro dispone lo siguiente: "las corporaciones constituyen la organización unitaria de las fuerzas de producción representando íntegramente los intereses de estas". El sindicato, como componente de las

30. BUENO MAGANO, Octavio, Liberalismo, corporativismo, pluralismo y neocorporativismo, En: Estudios sobre la Conciliación Social, CAES, Lima, 1986, pags. 7-23.

corporaciones se convirtió en un órgano del Estado, y en el representante de la categoría profesional en nombre del cual podía celebrar contratos colectivos de trabajo con eficiencia "erga omnes". La categoría profesional se convirtió en el criterio de la organización de los sindicatos, figurando como un nuevo y verdadero sujeto de derecho.

La concepción corporativista fue trasplantada a la Carta Constitucional Brasileña del 10 de noviembre de 1937.

Como se desprende de lo expuesto, en el esquema del corporativismo no hay casi espacio para el funcionamiento de los mecanismos de auto-composición, como por ejemplo la negociación colectiva, el convenio colectivo, el arbitraje voluntario y la huelga, prevaleciendo por el contrario, de forma hegemónica, los mecanismos de tutela.

Pluralismo

El pluralismo significa la libre actuación de los individuos y los grupos que componen la sociedad civil para la obtención de los intereses que les son propios. A manera de síntesis, podríamos decir que el pluralismo corresponde a la existencia, en el seno de la sociedad civil, de centros autónomos de producción jurídica, entendiéndose que las normas en ellos originadas conservan la misma naturaleza que aquellas emanadas por el Estado, con la diferencia de que estas últimas son dotadas de una más intensa positividad. El aspecto de mayor importancia del pluralismo es pues, la negación de la exclusividad normativa del Estado.

De esta manera se coloca el pluralismo en contraposición frontal al monismo jurídico, concepto según el cual el Estado goza del monopolio de la producción jurídica.

El extraordinario crecimiento de los grupos profesionales en los países industrializados ocurrido en el transcurso del Siglo XX y su creciente influencia en la solución de los problemas políticos parece desmentir la tesis monista. Se muestran más coincidentes con la realidad de nuestra época, estas palabras de Del Vecchio: "La dependencia de todos los órganos sociales a la organización jurídica del Estado se resuelve frecuentemente en una simple fictio juris, puesto, que, en realidad, existen organismos sociales que viven jure proprio, no vinculándose al Estado sino a través de lazos externos o a través de relaciones acentualmente genéricas que no afectan su estructura y que no destruyen en consecuencia la autonomía de su organización intrínseca".

Estando la sociedad civil compuesta por varios centros del poder, cada uno de ellos desarrolla su propio sistema normativo, sin perjuicio del predominio del sistema estatal. Vale decir, en otras palabras, que los

grupos gozan de autonomía en tanto que el Estado detenta la soberanía. Tal autonomía se define como un poder de autorregulación de los propios intereses el que, en lo que concierne a los grupos profesionales y económicos, se exterioriza en el hecho de poder celebrar convenios colectivos de trabajo. El convenio colectivo de trabajo se concibe de esa manera no como una delegación del poder estatal sino más bien como una auténtica manifestación del poder grupal, el cual no debe sufrir injerencias estatales.

Se distingue del liberalismo porque no rechaza la existencia de cuerpos intermediarios, reconociéndoles por el contrario, la autonomía e incluso porque no se alejan de los problemas sociales y económicos.

Debido a los factores mencionados, el pluralismo puede ser también denominado neo-liberalismo, al haber sido la ideología dominante en el mundo occidental a partir del final de la Segunda Guerra Mundial. Las constituciones que lo acogen dan prioridad a los mecanismos de auto-composición para la solución de los problemas sociales. Vale decir, que la negociación colectiva, el convenio colectivo, la huelga, la conciliación, la mediación y el arbitraje voluntario se convierten en formas dominantes de exteriorización de las relaciones del trabajo.

Neo-Corporativismo

El neo-corporativismo posee básicamente las mismas características del corporativismo, despojado sin embargo de la carga ideológica fascista, que le era propia. Se distingue además de éste último por ser voluntario y no obligatorio.

De esta manera, el neo-corporativismo parte de la premisa de que la armonía entre las clases sociales radica esencialmente en el funcionamiento y la estabilidad de la sociedad civil. Se nutre de la idea de que dicha armonía sólo puede ser garantizada si los varios grupos componentes de la sociedad global, particularmente los profesionales y los económicos, reconocen la existencia de derechos y de deberes recíprocos. Se extiende al concepto de que los mismos grupos deben gozar de influencia en las decisiones políticas y al mismo tiempo asumir la responsabilidad de la actuación de sus miembros, controlándola, a fin de que no se desvíe de los objetivos prioritariamente sociales previamente establecidos. Bajo el rótulo de neo-corporativismo se intenta, en suma, identificar la estructura política en la cual las decisiones estatales se basan en la participación de los grupos profesionales y económicos más representativos, o mejor, la estructura en la cual los protagonistas son al mismo tiempo el Estado y los grupos profesionales y económicos más representativos.

De acuerdo con las características señaladas, el neo-corporativismo puede ser definido como un modelo institucionalizado de toma de decisiones políticas, en

el cual las grandes organizaciones de intereses colaboran entre ellas y con la autoridad pública, no sólo para la realización de sus mismos intereses, sino también para la realización de los objetivos de la comunidad.

Se realzan de manera más precisa los caracteres del neo-corporativismo a partir de sus diferencias con el corporativismo y con el pluralismo.

Del corporativismo se diferencia básicamente en que éste último es coercitivo en tanto el primero es voluntario. Las demás diferencias constituyen una extensión de ésta. Así, el neo-corporativismo considera que la estructura sindical no queda bajo la dependencia de normas estatales, ni tampoco está vinculada a la realización de objetivos establecidos unilateralmente por el Estado. Por el contrario, presupone que continúa libre de acuerdo con el modelo pluralista, matizado apenas por la tendencia hacia una mayor centralización. Las negociaciones entre las partes no dependen del "placet" gubernamental: sin embargo deben desarrollarse dentro de los límites establecidos en el pacto social celebrado entre el Estado y las entidades. No hay prohibiciones declaradas para los conflictos colectivos que llegan a vías "de facto" ni tampoco existen órganos para juzgarlos de forma obligatoria, lo que no excluye

de ninguna manera la expectativa de autodisciplina de las partes en lo que concierne su desencadenamiento.

El neo-corporativismo implica cooperación tripolar, en la cual los protagonistas son el Estado y las entidades más representativas de trabajadores y de empleadores, sin perjuicio de la preservación de las instituciones democráticas y del reconocimiento de la posición conflictiva entre el capital y el trabajo. Por eso mismo es común denominarlo también pluralismo organizado.

Del modelo pluralista, el neo-corporativismo se distingue por el reconocimiento implícito que este último le da a la necesidad de cooperación entre las partes sociales, inclusive el Estado, en el logro de los objetivos prioritarios de la comunidad. La idea dominante deja de ser, por lo tanto, la de una sociedad conflictiva en que cada grupo persigue sus propios intereses y en la cual el Estado se limita a mantener el equilibrio entre intereses contrapuestos.

El instrumento más significativo de actuación del neo-corporativismo es el pacto social, a través del cual los grupos profesionales y económicos, en colaboración con el Estado, esbozan soluciones para los problemas económicos y sociales.

DIVERSOS MODELOS DE RELACIONES COLECTIVAS

Manuel C. Palomeque³¹

Las relaciones sindicales han respondido históricamente, por lo que a la elaboración teórica del Derecho sindical se refiere —no así a la estrategia y acción reivindicativa de las organizaciones sindicales de clase—, a lo que se ha denominado modelo tradicional o clásico, que descansa sobre las siguientes nociones o principios fundamentales.

1. Consideración del sindicato como mero agente contractual (shop club), cuyo objetivo primordial no es otro que la salvaguarda y mejora de las condiciones laborales de los trabajadores afiliados, apelando a la negociación colectiva como medio de acción de carácter único o prioritario. El papel que se asigna al sindicato es, por tanto, el propio de un trust del trabajo (labour cartel), en tanto que su acción se dirige, al igual que la de un monopolio comercial, a evitar los peligrosos efectos de la competencia industrial. Los sindicatos no han dejado de definirse, así, tradicionalmente, sino como asociaciones "constituidas para la tutela de intereses profesionales colectivos, preferentemente el interés en regular la competencia entre trabajadores y entreadores de trabajo"

2. Concepción de la negociación colectiva en términos de contrapartida en el plano colectivo de una negociación individual. La idea fuerza del contrato colectivo de derecho común o privado radica en que contiene una promesa de paz futura: el principio de la tregua o paz sindical y del convenio como instrumento o tratado de paz. Consecuencia, por lo demás, de una interpretación reductiva de la tradición sindical, que define el papel del sindicato como organización determinada por la lógica continua del compromiso, "una organización con la cabeza, y no sólo con los pies, bien dentro de la realidad de hoy capitalista". La contratación colectiva se configura, así pues, como un proceso exclusivamente económico de compraventa de fuerza de trabajo en el mercado, no diverso cualitativamente del que comporta la negociación individual.

3. Concepción contractual y privatística de la huelga, en cuanto que el ejercicio de la autotutela colectiva se hace de circunscribir al ámbito de las relaciones obligacionales entre privados y se entiende exclusivamente en clave contractual. El interés tutelado por el ordenamiento jurídico no es otro, en tal caso, que el interés profesional de una colectividad parcial dentro de la sociedad —los trabajadores de un centro de trabajo, o de una empresa, o de un sector de actividad—, en cuanto interés contrapuesto al de otra persona o colec-

31 PALOMEQUE LOPEZ, Manuel-Carlos, ob. cit. págs. 18-22.

tividad —el empresario— y sin conexión con el ámbito de la sociedad global, donde funcionan otras instancias de decisión y de representación de intereses. La huelga se concibe, así pues, como mero instrumento facilitado a los trabajadores de cara a la negociación colectiva, ignorándose su virtualidad para la consecución de la igualdad y la emancipación de la clase trabajadora.

La interacción de las tres concepciones contribuye a diseñar un modelo normativo privatizado y contractualista de relaciones sindicales, cuyo entramado es susceptible de reconducirse a un doble presupuesto: el rechazo del sindicato como centro de elaboración de una política de clase y, por tanto, antagonista respecto a la del capital; y, derivadamente, la consideración de que todo contrato implica un comportamiento de colaboración exigible al sindicato. El ordenamiento jurídico sindical regularía así, de modo exclusivo, relaciones entre particulares e intereses privados.

La vigencia de este modelo clásico en la construcción teórica y normativa del Derecho sindical es prácticamente general hasta los años sesenta de nuestro siglo. Sólo a finales de la década, y en particular de la mano de la elaboración teórica de los sectores de vanguardia de la doctrina italiana (escuelas de Bari y Bolonia en particular) se habrán sentado las premisas para un modelo alternativo, no contractual y dinámico, de relaciones sindicales.

La consolidación de un modelo dinámico de relaciones sindicales habría de ser posibilitado por la acción conjunta de una triple formulación paralela:

1. La impugnación del papel exclusivamente contractual del sindicato, dando paso a la teorización del sindicato como sujeto político, como interlocutor institucional del Gobierno (partnership sindical). La experiencia de los países industriales avanzados demuestra que no es posible separar dentro de la acción sindical la esfera de actividad que atañe a las relaciones industriales de aquella que surge en el plano de la relación con los poderes públicos. Sólo en el ámbito general de la sociedad y el Estado, y no de modo exclusivo en el primario de las relaciones de producción, podrá el sindicato oponer una alternativa de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores. El protagonismo político del sindicato, que hace de éste "un instrumento esencial de todo el equilibrio del Estado moderno", permite, pues, tener por definitivamente superados los tiempos en que era posible asistir a la formulación de slogans como "la sociedad al partido, la empresa al sindicato", o "la estrategia al partido, la táctica al sindicato". Se asiste, en última instancia, a lo que se ha denominado tránsito del sindicato de un "sistema de fábrica" a un "sistema político".

2. Una revisión crítica o reconsideración del modelo clásico de contratación colectiva. La contratación colectiva constituye una categoría distinta de la contratación individual entre empresario y trabajador en el

mercado de trabajo, en cuanto que aquélla es de por sí un proceso normativo que no se encuentra en la contratación individual. El carácter de institución política de la negociación colectiva deriva así de sus dos rasgos fundamentales, esto es, que es un procedimiento institutivo de normas y que comporta relaciones de poder entre organizaciones, un "uso prudente y calculado de la estrategia del poder".

3. Teorización, en fin, sobre la plena legitimación de la huelga. La evanescencia de las obligaciones de tregua (deber de paz sindical), el repudio de los principios contractualistas, la legitimación de las llamadas formas atípicas de acción sindical, son, entre otras, las nociones que van a fundamentar la alternativa doctrinal sobre el derecho de huelga. La tendencia hacia la plena legitimación de la huelga acabará por poner en entredicho la teoría general de los límites intrínsecos o lógicos al ejercicio del derecho, dejándose al descubierto, por lo demás, las verdaderas implicaciones de las definiciones de huelga, tan del gusto de la doctrina. La definición doctrinal más corriente de huelga —abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo— no responde sólo así a un "amor de conceptualización", sino que, antes al contrario "se dirige a sujetar la huelga a una determinada y concreta disciplina y, en particular, a convertir en objeto de manifiesto descrédito las denominadas expresiones anormales del conflicto colectivo.

El modelo dinámico de relaciones sindicales recibirá apoyo teórico decisivo, ya en los años setenta, de la mano de la tesis del "conflicto permanente" y el "ordenamiento sindical de clase". Su articulación descansa sobre nociones tales como que las relaciones industriales se caracterizan por el conflicto permanente, o que el ordenamiento sindical de clase —conjunto de tácticas y estrategias con que el movimiento sindical de clase se apropia progresivamente del poder, sustrayéndolo a la titularidad de la gestión capitalista— rechaza las conceptualizaciones dogmáticas propias del Derecho privado y del Derecho público del Estado. Subyace, en definitiva, un presupuesto inequívoco: la materialización de una política de clase entendida como "tensión continua de contraposición al sistema".

La crisis económica de mitad de los años setenta, que sigue instalada de modo severo y estructural en la economía de nuestros días, ha puesto fin, sin duda, a la etapa dorada precedente del Derecho sindical. La limitación de la reivindicación sindical, difuminación de la presión, asunción de políticas de concertación y pacto son, entre otros, exponentes significativos de una actual fase de repliegue el movimiento sindical ante los devastadores efectos de un paro forzoso masivo y creciente y una crisis económica de todo el sistema.

La lógica clásica del derecho del trabajo —del Derecho sindical naturalmente también— presupone la expansión económica o, al menos la estabilidad del sistema económico. El Derecho del trabajo aparece enton-

ces como un Derecho de la redistribución de los recursos y, en su seno, se desenvuelve una negociación colectiva de mejora y una acción obrera y sindical de presión y contestación (generalización de los medios de lucha sindical). El Derecho del trabajo de la crisis se transforma, a todas luces, de un Derecho de la redistribución, en un Derecho de la producción de la riqueza, para redescubrir así su vocación originaria de instrumento de racionalización económica de las reglas del juego aplicables a las relaciones profesionales.

Al margen, claro está, de la ganga ideológica que siempre acompaña al discurso de la crisis y de las supuestas exigencias de transformación que la misma provoca en el ordenamiento jurídico-aboral y sindical —atribúyase entonces a la crisis lo que ciertamente le corresponda, que no es poco, y abandónese el fácil recurso de utilizar aquel concepto mágico como campana protectora de casi todo—, el Derecho sindical de la crisis muestra, ciertamente, una doble mutación en su seno, cuyo alcance definitivo dista todavía de haberse asentado históricamente.

Se asiste, por lo pronto, a un cambio en el papel que efectivamente asumen las organizaciones sindicales. De un sindicalismo de masas dedicado a la contestación de los fundamentos de la sociedad capitalista, se pasa por momentos en la realidad, sin abjurar naturalmente de los postulados estatutarios de transformación social, a un sindicalismo cada vez más implicado en el funcionamiento del aparato institucional del Estado (políticas de concertación social, moderación salarial, neocontractualismo, etc.) y, por tanto, abocado a una creciente burocratización.

Se transforma, asimismo, la configuración dinámica del ordenamiento jurídico-sindical, con un nuevo papel asignado a la negociación colectiva y a sus relaciones con la ley (fenómeno de la desreglamentación de las relaciones industriales). La legislación negociada, o aceptación parlamentaria de acuerdos previos entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales, atribuye en ocasiones a determinados convenios colectivos, dentro de la práctica europea, la facultad de introducir derogaciones desfavorables para los trabajadores de normas legales preexistentes (derogación *in peius*), así como la disponibilidad de derechos individuales sin o contra el consentimiento de sus titulares, cuando el sacrificio de unos se juzga necesario para la tutela de la mayoría, o somete el contenido de la negociación colectiva económica a ciertos límites insuperables para los agentes negociadores.

De su confrontación con la crisis económica, el Derecho sindical ha recibido ya influencias y transformaciones ciertas, no se sabe si duraderas, que abren, por lo demás, severos interrogantes acerca de la continuidad de las pautas de comportamiento tradicionales de los sujetos colectivos y sus relaciones. Se asiste,

desde luego, a un proceso de transformación institucional que es preciso diagnosticar y evaluar de modo conveniente. Con todo, lejos de aceptar la tesis interesadas que alimentan ideológicamente el proceso de culpabilización del Derecho del trabajo respecto de las consecuencias de la crisis económica, es imprescindible, por lo contrario, plantear correctamente los términos del debate acerca del Derecho del trabajo de la crisis, sin olvidar una doble noción que ha acompañado al Derecho del trabajo, también al Derecho sindical, al menos de forma intermitente, a lo largo de su todavía corta andadura histórica, y 2) la crisis económica ha ejercido siempre su influencia en el cuadro institucional del Derecho del trabajo y, no sólo, en verdad, durante el último decenio.

Sea como fuere, no es posible olvidar finalmente el dato trascendental que explica la razón de ser del Derecho del trabajo como instrumento de mediación e institucionalización del conflicto entre trabajo asalariado y capital y que le reviste de un carácter ambivalente o contradictorio: no otro que el equilibrio estructural entre los intereses de los antagonistas en juego (poder de dirección del empresario/estatuto protector de los derechos del trabajador). Al propio tiempo que instrumento de protección de las relaciones sociales capitalistas, cuya dominación legaliza y reproduce, el Derecho del trabajo, y en su seno el Derecho sindical en especial, limita la explotación de la fuerza de trabajo y garantiza importantes medios de defensa y lucha a la clase trabajadora, autotutela sin la que los trabajadores no pueden atender directamente por lo menos, y sin perjuicio de la aportación institucional de la crisis, el mismo, en la medida en que subsista el conflicto social de base, y la sociedad de clases que lo alimenta, sobre el que el Derecho del trabajo, y el Derecho sindical como capítulo cualificado del mismo, ejerce su virtualidad integradora.

"Util a la burguesía —se ha señalado con acierto—, el Derecho del trabajo lo es también a los trabajadores, pero por razones opuestas. La burguesía tiene necesidad de un Derecho del trabajo, pero no ha deseado nunca su advenimiento. Ella ha concedido por razones que ante todo son políticas: reducir la intensidad de la lucha de clases. Pero continúa percibiendo este Derecho con un obstáculo opuesto a las adaptaciones del capitalismo. Inversamente los trabajadores disponen con el mismo de una limitación a la explotación de que son objeto. En verdad, las cosas son más complejas, puesto que este Derecho de trabajo favorece las condiciones de la competencia y suscita problemas internos a la clase dominante. Por lo demás las garantías sociales pueden disminuir para los trabajadores las razones para transformar su condición. Pero al insuficiente, su puesta en causa periódica, puede alimentar por el contrario su voluntad de romper con el orden socioeconómico".

LOS SISTEMAS COMPARADOS DE RELACIONES LABORALES

CLASIFICACION POR LA ESTRUCTURA ECONOMICA

En el capítulo segundo hemos visto la incidencia de los ciclos económicos sobre el movimiento obrero, y hemos hipotizado la efectiva repercusión de los "trends" al alza o la baja de larga duración sobre las actitudes obreristas; pero también observamos que las respuestas en cada país no eran idénticas, y habíamos llegado a distinguir, al menos, entre la evolución de Gran Bretaña y la de Francia. Para algunos autores, la diferencia entre ambos radica en las dificultades sufridas por la economía francesa para desarrollarse, mientras la británica había alcanzado prontamente su máximo esplendor, como protagonista de la historia en el siglo XIX. Por eso, al intentar codificar los grandes sistemas de relaciones laborales en el presente, una de las guías podría ser justamente la de la estructura económica en su forma más abstracta desprovista de las connotaciones nacionales; pues se nos antoja que ella puede aportar la clasificación más firme y duradera, al contrario que otras clasificaciones al uso cuyos contornos han ido perdiendo nitidez: la tan ponderada distinción por el tipo de sindicalismo —de oposición, de integración, de gestión—, aunque todavía indicativa, acusa el impacto uniformador de 1968/69, e induce a ilusiones sobre su virtualidad genérica. Otras clasificaciones como la de los sistemas de negociación —estático y dinámico— o la amplitud de miras de los sindicatos —business unions, social unions—, basculan sobre aspectos particulares de la autonomía colectiva, y se analizarán en su momento, pero tampoco nos sirven para esenciar el conjunto.

A tenor de las estructuras económicas en la formación social de un país, podemos reconocer como existentes a un sistema (de relaciones laborales) feudal tardío, a un sistema capitalismo liberal, y a un sistema monopolista, según que el modo de producción dominante en ese país ponga en contacto a los factores productivos de una u otra manera.

a) En el sistema feudal tardío, la autonomía colectiva tiene escasa importancia por la debilidad de los antagonistas, de pocos efectivos o con grandes dificultades para actuar solidariamente. La regulación de las condiciones de trabajo se efectúa a otros niveles, ya sea el individual del contrato de trabajo, ya sea el público de la ordenanza laboral: en cualquier caso, se practica un paternalismo enervante, y el sindicato libre es un enemigo que viene a turbar las buenas costumbres de

laboriosidad y obediencia, por lo cual se le combate o se le desvía de sus funciones primarias. No en balde, la estructura económica a la que responde se localiza en los países en vías de desarrollo o en áreas atrasadas de los países avanzados, como la agricultura, con hábitos tradicionales y predominio de la pequeña empresa. De esta forma, los sindicatos tienen escasos afiliados, los acuerdos colectivos apenas se negocian o no tienen el significado típico, las medidas de conflicto se hallan fuertemente controladas, cuando no prohibidas, mientras que los empresarios prefieren actuar a través del poder político; el panorama, así, se acerca bastante a un sistema vertical, con fuerte protagonismo del Estado, arriba, y del empleador, abajo.

En los países en vías de desarrollo, lo normal en los momentos actuales no es la prohibición de la autonomía colectiva, sino su licitud bajo fuertes controles que varían desde la ratificación por el gobierno de los líderes sindicales elegidos (Ghana, Tanganyika), o la restricción de huelgas y el arbitraje obligatorio (India), hasta el control de las finanzas sindicales, incluso la exacción obligatoria a manera de impuesto de la cuota sindical a los afiliados (Kenia). Las facilidades para la acción sindical son mayores en las ex colonias británicas que en las ex colonias francesas —en las últimas hay un mayor control estatal—, pero de cualquier forma los acuerdos colectivos negociados en esos países acusan una general manipulación de los empresarios. En algunos países, los sindicatos están imbricados en el aparato político (Túnez, Argelia, México) desde los tiempos revolucionarios, llegando a disponer de cuotas de candidatos en las listas del partido oficial, como sucede en México: por tanto, su labor apunta a disciplinar y educar a la masas obreras en primer término, dando ejemplo de "civismo" y responsabilidad.

En España, este tipo de relaciones laborales, enemigo del sindicalismo y sus instrumentos, se manifiesta todavía pujante en los sectores y las regiones menos dinámicas: en ellos abunda el empresario con hábitos autoritarios y una masa de trabajadores en precaria situación, por añadidura fragmentada e insolidaria, escéptica a la acción colectiva, el pequeño comercio o taller, el modesto armador de pesca, las explotaciones agrícolas de tamaño mediano, en poblaciones de escaso desarrollo, pueden suministrar una idea del sistema, el cual puede también encontrarse eventualmente en grandes empresas y regiones desarrolladas.

b) El sistema capitalista liberal se ubica en países, sectores o regiones con cierto desarrollo económico, con un apreciable número de industrias que permite un sindicalismo pujante, con fuerza suficiente para consolidar la autonomía colectiva; el individualismo conti-

32. OJEDA AVILES, ANTONIO, Derecho Sindical, 4a ed., ed. Tecnos, Madrid 1988

núa siendo la tónica dominante mientras el Estado se abstiene en favor de la autonomía colectiva, y el número grupo de pequeños empresarios se ve compelido a asociarse, a negociar acuerdos y a discutir con los sindicatos, considerándolos como fastidiosos intrusos, a veces útiles pero normalmente impertinentes, con quienes hay que convivir.

La delimitación entre relaciones industriales y relaciones políticas como dos esferas que mutuamente se respetan, es un momento único en la evolución de nuestra materia, que si en los países europeos ha ocupado gran parte de su historia contemporánea, actualmente se encuentra en un equilibrio inestable allí donde se ubica, tan pronto al borde de volver al estadio primitivo por un golpe militar o la crisis económica, como dispuesto voluntaristamente a iniciar modos propios del sistema monopolista (concertación social, sobre todo) a causa de la presión de la competencia internacional. Venezuela, Brasil, Costa Rica, Hong-Kong, etc., pueden responder a estos esquemas polimórficos donde los múltiples actores componen una variopinta, estentórea y aparentemente frágil estampa, y donde habitualmente el legislador no ha resistido la tentación de introducir "rectificaciones" espurias.

c) El sistema monopolista prevalece en el mundo occidental y marca la pauta en la mayoría de los países europeos, incluso cuando se yuxtapone a otros modos de la producción dependientes. La industria pesada, y prácticamente todos los demás sectores económicos, se hallan controlados por tres o cuatro empresas gigantes que imponen unas condiciones uniformes, de grado o por fuerza; su hegemonía les permite planificar a largo plazo la producción e incluso los costos de personal, utilizando la ley de los grandes números para casi todo, por lo que no tienen demasiados problemas para negociar acuerdos muy ventajosos con sus trabajadores, más aún: están interesados en negociar acuerdos colectivos y mantener una relación constante con un sindicato potente, como fórmula para racionalizar y simplificar la dirección de la masa de trabajadores, imposible con sólo la cadena de mando interna. Una General Motors, con 748.000 trabajadores, o una Ford, con 443.917, e incluso a niveles más modestos, una RENFE que cuenta con 65.000 empleados, no tienen otra alternativa que mantener buenas relaciones sindicales para la mejor coordinación del complejo. En este sistema toma impulso la representación interna, es decir, el consejo de fábrica, y gana asimismo altura la participación en la gestión, conveniente a ambas partes por distintos motivos.

Al igual que en otras facetas de la autonomía colectiva, los tres sistemas reseñados no deben considerarse de manera simplista en la realidad por su recíproca interacción en las formaciones sociales. España, por ejemplo, posee una formación social en transición, donde los economistas delatan ya hace tiempo el predominio de una estructura monopolista, aunque de tipo

periférico, es decir, con sujeción a multinacionales extranjeras; pero esa estructura monopolística deja importantes resquicios a otras estructuras de tipo competitivo o anticuado, de lo cual se resienten las relaciones laborales, orientadas cada vez más al sistema monopolista, dentro de hondas fricciones.

LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN PAISES DE ECONOMIA CAPITALISTA: MODELOS

a) Tres modelos occidentales

Si de la formulación abstracta de sistemas pasamos a concretar algunos modelos específicos aquilatados en algún país, desde el cual influye sobre otros, habremos de ampliar el número de casos, aunque no demasiado. Como los más significativos, consideraremos al modelo norteamericano, al alemán, al italiano, al australiano y al japonés, dejando al margen el paradigma sueco, el belga, y otros que son derivaciones de los principales, como el holandés o el francés.

1. El modelo norteamericano se caracteriza por la magnitud de las empresas y de los sindicatos: un Big Business enfrentado a un Big Labor, con el sindicalismo de mayor afiliación y potencia financiera del mundo occidental, bien que concentrado en los Estados Industriales del nordeste y con el mínimo porcentaje del 21,6 por 100 de la población trabajadora. Las relaciones entre los antagonistas sociales se desenvuelven con un profundo pragmatismo, volcado sobre las condiciones de trabajo en el aceptado marco de la economía capitalista. La legislación federal obliga a negociar exclusivamente con el sindicato más representativo del ámbito de negociación considerado —una empresa, una región, un sector de actividad—, el cual se aprovecha para insertar cláusulas de seguridad sindical, en un acuerdo que se aplica a todos los trabajadores del ámbito en cuestión; el acuerdo colectivo debe además contener un procedimiento para solucionar los conflictos surgidos de su aplicación —"grievance procedures"—, que en esencia consiste en la creación de comités paritarios a diversos niveles, con un arbitraje imparcial en la cúspide del procedimiento. Las medidas de conflicto colectivo, en consecuencia, se reducen al tiempo de negociación del acuerdo, aunque el modelo no se halla exento de huelgas ilícitas y autónomas. El tamaño de las empresas hace que nos hallemos ante un sindicalismo empresarial, con mayor actividad dentro de la empresa que fuera de ella, dedicado hace largo tiempo a controlar la gestión de las unidades productivas, desde la admisión de personal a la competencia del director. Los poderes públicos potencian las relaciones colectivas "pacíficas" a través de una entidad autónoma, la Oficina Nacional de Relaciones Laborales, cuyas resoluciones han trazado la figura del que podría llamarse "buen sujeto colectivo" mediante la concreción de prácticas industriales ilícitas, pero se abstiene de intervenir en la fijación de las condiciones laborales.

2. El modelo alemán, seguido de cerca por Austria y Holanda, tiene similares condicionantes estructurales que el antevisto, por la concentración del poder económico, en grandes monopolios, y del poder sindical en la Confederación DGB, de alta capacidad financiera y elevado porcentaje de afiliación.

El legislador germánico, a diferencia del norteamericano, ha potenciado desde antiguo a los consejos de fábrica y a la participación en la gestión de las empresas, hasta convertirlos en los elementos más vistosos del modelo; los sindicatos, por su parte, apoyan a los consejos, a los cuales controlan en su inmensa mayoría, y practican una estrategia de moderación y mínima conflictividad, quién sabe si por la gestión compartida o por la excelente situación de la economía germánica. Todo lo cual viene a establecer diferencias más formales que sustanciales con el anterior modelo, forzadas por la distinta orientación legislativa en uno y otro país: las relaciones laborales continúan siendo pragmáticas, hay un control de la gestión empresarial, y las situaciones conflictivas se solventan ordinariamente por los procedimientos institucionales conocidos. Donde las diferencias adquieren envergadura es en la interlocución con el poder político; el movimiento obrero alemán ha seguido en esto a la línea europea continental, prestando cuidadosa atención a la política, en estrecho contacto siempre con el partido socialdemócrata, por lo que no extraña la profusión de normas legales en lo laboral existente en aquel país, ni los ensayos de "acción concertada" en la cumbre, donde los gobiernos con presencia socialdemócrata han intervenido en la fijación de las condiciones laborales, mediante reuniones tripartitas periódicas a alto nivel, con claras trazas de neocorporativismo.

3. El modelo italiano, muy inspirado en el sindicalismo anglosajón, no tiene el grado de concentración económica y sindical de los anteriores, aunque obedece a una estructura monopolística; existe pluralismo sindical, representado por la división en tres centrales (CGIL, mayoritaria y de tendencia comunista, CISL, democristiana, y UIL, socialdemócrata y republicana) que en 1972 crearon una Federación unitaria, más bien como instrumento de coordinación de las centrales mencionadas, las cuales agrupan en total al 49,5 por 100 de la población laboral, con un crecimiento insólito desde el "otoño caliente" de 1969. A consecuencia de las grandes huelgas de aquel otoño, el legislador aceleró la promulgación del llamado Statuto dei Lavoratori en 1970, que optaba por promocionar el sindicalismo en la empresa, a fin de absorber a los numerosos sujetos colectivos de base nacidos en esa época con un sentido muy reivindicativo: el movimiento de delegados y los consejos de fábrica; la absorción dentro del sindicato se ha producido en términos generales, pero no por ello puede estimarse afianzada la posición sindical dentro de las empresas, excepto en las unidades gigantes.

La acción sindical en Italia se desenvuelve así a nivel sectorial, por encima de las empresas singulares, movilizándolo a toda la rama de actividad para negociar acuerdos de sector, aunque en los últimos años se ha planteado como objetivo prioritario la penetración en las fábricas. Las centrales, por su parte, detentan un fuerte sentido político que han esgrimido y esgrimen con un alarde de profunda visión global, supliendo la desorientación partidista de la clase política italiana. Por ello son capaces de ofrecer soluciones alternativas al propio sistema económico capitalista, elaboradas en base a un pasado revolucionario que sabe mucho de las privaciones históricas de una economía nacional subalterna; a pesar de su fama de sindicalismo conflictivo, los últimos decenios de prosperidad han permitido estabilizar unos hábitos de negociación colectiva, decaídos en otras épocas, cuando la única manera de obligar a los empresarios parecía ser la "conflictividad permanente", y, aunque las huelgas continúan siendo abundantes en comparación con Alemania o USA, se llega al acuerdo entre los antagonistas sociales que evita los bloqueos del sistema.

b) Dos modelos orientales

Pero de los modelos occidentales continuaremos estudiando sus pormenores en otros lugares, pues su proximidad a nuestro país nos obliga a mantenerlos visualizados. Veamos, por tanto, con mayor detenimiento los modelos australiano y japonés, de los cuales no volveremos a ocuparnos en los sucesivos.

1. La estructura económica australiana es de tipo monopolista, y los sindicatos se hallan agrupados a su vez en una gran central, la ACTU, con el elevado porcentaje afiliatorio del 50 por 100 de la población laboral. La característica principal del modelo consiste en la prohibición legal de huelgas y cierres, solventándose los conflictos colectivos mediante el arbitraje obligatorio de una red variopinta de tribunales y a tenor de los Estados, consistentes por lo general en comités paritarios en las primeras instancias y en órganos judiciales en las superiores, sin faltar las combinaciones de ambas estructuras; el laudo arbitral tiene fuerza obligatoria, si bien las partes pueden negociar por encima de sus condiciones, in melius, un acuerdo colectivo. A los sindicatos, el sistema no ha dejado de producirles beneficios, pues disfrutaban en los procedimientos arbitrales de capacidad para ser parte en interés de la profesión, y no tienen que limitarse a representar los intereses de un trabajador, "hecho que ha permitido a los sindicatos obtener laudos obligatorios para empleadores que incluso pueden no tener entre sus empleados a ningún miembro del sindicato de que se trate"; de esa manera han logrado un alto nivel de vida para sus afiliados, manteniendo el esquema durante décadas gracias a su control del importante partido laborista australiano.

En los últimos veinte años, no obstante, la preemi-

nencia del arbitraje ha cedido en favor de la acción directa de la huelga y el acuerdo inter partes. Debido al pleno empleo, los sindicatos han pasado a negociar acuerdos superiores al mínimo arbitral a todos los niveles, con cláusulas de efectividad que operan una elevación automática del estándar convencional en cuanto se revisa el del laudo base; y cuando los poderes públicos trataron de atajar el incremento de huelgas de presión, las organizaciones obreras se negaron a abonar las multas y exigieron la abolición del sistema, en 1969, por lo que el legislador federal modificó la normativa sobre arbitraje para orientarla hacia la conciliación. Los empresarios tampoco se mostraban de acuerdo con el sistema arbitral, pues no impedía la negociación colectiva al ser el laudo una norma mínima superable por acuerdo. Y así, en los años setenta sólo se rige por laudo el 50 por 100 de los trabajadores australianos.

2. En cuanto al modelo japonés, su estructura económica monopolista se acompaña por un pluralismo sindical que agrupa al 34,7 por 100 de la población laboral bajo la dirección de tres grandes centrales. El rasgo sobresaliente del modelo estriba en el corporativismo de empresa, la afección de los trabajadores e incluso de los sindicatos a las vicisitudes de la empresa en que se mueven, con indiferencia por los acontecimientos externos de las demás empresas en cuanto no repercutan en la propia: situación deudora de un entorno político feudal hasta la guerra rusojaponesa, hostil al sindicalismo y practicante del "ninkosei", una filosofía del trabajo que ligaba de por vida a los trabajadores a una empresa por el método de condicionar el montante del salario a la antigüedad en dicha empresa. En consecuencia, el 94,2 por 100 de los sindicatos se reducen al ámbito de una firma con sus diversos establecimientos, de modo que la negociación colectiva se forma casi en su totalidad de acuerdos de empresa, y hay un importante florecimiento de los consejos de fábrica, integrados paritariamente por representantes del sindicato y del empleador, con competencia subalterna sobre la política de gestión, los planes de producción, introducción de nuevas técnicas, etc.

Esa comunidad de empresa, resquebrajada en los últimos años por influencia del "individualismo" occidental, tiene su eje en una forma de adopción de decisiones compartida que se inspira en el sistema "ringi" de la antigua administración nipona, por el cual se consultaba desde abajo hacia arriba, y se tenía muy en cuenta el resultado final. Pero desde el punto de vista de las relaciones industriales hay tres contextos en el florecimiento japonés a tener en cuenta además: 1) Económico, con los cuatro grandes monopolios, y los planes económicos a largo plazo del Ministerio de Comercio Internacional y de la Agencia de Planificación Económica. 2) Ideológico, por la importancia dada en el confucionismo japonés a la lealtad y la armonía. 3) Formativo, por el exigente sistema educacional de aquel país.

Como resumen de los dos modelos orientales, podría hablarse de un sindicalismo de corte pragmático, cuyas especialidades se disipan en una paulatina identificación con los rasgos occidentales.

LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN PAISES DE ECONOMIA SOCIALISTA

Abandonamos ahora las economías capitalistas para adentrarnos en las economías socialistas, donde no existen empresarios privados con facultades para producir a su libre arbitrio, sino un empresario público que dirige la producción conforme a un plan central de necesidades sociales —con excepción de los talleres artesanales—. Los tres rasgos estructurales del modo de producción socialista son, pues, la ausencia de clases antagónicas, el pleno empleo y el plan central. Los empresarios privados han sido sustituidos por funcionarios públicos desempeñando la dirección de las empresas, los cuales se consideran tan trabajadores como los demás, aun cuando funcionalmente sirvan como interlocutores de los comités de empresa en la forma que a continuación veremos. Al desaparecer los patronos privados y calificarse el Estado como la clase obrera en el poder, la función tradicional de los sindicatos de reconducir al patrono a los intereses generales se pone en cuestión, y surge un sindicalismo muy vinculado al Estado en aras de la clase obrera que ambos dicen representar.

a) El sindicalismo en países de economía socialista. Presenta los rasgos generales: es único y seudovoluntario, por una parte, ya que sólo se permite una organización obrera en cada ámbito profesional, precisamente la conectada al Estado, y la afiliación a ella se estimula con ventajas económicas y sociales de diverso tenor, hasta el punto de que la militancia en los sindicatos soviéticos alcanza en los sectores principales de actividad el 98 por 100 de los trabajadores ocupados en ellos, y es también muy alta en los demás países con igual modo de producción; además, se considera como organización de masas del partido en el gobierno, en breve, del Estado, por lo que agota su actividad principal en transmitir a la base obrera las decisiones elaboradas a nivel político, de acuerdo con la tesis leninista del sindicato "correa de transmisión" y "escuela de comunismo".

Su estructura interna difiere asimismo de las habituales: se basa en el centralismo democrático y lleva a una relación jerárquica o de mando de arriba abajo: "El Consejo Central de Sindicatos es el organismo dirigente intersindical superior de los sindicatos soviéticos... Todos los sindicatos de rama, así como todos los organismos intersindicales territoriales (escalones intermedios de la pirámide horizontal) responden de su actividad ante el Consejo Central de sindicatos de la URSS"; por su lado "el Comité Central de un sindicato... dirige la actividad de los organismos inferiores, así como la de las organizaciones sindicales de base de la

rama en cuestión y fija los principios en que se ha de basar su organización". El dualismo entre las organizaciones sectoriales y territoriales se vence en favor de la autoridad mayor de las organizaciones territoriales, por lo que los sindicatos de rama de una región, por ejemplo, se someten a las directrices de la unión regional de sindicatos, aunque por lo común exista una división de competencias. En cualquier caso, la asamblea de afiliados no es el órgano soberano, lugar que corresponde a los comités sectoriales y a los consejos territoriales. No obstante, las unidades de base, es decir, las secciones sindicales de empresa, tienen un papel primordial en el entramado, si recordamos el papel "educativo" del sindicalismo en examen; en realidad, podría decirse que el comité sindical de empresa es el verdadero frente sindical, que negocia los convenios, participa en la gestión económica y disciplina a los trabajadores en la ética "socialista", según podemos deducir de las funciones sindicales que pasamos a ver.

b) Planificación y negociación colectiva. Los sindicatos tienen un papel en la economía; no se trata de la dirección del sector a que aludía el sindicalismo revolucionario francés del finales del XIX, sino de algo bastante diferente: participan activamente con la dirección de cada empresa en la elaboración del "plan de perspectiva" empresarial -el cual distribuyen luego en "planes anuales corrientes"-, de acuerdo con las cifras de control señaladas por el Plan Central aprobado por el Consejo de Ministros, y ponen luego todo su empeño en la correcta ejecución del plan particular por el personal, ya que luego se produce el control de lo actuado por las autoridades superiores: el estímulo que en el mundo capitalista impone la competencia de las empresas rivales se convierte aquí en la "emulación socialista" impulsada a pie de máquina por los militantes sindicales, a través de asambleas del personal, reuniones de producción, distinciones económicas y honoríficas..., incluso contra la voluntad de la gerencia. Intervienen también en la fijación de las condiciones de trabajo mediante la negociación de los convenios colectivos con la dirección de la empresa, no bajo unos planteamientos reivindicativos, sino con miras a adaptar los criterios genéricos del Plan a las condiciones y necesidades concretas de la unidad productiva; por cuanto desde 1965 el Plan se ha descentralizado bastante en buena parte de los países socialistas (RDA, URSS, Polonia, Checoslovaquia, Hungría y Bulgaria), pasando a ser responsabilidad de las empresas -no sometidos a aprobación de los órganos superiores- los

cambios de reajuste en la producción, el número de empleados y el volumen de salarios a pagar, la negociación de esos convenios tienen importancia actualmente como instrumento autónomo de organización económica.

c) Los conflictos laborales. Se solucionan por una pirámide de órganos que de alguna manera recuerdan los "grievance procedures" norteamericanos: como primera instancia se encuentran las comisiones de conflictos laborales, formadas paritariamente por lo general, y en la cúspide se encuentran los tribunales estatales, existiendo como instancia intermedia en algunos países (URSS) el comité sindical de empresa. Claro que los conflictos tomados en consideración son los suscitados por la aplicación de la normativa en vigor, pues los conflictos "antagónicos" o de interés, en reclamación de mejores condiciones laborales a las establecidas se consideran egoístas e insolidarios, dado que el Plan provee a la distribución equilibrada de los recursos, y se condenan como delitos o como infracciones del orden social. Los sindicatos asumen aquí la actuación necesaria para mantener la disciplina socialista del trabajo y el cumplimiento de la legislación laboral, fundamentalmente a través de la persuasión y la educación de las masas obreras.

Por último, las organizaciones sindicales en los países de economía socialista despliegan una importante función en la administración de las obras sociales de las empresas (actividades culturales, deportivas, economatos, guarderías...) y de la Seguridad Social, y quizá en base a ese control de vehículos de bienestar se monta una parte de su poder "persuasivo" sobre la población obrera.

La evolución futura de las relaciones industriales en países de socialismo real parece marchar hacia la autogestión, y en todo caso, hacia una mayor flexibilidad y autonomía productiva de las empresas que se encauza por vías colectivas autogestionarias; la más reacia a tales innovaciones parece la Unión Soviética, donde la doctrina ha vaciado el significado del concepto al hablar de "autogestión socialista estatal" por contraposición a "autogestión socialista social" y siendo la primera -según ella- premisa de la segunda. Pero los acontecimientos han forzado el ritmo de los cambios que ya se anunciaban desde hacía años en ciertos países, y quizá en esa marcha ideológica hacia la autogestión puedan converger los sindicalismos de todo el mundo.