

CICLO DE CONFERENCIAS “INVESTIGACIÓN, TECNOLOGÍA Y EMPLEO

**“TEORÍA Y PRÁCTICA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: LOS MODELOS
NACIONALES PUESTOS A PRUEBA POR LA GLOBALIZACIÓN. LOS CASOS DE
ALEMANIA, ITALIA Y FRANCIA”**

**CONFERENCIA DICTADA POR EL DR. UDO REHFELDT. SOCIÓLOGO.
PROFESOR UNIVERSITARIO ESPECIALIZADO EN RELACIONES DE TRABAJO.
INVESTIGADOR DEL IRES.**

**Esta conferencia se realizó el 6 de noviembre de 1997, en el marco del acuerdo firmado entre el
piette/conicet y la dirección de estudios e investigaciones del inap**

INAP – PIETTE DEL CONICET

**DIRECCIÓN NACIONAL DE ESTUDIOS Y DOCUMENTACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN**

INTRODUCCIÓN

Estoy aquí como especialista en Relaciones del Trabajo; una materia a la que me dedico desde hace varios años.

En algunos países -como los anglosajones- las Relaciones del Trabajo han adquirido la jerarquía de disciplina académica, lo que no sucede en Francia.

Me pidieron que hablara hoy sobre las relaciones de trabajo en los países europeos, un tema que vengo estudiando desde hace algunos años en el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IRES).

Como podrán intuir por la denominación de dicha entidad, no hay en ella demasiado lugar para los politólogos, y soy el único politólogo integrante de la misma.

En esta charla trataré de enfocar, en términos de relaciones del trabajo, y con una perspectiva interdisciplinaria, la cuestión de las recientes tendencias hacia la constitución de pactos sociales para el empleo.

Aunque me referiré a lo que puede observarse en Europa en general, me concentraré en los países que conozco mejor. Se trata de Alemania, que es mi país de nacimiento, Francia que es mi país de adopción, e Italia, por motivos afectivos.

Trataré dicha cuestión con una perspectiva general, pero finalizaré refiriéndome a lo que ocurre específicamente en el sector público. Hay dos razones para ello: la primera es que como éste es un Instituto de Administración Pública, pensé que ello podía interesarles, y la otra razón -más “comercial”- es que soy el editor del número especial de la revista “*Crónica Internacional*” (que publica el IRES) que trata la cuestión de los servicios públicos en Europa, y que el INAP y el PIETTE del CONICET tuvieron la gentileza de traducir.

1. LOS PACTOS SOCIALES PARA EL EMPLEO

1.1.- Las estrategias sindicales en el marco de la globalización

La cuestión de las estrategias sindicales para la concertación social emergió en Europa con el agravamiento de la crisis económica.

Ya existían tendencias de ese tipo desde la década de 1970, pudiendo observarse una cierta convergencia parcial de las estrategias sindicales en este sentido.

Algunos sindicatos comenzaron a moderar sus pretensiones relativas a las reivindicaciones salariales, tratando de obtener a cambio garantías en relación al empleo.

Dicha convergencia se observaba aun cuando los sistemas de trabajo y las culturas sindicales en Europa fueran sumamente heterogéneos.

Por lo tanto, no se trata de una convergencia concertada de las organizaciones sindicales en este punto; dada la escasa comunicación entre las misiones más allá de las fronteras.

Se trata más bien del resultado de posiciones parecidas frente a problemas que son tendencialmente similares.

Creo que la convergencia de los modos de reacción se explica sobre todo por la analogía entre las condiciones económicas, pero también es el resultado de la creciente internacionalización de las economías y del incremento de la competencia internacional.

Si bien no se trata de fenómenos totalmente nuevos, se han intensificado particularmente durante la presente década, calificándose con la expresión “*globalización*”.

La referida convergencia de las estrategias sindicales exhibe un carácter predominantemente defensivo.

A diferencia de los años 1970, los sindicatos ya no pueden enfrentarse a sus *adversarios* de un modo ofensivo y se ven contrastados con el éxito de las tesis neoliberales.

Como no disponen de concepciones alternativas para superar la crisis del empleo, deben plantear enfoques más bien mixtos, que procuran mantener elementos importantes del antiguo sistema (vinculado a la concepción del *Estado de Bienestar*) señalando al mismo tiempo su disposición para aceptar –como *concesiones*- ciertas necesidades emergentes de la dinámica de los mercados y del capital.

Suponen que dichas *concesiones* les permitirán adecuar su rol a las nuevas condiciones económicas, y que también permitirán a las empresas aumentar sus capacidades competitivas.

Contrariamente a lo que podría pensarse, estas *concesiones* (o *sacrificios*) están acompañadas a menudo por nuevas pretensiones reivindicativas, que no son ya cuantitativas (por ejemplo, sobre el salario) sino que contemplan varios aspectos; por ejemplo la ampliación de la esfera de derechos sociales, una política activa de empleo y un tema que ha ido ganando importancia en estos últimos años que es la reducción del tiempo de trabajo.

2. EL NEOCORPORATIVISMO

La referida disposición sindical hacia la transacción con los intereses empresariales fue enmarcada por algunos teóricos dentro de la denominada *teoría del intercambio político*, un paradigma asociado a un enfoque global que en Europa se conoce como *neocorporativismo*.

El neocorporativismo es una forma de concertación social que prácticamente no tiene nada que ver con el corporativismo de antigua usanza, dado que se basa en la concertación voluntaria de los actores.

A diferencia del antiguo corporativismo, no existe la obligación de adherir.

El corporativismo tradicional imponía las siguientes condiciones: a) la adhesión obligatoria de los trabajadores por un lado y de los empleadores por otro a organizaciones profesionales; y b) la adhesión obligatoria de las organizaciones sindicales, profesionales y patronales a organizaciones mixtas.

En el neocorporativismo todo ello tiene lugar sobre una base voluntaria. Y justamente por el hecho de ser voluntarios, los arreglos neocorporativistas son frágiles.

El *talón de Aquiles* de los acuerdos neocorporativistas reside justamente en la posibilidad de expresión de las bases.

De acuerdo con los términos del economista norteamericano Hirschman, las bases -y pensamos inmediatamente en las bases sindicales- pueden expresarse de dos maneras: a) la *salida* (“*exit*”), que consiste en abandonar la organización por decepción, y b) la *voz* (“*voice*”), que consiste en plantear reclamos activos -dentro de la misma organización- frente a las orientaciones o posiciones que ésta adopta.

Durante mucho tiempo se pensó que estas modalidades de expresión eran propias de las organizaciones sindicales. Hoy se percibe que también están presentes en el interior de las organizaciones empresariales.

Algunos adherentes, sobre todo los de las pequeñas empresas, no están satisfechos con las modalidades de colaboración que han adoptado las organizaciones empresariales y quisieran que éstas adoptaran posiciones más firmes y enérgicas frente a las organizaciones sindicales.

También puede verse la opción de *salida* (“*exit*”) en las organizaciones patronales, en el caso de las empresas que abandonan -por decepción- las organizaciones empresariales a las que pertenecían.

Debido a esta fragilidad y vulnerabilidad, algunos autores han hablado del agotamiento de los arreglos neocorporativistas.

Sin embargo, lo que se constata en estos últimos años es, más bien, un resurgimiento de estos arreglos bajo la forma de pactos sociales.

Esto es, en parte, porque las organizaciones sindicales tratan de obtener ventajas en las condiciones del empleo a cambio de una moderación en sus reivindicaciones salariales.

Estos casos pueden verse actualmente en varios países europeos, tal como se verá a continuación.

2.1- El caso de Alemania

En noviembre de 1995, el sindicato alemán de la metalurgia, que es el más poderoso

de Alemania y que además está orgulloso de ser el más poderoso del mundo en su sector, propuso un pacto para el empleo.

Pidió a las organizaciones patronales que crearan un cierto número de empleos, y declaró estar dispuesto -cuando se renovara la convención colectiva- a no reclamar aumentos salariales más allá del aumento de la inflación.

El gobierno alemán *capturó* rápidamente esta propuesta, reunió a los interlocutores sociales en enero de 1996 y al terminar la reunión se difundió un texto denominado “*Pacto para el empleo y la salvaguarda de la competitividad*”, que apunta a disminuir a la mitad el número de desempleados en Alemania para el año 2000, e incluye una serie de medidas a las cuales se comprometió el gobierno, así como un compromiso de moderación salarial por la parte sindical.

Es cierto que hubo un error en la utilización del término “pacto”, dado que no se trata de un verdadero acuerdo.

En Alemania no es posible un acuerdo de este tipo, porque la Confederación Sindical no dispone de atribuciones para firmarlos. La negociación se desarrolla exclusivamente en el ámbito de los sectores.

Pero sí se trataba de un *compromiso moral* por parte de las organizaciones sindicales.

Este denominado “*pacto*” estalló algunos meses después porque las organizaciones sindicales consideraron que el gobierno no había cumplido con los compromisos contraídos.

El gobierno continuó propugnando un viejo proyecto de disminuir las indemnizaciones por enfermedad de los trabajadores cuando éstos se ausentaran del trabajo.

Debido a este desacuerdo, las organizaciones sindicales decidieron no participar en ninguna reunión tripartita por un cierto tiempo.

De todas maneras, el sindicato del metal no renunció a su proyecto de pacto social y es posible que en el futuro, quizás con otro gobierno, vuelva a tratarse la cuestión.

2.2.- Los casos de Bélgica y Holanda

En Bélgica, en abril de 1996, las organizaciones sindicales, las patronales y el gobierno firmaron un pacto para el empleo, cuyos objetivos y terminología se inspiraban directamente en el ejemplo alemán.

El pacto tuvo éxito porque Bélgica dispone de estructuras permanentes y de una larga tradición en concertación social.

En Holanda existe una cultura análoga y en 1993 los sindicatos firmaron un acuerdo central que definía las orientaciones para los años siguientes.

El compromiso de una moderación salarial constituye la parte central del acuerdo, que también incluye contrapartidas a favor del empleo. Los detalles deben negociarse en las diferentes ramas y empresas.

2.3.- El caso de Italia

En Italia el primer acuerdo tripartito se firmó en 1983, conviniendo la derogación de la escala móvil que vinculaba los aumentos salariales al aumento de la inflación.

Un nuevo intento de firmar este tipo de acuerdos fracasó en 1984. Pero años después, y luego de negociaciones que duraron aproximadamente dos años, se firmaron dos o tres acuerdos entre 1992 y 1993 .

El primer acuerdo elimina definitivamente la escala móvil y el segundo reemplaza dicho mecanismo por un sistema regulado de negociación colectiva.

Aunque estos acuerdos se presentan como simples arreglos de procedimientos, representan mucho más que eso, porque los sindicatos han aceptado inscribirse en una política concertada de ingresos, consintiendo límites preestablecidos por el gobierno en materia de aumento de salarial.

Y, en el ámbito de las empresas, las negociaciones deben respetar los límites que aporta la competitividad.

Dicho de otra manera, los aumentos salariales en las empresas deben estar vinculados a los aumentos de la productividad.

2.4. El caso de España

En España existe una tradición corporativa bastante autoritaria que proviene de la época de Franco.

Al iniciarse la transición hacia la democracia, las fuerzas políticas y sociales españolas quisieron marcar su diferencia con esta tradición, procurando establecer ciertos elementos de neocorporativismo, a fin de sustentar la transición democrática en pactos entre los actores sociales y los políticos.

El pacto más conocido es de La Moncloa, que no incluye directamente a los actores sociales –los sindicatos y organizaciones patronales- sino que se trata esencialmente de un pacto entre partidos políticos.

No obstante, los actores sociales apoyaron este pacto y podemos pensar que las organizaciones sindicales, en un primer momento, moderaron sus pretensiones reivindicativas para no poner en peligro la transición hacia la democracia.

Una vez consolidada dicha transición, existieron intentos y negociaciones para llegar a verdaderos pactos sociales.

En un primer momento, estos pactos sólo fueron firmados por una de las dos centrales sindicales españolas, la central UGT, cercana al partido socialista. Las comisiones obreras, que están más cerca del partido comunista, no firmaron dichos pactos.

Después se produjo un acercamiento entre las comisiones obreras y la UGT, que tuvo más o menos la misma forma que el acercamiento sindical en Italia, es decir la de una unidad de acción y de negociación.

Cuando el gobierno de Felipe González quiso imponer cierta flexibilización, trató de asegurarse la colaboración de las organizaciones sindicales.

Pero progresivamente la UGT, que en un comienzo estaba cercana al gobierno socialista, fue tomando tal distancia que, hacia el final del gobierno de González, fracasó el intento de firmar un pacto social flexibilizador.

Paradójicamente, ahora que existe un gobierno de derecha -el gobierno de José María Aznar- se manifiesta un cierto auge de la concertación y de la negociación.

3. LA SITUACIÓN EUROPEA

Los ejemplos señalados bastan para indicar que no existe en Europa una decadencia de las formas concertadas de políticas de ingresos y, por lo tanto, tampoco un fin de los arreglos

neocorporativistas.

Pero esto no implica una vuelta generalizada de los pactos sociales, porque como ya vimos en los ejemplos anteriores, se visualizan también los fracasos de los mismos.

Por lo tanto, la situación sigue siendo diversificada en función de las distintas orientaciones y fuerzas relativas de las organizaciones sindicales, patronales y de los gobiernos.

En general, los países que manifiestan mayores dificultades de empleo exhiben más claramente la necesidad de pactos sociales. Ello contradice las creencias de los teóricos del neocorporativismo, que pensaban que en ese tipo de países resultaría difícil reunir las condiciones para el surgimiento de pactos neocorporatistas, mientras que los países con menores dificultades estructurales se hallarían en mejores condiciones para establecer ese tipo de pactos.

La referida dicotomía teórica aparece hoy perturbada por el hecho de que actualmente ningún país sale indemne de la tendencia generalizada al agravamiento de los problemas de empleo.

De todas maneras, la oposición entre dos tipos de países todavía continúa siendo válida:

- a) por un lado, hay países como Gran Bretaña, cuyo gobierno sólo apoya a las fuerzas del mercado y evita todo compromiso con los sindicatos, y
- b) por otro lado un pequeño número de países con tradición socialdemócrata que mantienen políticas de concertación.

Al momento de realizarse los análisis comparativos, se verificó que los países generalmente considerados neocorporativistas, eran en general aquellos que tenían gobiernos de izquierda desde hacía mucho tiempo.

En esos países, la tasa de sindicalización es elevada, hay un fuerte grado de centralización organizacional, a menudo hay una sola central sindical y existe una participación institucional de los sindicatos en el Estado.

Lo que llama actualmente la atención es que la mayoría de los pactos sociales se concertan en países que no están dirigidos por gobiernos de izquierda. Algunos teóricos del neocorporativismo apreciaban que un país como Italia no era apto para ese tipo de pactos porque faltaba la presencia de un gobierno “amigo de los sindicatos”. Aunque desde hace algún tiempo existe en Italia un gobierno de izquierda, el mismo todavía no estaba establecido en el momento en que se firmaron los pactos.

3.1. Modelos de análisis y teorías

Los países tradicionalmente considerados neocorporatistas, estaban concentrados en el Norte y Centro de Europa. Se trata de los países escandinavos, Austria, Suiza, Alemania, Bélgica y Holanda.

Francia, Italia o Gran Bretaña no eran países considerados neocorporativistas, sino pluralistas.

Dentro de las referidas consideraciones, cabe distinguir dos casos de países del Norte de Europa que realmente no tienen una hegemonía socialdemócrata. Se trata de Holanda y Alemania

Sus situaciones pueden explicarse a través de una teoría subsidiaria denominada “teo-

ría de la pilarización” (de pilares).

La idea es que un país como Holanda está organizado en “*familias políticas*”: la familia católica, la familia protestante y la familia socialista, cada una con sus propias organizaciones políticas, sindicales y patronales.

Como ninguna de esas familias puede por sí sola tener la mayoría de los votos en las elecciones, se ven obligadas a establecer compromisos permanentemente y esto explica la tendencia al neocorporativismo en ese país.

Con Alemania Federal podría desarrollar una teoría análoga. Allí no hubo una verdadera hegemonía a nivel federal, la presencia del partido social-demócrata fue de corta duración, pero existe una fuerte autonomía de las regiones y de las comunas, y es justamente a ese nivel que los social-demócratas están fuertemente organizados. La Constitución obliga al gobierno democristiano a establecer compromisos con los social-demócratas.

En el otro grupo, el de los países pluralistas, me referiré al caso de Italia. Se había supuesto que Italia no podía tener pactos de tipo neocorporativista, debido a la ausencia de un partido “pro-labor” y a la existencia de un pluralismo sindical con tres confederaciones.

Pero debido a la madurez de las organizaciones sindicales, se manifiesta una verdadera cultura de la concertación en ese país. Desde hace varios años, las tres confederaciones han decidido negociar siempre juntas y con base en plataformas reivindicativas establecidas conjunta y previamente, y también se han comprometido a no firmar acuerdos por separado.

Vemos entonces cómo esta orientación de las organizaciones sindicales ha permitido el paso de Italia de un grupo de organizaciones a otro.

De acuerdo con esto, el surgimiento de los pactos neocorporativistas puede percibirse, no como un movimiento cíclico, sino como un fenómeno vinculado estrechamente a las condiciones nacionales.

Si nos preguntamos ahora acerca del futuro de esta tendencia hacia la concertación, ya dije que hoy en día el “*talón de Aquiles*” está más bien del lado patronal.

Las nuevas ofensivas patronales tienen un sentido ambiguo. Para algunos protagonistas empresariales, el objetivo a corto plazo es lograr soslayar a los sindicatos y comunicarse directamente con los trabajadores, de tal modo que la presencia de los sindicatos en las empresas aparezca como superflua.

Otros dirigentes más moderados quieren utilizar dicha posibilidad como una amenaza, para llevar a los sindicatos a una actitud más cooperativa.

A mediano plazo se perfila una tendencia que se puede calificar como “*japonización*” de las relaciones de trabajo, es decir de la descentralización de la negociación a nivel de la empresa. Algunos teóricos del neocorporativismo quisieron salvar elementos del corporativismo creando el concepto de “*microcorporativismo*”, para designar nuevas coaliciones productivas, que se crean o se van gestando en las mismas empresas.

Vivimos actualmente un período de incertidumbre con relación a las actitudes del actor empresario, que se tornan cada vez más imprevisibles. En todo caso, no parece que se pueda deducir sistemáticamente un cierto tipo de relaciones de trabajo, favorecido por una empresa determinada, a partir de su pertenencia nacional o sectorial.

Esto plantea problemas a las organizaciones patronales que -como ya mencioné-. experimentan crecientes dificultades para conciliar los intereses explícitamente divergentes de sus

adherentes.

Sin embargo, en ningún país -con excepción de Gran Bretaña, con su agresiva política de descentralización y desregulación social- las organizaciones patronales han tratado de llevar sus ventajas al máximo.

En todos los demás países hubo más bien un intento de desregulación social, a la que se quiere asociar a los sindicatos. Este es el sentido de estas ofertas de “*pactos de austeridad*” y de reestructuración del *Estado de Bienestar*.

Las razones de esta moderación por parte de los interlocutores de los sindicatos, son probablemente políticas.

En todos los países de Europa existe un temor difuso a poner en juego la estabilidad del orden social, si el enfrentamiento con los sindicatos se tornara demasiado brutal.

La reemergencia del factor político no significa que las relaciones de fuerza hayan cambiado en favor de los sindicatos. Los márgenes de maniobra económicos de los sindicatos siguen siendo sumamente limitados.

Tampoco se puede esperar demasiado de los gobiernos, porque tampoco ellos disponen de márgenes, al estar sometidos a restricciones económicas nacionales, internacionales y regionales.

Cuando hablo de restricciones regionales (en nuestro caso, europeas) estoy pensando en los criterios del Tratado de Maastrich, de respeto a una cierta tasa máxima de déficit público, para poder ingresar al grupo de países que van a formar la nueva unidad monetaria.

Otro de los temas a considerar es la especificidad de los servicios públicos en el interior de estos nuevos compromisos para el empleo.

Aunque los servicios públicos en Europa están organizados de manera muy diferente, existe una notable convergencia en lo atinente a las relaciones de trabajo.

4. LA SITUACIÓN EN EL MUNDO: DESREGULACIÓN, PRIVATIZACIÓN Y SINDICALISMO.

Un doble movimiento de desreglamentación y de privatización afecta actualmente a todos los países, con ritmos, intensidades y combinaciones diferenciadas.

Pero existe un ámbito en el que no sólo se manifiestan convergencias recientes, sino también similitudes más antiguas: el de las relaciones laborales.

Cuando hablamos de similitud de las fuerzas de las relaciones laborales, no hablamos de las estructuras jurídicas de la negociación y la representación, para las que se manifiestan las mismas diversidades nacionales que para los servicios públicos.

La similitud reside, en primer lugar, en la fuerza de los sindicatos presentes. En Europa y también en otros países del mundo, los sindicatos generalmente están mejor implantados en el sector público que en el sector privado.

En casi todos los países las tasas de sindicalización en el sector público son netamente superiores a las del sector privado.

Las diferencias son particularmente claras en los países que tienen una baja tasa de sindicalización general, como Francia, EE.UU., Japón o Suiza.

En estos países, la tasa de sindicalización en el sector público llega al doble que en el sector privado. En cambio alcanzan la cumbre de la sindicalización países como Suecia, con una tasa superior al 80%. En este caso, las diferencias entre el sector público y el privado no resultan significativas.

El estudio que he presentado no analiza las razones de la referida diferenciación, pero fácilmente podría pensarse que es la menor posibilidad de acción del sindicalismo en las empresas del sector privado la que ha impulsado al sindicalismo a implantarse en el sector público y a consolidar allí sus posiciones por medio de garantías contractuales o legales.

En las empresas del sector público, una tasa elevada de sindicalización generalmente se acompaña con un estilo particular de relaciones laborales, caracterizado por una fuerte institucionalización de la negociación y la representación y una fuerte regulación de la relación de trabajo.

Resulta difícil determinar si es la sindicalización la que ha engendrado la institucionalización o viceversa.

A través de esta institucionalización y de los procedimientos de negociación, los sindicatos influyeron significativamente sobre las condiciones de trabajo y la remuneración.

Incluso a veces son sistemáticamente consultados, de manera formal o informal sobre cuestiones de gestión de la empresa y de la organización de los servicios.

Estas prácticas consensuales son actualmente cuestionadas y desreguladas por un estilo más agresivo del *management*, donde la privatización constituye sólo un factor entre otros.

En general, los sindicatos han focalizado en la cuestión de la privatización, considerándola la línea de ataque principal contra ellos mismos y contra los asalariados.

Como consecuencia, movilizaron a los asalariados contra los proyectos de privatización y hubo reiteradas y prolongadas huelgas, como aquella que afectó a British-Telecom en 1987 en Gran Bretaña.

La suerte de tales movilizaciones contribuyó a reorientar las estrategias sindicales con el objetivo de obtener un conjunto de garantías sociales por medio de la negociación, en lugar de atacar directamente el proceso de privatización.

En Gran Bretaña, la dura confrontación entre la dirección y los sindicatos en British-Telecom, que constituyó el punto de partida de las privatizaciones británicas, ocultó el hecho de que la privatización se efectuaba en un marco muy diferente con relación a otras empresas.

Así, durante la privatización de British Gas, la dirección tuvo especial cuidado en no modificar el tradicional estilo moderado de relaciones con los sindicatos.

Por otra parte, inclusive en British-Telecom, la dirección y los sindicatos abandonaron paulatinamente la confrontación directa y volvieron a relaciones más pragmáticas: la dirección anunciaba un plan de reducción de personal, que se concretaba finalmente con base en un acuerdo con los sindicatos, privilegiando las jubilaciones anticipadas y los retiros voluntarios, y excluyendo los despidos.

En los demás países europeos, la confrontación entre sindicatos, empresas y gobiernos sobre los proyectos de privatización y desregulación no tuvo la misma intensidad que en Gran Bretaña a comienzos del programa de privatización.

La principal razón, es que los gobiernos de esos países mostraron una mayor moderación y un cierto pragmatismo en la aplicación de su política de privatización, privilegiando de

manera progresiva el análisis “caso por caso”.

A menudo esto correspondió a una actitud más moderada y también más pragmática de los sindicatos, que prefirieron negociar compromisos para atenuar los efectos sociales.

Cité algunos de estos ejemplos para mostrar que, dentro del sector público, existen claros ejemplos de esta tendencia general hacia el establecimiento de acuerdos para el empleo.

Aparece aquí una particularidad: mientras en el ámbito privado el intercambio se hace entre moderación salarial y garantías de empleo, en el sector público el intercambio se da más bien entre una aceptación de la privatización y las garantías de empleo.

5. LAS TENDENCIAS GENERALES

Uno de los actores sociales -el sector patronal- está dividido acerca de estas cuestiones, pero en general hay cada vez más empresarios que piensan que las organizaciones patronales no deberían comprometerse demasiado con las organizaciones sindicales, dado que las empresas podrían obtener mayores beneficios sustentándose en las fuerzas del mercado.

Ya dije que en Europa existía un debilitamiento general de las organizaciones sindicales, aun cuando esta tendencia no se manifiesta claramente en todos los países.

En los diarios de los últimos días hay un estudio de la OIT que indica que la tasa de sindicalización ha bajado en casi todos los países de Europa con algunas excepciones, entre ellas España. De todas maneras España, al igual que Francia, está dentro del grupo de países que tienen una baja tasa de sindicalización.

Por otra parte, también la conflictividad ha descendido en casi todos los países europeos, lo que significa que los sindicatos ya no pueden movilizar como en el pasado a los trabajadores.

No obstante, también existen ejemplos de movimientos sociales más importantes, aún cuando a veces quedan restringidos a ciertos sectores, como por ejemplo, al sector público.

Como referencia podemos tomar lo que sucedió en Francia hace dos años: el famoso movimiento de diciembre de 1995 que paralizó a todo el país.

Creo que siempre subyace el temor de que una política de exclusión sindical demasiado fuerte genere factores de desestabilización.

Las nuevas prácticas de *management* son vividas de diferentes maneras por los sindicatos, pero también pueden constituir una oportunidad para ellos.

Dicha oportunidad deriva del hecho de que las empresas deben contar con la cooperación de los asalariados, y les será difícil obtenerla si niegan su cooperación a los sindicatos.

Una parte de la caída de la sindicalización se explica por el hecho de que muchos de los afiliados a los sindicatos los abandonaron.

Otra parte puede explicarse de otra manera, por ejemplo: se sabe que los sindicatos permanecen fuertemente implantados en las industrias tradicionales, por ejemplo en la siderúrgica.

Se sabe que esa industria está disminuyendo su participación en el empleo y, por lo tanto, la caída de la sindicalización es un efecto matemático de la caída del empleo, sin que necesariamente los asalariados hayan abandonado los sindicatos.

Si bien es cierto que existe un cierto desapego, analizado en términos de tasa de sindicalización, existen otros indicadores, por ejemplo los resultados de las elecciones de los representantes en las empresas, que señalan que los trabajadores siguen confiando en los sindicatos.

Entonces sigue existiendo una relación de confianza entre trabajadores y sindicatos y no es posible establecer nuevas relaciones de confianza si, al mismo tiempo, se da una ruptura de las relaciones de confianza entre la dirección y los sindicatos.

Estas cuestiones no son cuantificables, y además tienen que ver con compromisos a largo plazo difícilmente cuantificables, pero que contribuyen a explicar por qué a partir de una situación objetiva quizás idéntica, pueden aparecer estrategias patronales diferentes.