



LA NECESARIA CONTRIBUCIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES

Fernando Suárez González

Real Academia de Ciencias Morales y Políticas

Resumen

En la historia reciente de España, los sindicatos actuantes han demostrado básicamente un claro sentido de la responsabilidad y han contribuido a la paz social y, además, que son elementos indispensables para contrapesar los posibles abusos de los poderes económicos y financieros y para velar por el adecuado reparto de los rendimientos de cada empresa entre quienes contribuyen a hacer realidad sus resultados. Su colaboración en la formación de una sociedad más justa es, pues, indispensable. Sin embargo, teniendo en cuenta la indispensable función que las organizaciones sindicales están llamadas a cumplir, contribuir a su desprestigio no es de recibo. Corresponde, pues, a sus dirigentes fomentar la transparencia de tales organizaciones, dirigir las con honestidad y fomentar en su estructura y en sus actuaciones concretas las exigencias de la ética cívica.

Abstract

In the recent history of Spain, active trade unions have basically demonstrated a clear sense of responsibility and have contributed to social peace. They are also essential elements for counterbalancing possible abuse of economic and financial powers and overseeing the proper division of the profits of every business among those who contribute to achieving its results. Their cooperation in the formation of a fairer society is therefore indispensable. However, taking into account the indispensable function which trade union organisations are called on to perform, contributing to detracting from their prestige is unacceptable. It is therefore appropriate for their leaders to promote the transparency of such organisations, running them honestly and promoting the requirements of civic ethics in their structure and specific actions.

1. Introducción

Las consideraciones que se exponen en este trabajo vienen presididas por una doble y contundente afirmación: de una parte, la de que los sindicatos actuantes en la reciente historia de España han demostrado básicamente un claro sentido de la responsabilidad y han contribuido de manera decisiva a la paz social y, de otra, que los sindicatos son elementos indispensables en una sociedad democrática como factores de contrapeso de los posibles abusos de los poderes económicos y financieros y como vigilantes del adecuado reparto de los rendimientos de cada empresa entre quienes contribuyen a hacer realidad sus resultados. Tanto la meta por la que se justifica su actividad como los valores éticos de las sociedades democráticas en que actualmente se inscriben les convierten en agentes sociales necesarios de la transformación social. Sin embargo, en esta tarea se ven enfrentados con obstáculos, que en ocasiones proceden del exterior, en otras, de su propia constitución. Es necesario tratar de superar esos obstáculos para consolidar unos sindicatos que gocen de amplio reconocimiento y prestigio.

2. Antecedentes históricos

La dificultad de resumir en pocas líneas la historia del sindicalismo en España no impide afirmar que desde 1838 la cuestión de la asociación obrera estuvo en el centro del debate social y que el movimiento sindical se desenvuelve básicamente en la clandestinidad, con tolerancia mayor o menor según las diferentes localidades, la orientación política de las autoridades y el revestimiento formal de su personalidad (mutuas, ateneos, sociedades culturales, etc.).

Es sabido que la Ley de Asociaciones de 30 de junio de 1887 permite la fundación de la Unión General de Trabajadores el 12 de agosto de 1888, durante la Exposición Universal de Barcelona. También en Barcelona se funda, el 1 de enero de 1910, la Confederación Nacional de Trabajo. Ambas organizaciones tienen, naturalmente, antecedentes, pero esas son las fechas de nacimiento de las dos centrales sindicales que protagonizan nuestra historia social y, en buena manera, política, durante el primer tercio del siglo XX. Si hubiera que caracterizar con un solo rasgo a una y otra, se podría decir que la primera se movió siempre en los terrenos del marxismo y del socialismo, en tanto que la segunda se inspiró más bien en los principios del anarquismo.

Con independencia del juicio que puedan hoy merecer esas influencias, es indudable que en el nacimiento de los movimientos sindicales hay un impulso ético. La injusticia manifiesta que en la relación de trabajo provoca la revolución industrial, la explotación de quienes no tienen más que su fuerza de trabajo y la necesidad ineludible de compensar la debilidad con la unión, hacen del sindicalismo un factor de equilibrio que resulta indispensable en el camino de la justicia social.

La vinculación de las asociaciones obreras con los conflictos laborales, sociales y políticos me ha permitido exponer en mi discurso de ingreso en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, en mayo de 2007, el constante desbordamiento de la legalidad que se produce en España hasta que intenta ponerle freno, con la anuencia del Rey, el general Primo de Rivera. Concluida la Dictadura, entre abril y septiembre de 1931 se producen movimientos huelguísticos tan desenfadados que constituyen uno de los factores que provocan la aprobación de la Ley de defensa de la República, de 21 de octubre de 1931, o la Ley de orden público de 28 de julio de 1933, Leyes que no bastan para contener las gravísimas conmociones político-sociales que se producen en esos años y que, según el fiscal general de la República en su Circular del 9 de marzo de 1934, se amparan solapadamente tras la presunta legalidad de asociaciones profesionales externamente ajustadas a la ley, pero que frecuentemente no circunscriben su actuación a lo dispuesto en ella.

Los sindicatos, como las demás instituciones sociales y políticas de carácter no estrictamente religioso, no están llamados a la santidad ni a dar testimonio de ejemplaridad en su conducta, pretensiones ambas que, en una historia tan atormentada como es la de España entre 1833 y 1978, hubieran exigido incalculables dosis de heroísmo. Son años que conocen varias revoluciones, la caída de la Monarquía y su reinstauración, dos Repúblicas, dos Dictaduras, las guerras carlistas, la guerra de África y una trágica guerra civil, el desastre del 98, más de ciento

cincuenta gobiernos, el asesinato de cuatro de sus presidentes e infinidad de disturbios, conflictos y luchas sociales. En ese escenario, ni puede extrañar el comportamiento de los sindicatos históricos, ni se puede juzgar tal comportamiento con los criterios usuales en el día de hoy.

Por poner algún ejemplo, si en las elecciones de principios del siglo XIX eran habituales la compra de votos, las trampas en las urnas o la falsificación de las actas, sería hipócrita escandalizarse del mecanismo que llevó al Ayuntamiento de Madrid a los primeros socialistas y ugetistas -Pablo Iglesias, Rafael García Ormaechea y Francisco Largo Caballero- en las elecciones municipales de 1905. Lo ha relatado con crudeza el biógrafo de Iglesias, Juan José Morato en el libro que dedicó al «educador de muchedumbres»:

«¿Cómo pudo ser esta victoria? Pues echando mano de iguales recursos que los otros candidatos, o sea haciendo que un mismo individuo votase en varias secciones, con la diferencia en este caso de que estos electores votaban por ideas, mientras que los de los otros candidatos realizaban la tarea por una soldada vil. Fue un ardid ingenioso, en el que intervino hasta la habilidad profesional de los tipógrafos, porque se compusieron los moldes de las candidaturas con letras y signos que nada decían, pero que al trasluz parecían contener los nombres y apellidos de los candidatos oficiales y, debajo de esas líneas, en letras pequeñas, pero claras, se leían los nombres de Iglesias, Ormaechea y Caballero. Los presidentes de las mesas -y entonces casi todos lo eran de profesión, una profesión que no hubiera desdeñado Monipodio-, conocedores de todas las características materiales de la papeleta oficial, de seguro estaban durante la jornada un poco sorprendidos por lo copioso de la votación; mas el asombro hubo de trocarse en estupor cuando desdoblaron las candidaturas *camouflées*».

Menos indulgencia merece cuanto relata la histórica sentencia del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 1934 (en Aranzadi, 2015), según la cual en la Casa del Pueblo de la calle Piamonte n.º 2 había «acopio de explosivos y armamento» que provocó la disolución de cuarenta y cinco asociaciones o sociedades de signo socialista, copropietarias del inmueble. Era una época de violencia prebélica que, afortunadamente, no admite comparación con nuestros días, en los que se ha superado también la concepción sindical surgida como reacción frente a tantos y tan reiterados desmanes y, sobre todo, «frente al capitalismo liberal y al materialismo marxista», que era la inicial pretensión del «nacionalsindicalismo». La marcha de los acontecimientos convirtió aquel modelo en un singular corporativismo, en el que el Estado absorbió en su propia estructura a las organizaciones profesionales, tanto de empresarios como de trabajadores.

Aplicar el foco de la ética a situaciones tan complejas que a los ojos de las actuales generaciones resultan incomprensibles, se convertiría en un ejercicio tan estéril como interminable. Si se permite una irónica pincelada sobre la Organización Sindical Española entre 1940 y 1976, habría que subrayar el carácter expresamente confesional católico del Estado que la configuró y que nombró a un obispo asesor de la Organización, para contrastar esos patentes datos de hecho con la notoria y reiterada defensa del derecho de asociación sindical en la doctrina de los Sumos Pontífices, al menos desde la encíclica *De rerum novarum*. Las contradicciones estructurales y coyunturales necesitan un agotador estudio de los enrevesados caminos de la historia y un inagotable espíritu de comprensión por parte de los analistas.

3. La legalidad vigente

La memorable transición política española se inició, como algunos recuerdan todavía, con la Ley para la reforma política de 1976. No se podía hablar siquiera de un proceso democratizador que no partiera del reconocimiento más amplio de la libertad sindical y de ahí que la citada Ley proclamara en su artículo 10 que «los derechos fundamentales son inviolables y vinculan a todos los órganos del Estado». La Ley 19/1977, de 1 de abril, reconoció ya el derecho de asociación sindical y la Constitución de 1978 dedica su artículo 28.1 al derecho a sindicarse libremente que comprende «el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas», añadiendo que «nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato». Ese derecho se reconoce a «todos», con la salvedad de que «la ley podrá limitar o exceptuar» su ejercicio «a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos».

La Constitución, no solo consagró la libertad sindical, sino que reconoció que «los sindicatos de trabajadores (y las asociaciones empresariales) contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» (artículo 7). Con base en ese precepto, la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 llegó a la conclusión de que los sindicatos son organismos básicos del sistema político, lo que no deja de ser una desmesura, salvo que se consideren tales todas las instituciones y organismos citados por la Constitución. Las asociaciones empresariales están citadas en el mismo precepto constitucional y el artículo 52 se refiere a otras organizaciones profesionales con el mismo tenor literal y es impensable que el Tribunal Constitucional las considere organismos básicos del sistema político.

En cualquier caso, consagrada la libertad sindical por la Constitución, es evidente que bastaba la legislación ordinaria para configurar el modelo que resultara de la libre iniciativa de los trabajadores. Pero ni las fuerzas políticas en presencia deseaban la proliferación de siglas sindicales, ni las organizaciones que salían de la clandestinidad querían compartir protagonismo, ni la organización empresarial en que se había transfigurado la sección económica de la Organización Sindical anterior tenía la menor afición al pluralismo. De ahí que, apenas aprobada la Constitución y sin esperar a la ley orgánica que su artículo 81 exigía para regular la libertad sindical, tanto la Unión General de Trabajadores como las Comisiones Obreras fueran favorecidas con el título de sindicatos más representativos, definitivamente consagrado por la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, con todas las atribuciones, privilegios y ayudas de que se les ha ido rodeando¹.

De ahí que Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores -y los más representativos en sus respectivos ámbitos autonómicos- tengan conferida «una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional, como de acción sindical», de manera que

¹ De estos temas me he ocupado más detenidamente en mis trabajos «Visión crítica de la Ley orgánica de libertad sindical» (*Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid*, número monográfico 7 (1985), págs. 37 y ss.); «Nuevas reformas de representatividad sindical, en AEDTSS, *Reforma de legislación laboral. Estudios dedicados al Profesor Manuel García Alonso*, Madrid, 1995; «La situación sindical» en *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, nº 86, Madrid, 2009, págs. 323 y ss.; «La libertad sindical en la Constitución», en *Homenaje al Profesor Jaime Montalvo Correa*, en prensa.

ostentan representación institucional, en todos los niveles territoriales y funcionales, ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista (artículos 6.1 y 3 de la LOLS). Pueden también promover elecciones para delegados de personal, comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas, de las que depende su propia mayor representatividad, así como obtener cesiones temporales de inmuebles patrimoniales públicos.

Esta legislación de apoyo, que ha superado a su modelo, la Italiana *legislazione di sostegno*, ha institucionalizado a unos sindicatos que parecen más próximos a la Administración que a la espontaneidad social, como frecuentemente ocurre con muchas organizaciones «no gubernamentales» que necesitan para sobrevivir subvenciones del gobierno.

No es, pues, discutible que las responsabilidades de todo tipo, incluidas las de carácter ético, han variado profundamente desde que el ordenamiento jurídico rodea de reconocimientos, facultades y garantías a las organizaciones sindicales, especialmente a las más representativas.

4. Dificultades para alcanzar el bien interno de la actividad sindical

Evidentemente, los sindicatos, como las demás organizaciones sociales, tienen que acomodar todas sus líneas de actuación y los concretos modos de su comportamiento a las exigencias morales mayoritariamente vigentes en la sociedad en la que se desenvuelven.

No podemos extendernos aquí en la repercusión que en la ética de las organizaciones tiene el comportamiento de sus líderes², pero sí podemos detenernos en el análisis de las vertientes de la actividad sindical en las que pueden surgir y surgen con mayor frecuencia conflictos y situaciones a los que resulta indispensable aplicar el foco de la ética.

4.1. Contradicción entre los propios intereses y los de los trabajadores

Si «para diseñar la ética aplicada de cada actividad social» es necesario, en primer término, «determinar claramente el fin específico, el bien interno por el que cobra su sentido y legitimidad social» o, dicho de otro modo, «captar el sentido y fin de cada tipo de actividad para contribuir a la vida social, puesto que desde ellos se legitima la actividad misma»³, no me parece difícil concluir que el fin específico de la actividad sindical es la defensa del interés colectivo y de los derechos individuales de los trabajadores afiliados al sindicato.

Desde esa óptica, plantea alguna inquietud la contradicción que se presenta en no pocas ocasiones entre la defensa de los intereses y derechos de los afiliados y las conveniencias del sindicato mismo.

² Me remito a las obras de Javier GOMÁ *Imitación y experiencia* (Pre-Textos, Valencia 2003) y *Ejemplaridad pública* (Taurus Santillana, Madrid, 2009). Más reciente es el interesante ensayo de MORENO TEJADA *Funcionarios ejemplares* (INAP, Madrid, 2013), donde aborda las características y los modos de ejercicio del liderazgo ético.

³ Adela CORTINA y Emilio MARTÍNEZ, *Ética*. Madrid, Akal; pp. 165 y 172.

Quien siga con alguna atención la evolución del sindicalismo en España desde el momento en que se aprueba la Constitución, puede plantearse la importante cuestión de la preferencia por la sólida implantación del sindicato, con alguna cesión en materia de los derechos de los trabajadores.

Así, en el Acuerdo Básico de 10 de julio de 1979, se acepta -ante la excepcional superación del 6,5 % del índice de precios al consumo- que la revisión automática de los salarios reales se realice en función de los criterios que pueda adoptar el gobierno, a la vez que la CEOE legitima y reconoce la presencia de la UGT a nivel de empresa, a través de la nueva figura de los delegados sindicales designados por el sindicato y distintos de los delegados de personal y de los comités de empresa elegidos por todos los trabajadores de la misma.

En el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980, se acepta la moderación salarial, se suprimen las horas extraordinarias habituales y se reducen las demás al mínimo indispensable, aceptándose también elevar la rentabilidad y la competitividad de las empresas, reconociéndose simultáneamente la legitimación para negociar de las centrales que alcancen el 10 % de los representantes unitarios de los trabajadores, la existencia de secciones sindicales de empresa, el cobro por las empresas de la cuota sindical y privilegios y garantías para determinados cargos sindicales.

En el Acuerdo Nacional de Empleo de 9 de junio de 1981 -en el que participan las Comisiones Obreras y el gobierno, ausentes de los pactos anteriores- los sindicatos aceptan la contención de la conflictividad, la moderación del crecimiento de los salarios y de las tasas de revalorización de las pensiones, pero se consagra en él la participación de las centrales sindicales más representativas en importantes instituciones y organismos y tanto CCOO como UGT obtienen la entrega de inmuebles del llamado patrimonio sindical y subvenciones del Estado.

En el Acuerdo Interconfederal de 15 de febrero de 1983 se mantiene la política de moderación de las retribuciones y se acuerda la erradicación del pluriempleo, a la vez que se prorrogan las estipulaciones de carácter sindical de los pactos anteriores.

En el Acuerdo Económico Social de 1985 -que por parte sindical firma solo la UGT- se constituyen hasta nueve comisiones en las que el sindicato socialista garantiza su presencia para intervenir en cuestiones básicas de la política económica, a la vez que incrementa su participación institucional, compromete su presencia en las empresas públicas y logra la promesa del gobierno de elaborar un proyecto de ley para la adjudicación en usufructo del llamado patrimonio sindical acumulado.

Parece, pues que, detrás de la siempre deseable concertación social, aparecen en ocasiones ingredientes de conveniencia para las centrales sindicales, mientras que a la vez se integra a los trabajadores en la aceptación de las muy desfavorables consecuencias de la crisis. La Ley 11/1994, de 19 de mayo, de reforma del estatuto de los trabajadores, fue calificada por los sindicatos más representativos como «agresiva» para los trabajadores, pero contenía ventajas para las centrales que, a partir de aquella, gobiernan las elecciones de las que surge su propia representatividad.

4.2. *La estructura interna y el funcionamiento democrático*

Para alcanzar el bien interno, que exige el respeto a determinadas virtudes y valores, la propia Constitución exige que la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos sean democráticos. Tanto los estatutos de la Confederación sindical de CCOO, aprobados en su 10º Congreso confederal, en febrero de 2013, como los estatutos confederales de la UGT, aprobados en el 40 Congreso confederal, en abril de 2009, cumplen las exigencias democráticas, al menos con los muy flexibles niveles que los partidos políticos se exigen a sí mismos para cumplir el análogo mandato de la Constitución.

Es sabido, sin embargo, que son muchas las críticas que los partidos suscitan por su peculiar entendimiento de la democracia interna y, aunque los sindicatos no las merezcan con tanta intensidad, es indudable que participan de algunos de los defectos que se aprecian en aquellos. En CCOO se manifiesta una clara preferencia por las listas únicas, aunque se prevé la posibilidad de que no se alcancen (artículo 11) y en los estatutos no se precisa ni el número de miembros que integran la Ejecutiva confederal ni el procedimiento de elegirlos, extremos ambos que se remiten al reglamento de cada congreso. En UGT, la Comisión ejecutiva confederal, que es el órgano de dirección permanente, se compone de trece miembros, todos ellos de plena dedicación, elegidos por el congreso confederal en listas completas, cerradas y bloqueadas (artículos 40 y 41) Es esa Comisión ejecutiva la que fija el número de delegados que componen el congreso que la elige y para ella no rige la norma que -para elegir el congreso- permite más de una lista y el reparto proporcional de los puestos de delegado entre las que hayan obtenido, al menos, el 25 % de los votos.

Es significativo, por otra parte, que las elecciones internas de las centrales no se denominen «elecciones sindicales», nombre que se reserva para las elecciones de los representantes unitarios en las empresas que se han ido «sindicalizando» paulatinamente, cuando es notorio que la mayoría de los trabajadores no pertenecen a sindicato alguno. Son esas elecciones las que se han adoptado como criterio para medir la mayor representatividad, fijada en la escasa cifra del 10 %, y en las que se han introducido las poco democráticas «listas cerradas y bloqueadas» que antes de 1984 estaban abiertas a todos los trabajadores que desearan presentarse.

4.3. *La financiación*

La habitual tendencia de las corporaciones a extender el tipo de prestaciones que ofrecen a sus miembros mucho más allá de lo que se exige para alcanzar el bien interno de su actividad, ha afectado también a los sindicatos que han llegado a convertirse en organismos de prestación de toda clase de servicios a los trabajadores.

Ciertamente, su función esencial es la de defender a los afiliados más débiles frente a los abusos de los empleadores, negociando colectivamente las relaciones laborales y recurriendo incluso a la huelga como instrumento de presión. Pero esta función esencial se ha ido ampliando hasta convertir a los sindicatos simplemente reivindicativos en sindicatos de gestión.

Probablemente es esto positivo desde el punto de vista de la estabilidad social, pero no puede ocultarse que la referida ampliación de sus funciones requiere unos medios que no son fáciles de obtener con las solas aportaciones de los siempre escasos afiliados⁴. Por mucho que se hayan elevado las posibilidades económicas de los trabajadores por cuenta ajena del siglo XXI respecto de las que, en el siglo XIX, caracterizaban al proletariado que alumbró el sindicalismo, es evidente que no pueden mantener unos sindicatos que necesitan sedes en todas las ciudades y pueblos de España y que quieren prestar a sus afiliados asistencia jurídica gratuita, orientación para el empleo, formación profesional, asistencia a los emigrantes, servicios de mediación, conciliación y arbitraje, fundaciones de todo tipo, agencias de viaje, compañías de seguros e incluso viviendas asequibles para los menos favorecidos. De ahí surge la necesidad, prácticamente ineludible, de aceptar el apoyo y la financiación del Estado.

Devueltos -aunque no a todos- los bienes que pertenecían a los sindicatos anteriores a la guerra civil, se planteaba un problema a las Comisiones Obreras, que no tenían esos antecedentes porque se habían fundado durante el régimen anterior, aunque obligados a una actuación clandestina. Como era natural, los bienes de la anterior Organización Sindical se integraron en el patrimonio del Estado que la mantenía, pero se arbitró la ficción de que, dentro de él, constituía un «patrimonio sindical acumulado», susceptible de cesión en uso a los sindicatos y a las organizaciones empresariales, con preferencia de los más representativos. De algunos de los inmuebles se fue haciendo asignación a los nuevos sindicatos y organizaciones empresariales para que pudieran cumplir mejor sus fines propios, si bien -como reconoce la exposición de motivos de la posterior Ley 4/1986, de 8 de enero- «fuera del marco general normativo que las regulase adecuadamente». Aprobada dicha Ley, llamada de cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado, se procedió al reparto del patrimonio entre los nuevos sindicatos y patronales, que se vieron así implantados en todo el territorio nacional, pero necesitados simultáneamente de amplias plantillas de personal para dar contenido a tantos edificios, cuyo mantenimiento está además a cargo de los respectivos cesionarios que deben devolverlos en el mismo estado en el que fueron cedidos y con todas sus accesiones y mejoras.

Es posible pensar que la situación es irreversible, pero cabe también la hipótesis de que el Estado se vea en la necesidad de recuperar ese cuantioso patrimonio -por ejemplo, si no puede pagar las pensiones de las generaciones que lo acumularon- o, menos dramáticamente, si las organizaciones que lo usan pierden su representatividad.

En cualquier caso, los sindicatos han asumido tales funciones y mantienen una estructura de tales dimensiones que les obliga a aceptar subvenciones del Estado, de las comunidades autónomas y de los ayuntamientos, cuyo volumen total no se conoce con exactitud, pero que necesariamente empaña su imagen de independencia.

Por otra parte, la amplísima delegación de la formación profesional que los gobiernos han venido haciendo en las patronales y en los sindicatos parece que ha propiciado también abusos, tanto porque se han fingido cursos no celebrados como porque se han ampliado a convenien-

⁴ Las cifras de la afiliación no suelen ser conocidas con gran exactitud. CCOO declara 1.050.269 afiliados y UGT, 1.169.000, cuando la población activa supera los 22.000.000.

cia los horarios o las dietas percibidas por los beneficiarios, como ha podido demostrarse en concretas actuaciones del Tribunal de Cuentas del Reino.

Una de las asignaturas pendientes en el asunto de la financiación es la de procurar mecanismos de autofinanciación, como sucede en sindicatos prestigiosos de otros países. La prestación de servicios se vería reducida, pero la independencia generaría reputación.

4.4. La negociación colectiva

Las partes de los convenios colectivos están obligadas a negociar «bajo el principio de la buena fe». Aunque ello está en la naturaleza de las cosas, lo exige expresamente entre nosotros el artículo 89.1, párrafo 3º, de la Ley del estatuto de los trabajadores.

Como es también natural, la obligación de negociar no impone el deber de llegar a alcanzar un acuerdo (STS de 17 de noviembre de 1978, en Aranzadi 9750), ni el de mantener indefinidamente una negociación que no produce acuerdos (STS de 22 de mayo de 2006, en Aranzadi 4567, entre otras muchas). La negociación de buena fe es compatible con el simultáneo ejercicio del derecho de huelga (ST Const. 80/2000, de 27 de marzo), pero siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos (STS de 5 de noviembre de 2008, en Aranzadi 7042). «En el supuesto de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia -añade el párrafo 4º del artículo antes citado- quedará suspendida de inmediato la negociación en curso, hasta la desaparición de aquellas».

También es compatible con la buena fe que, ante la imposibilidad de llegar al acuerdo en un convenio colectivo estatutario después de negociar sin éxito durante varios meses, se celebre otro de carácter extraestatutario con aquella parte de los negociadores que estuviera conforme con las cláusulas del primero. En tal hipótesis, no se puede obligar a reanudar la negociación, salvo que se plantee una nueva plataforma negociadora, en el contenido o en el tiempo (STS de 30 de septiembre de 1999, en Aranzadi 8395).

Es curioso reseñar la frecuencia con que los tribunales rectifican las decisiones empresariales de proceder a despidos colectivos, por defectos en el período de negociación que la legislación impone a las partes. Aunque las sentencias no llegan a reprochar mala fe, son los empresarios los que habitualmente resultan incumplidores de las exigencias impuestas a dicha negociación, que no es propiamente de convenio colectivo, pero sí evidente manifestación de la concepción autonómica de las actuales relaciones entre los interlocutores sociales.

No deja, a mi juicio, de plantear problemas éticos la construcción elaborada por el Tribunal Constitucional, para el cual la voluntad individual de los trabajadores no puede modificar, respecto de los mismos, el contenido de lo pactado con carácter general en el convenio colectivo, porque ello quebraría el sistema de la negociación colectiva que ha configurado el legislador (por todas, las sentencias 105/1992, de 1 de julio, FJ 6 y 107/2000, de 5 de mayo, FJ 7). Tal doctrina, seguramente sostenible en los modelos en que el convenio colectivo se extiende únicamente a los afiliados al sindicato o sindicatos firmantes, no parece aplicable en

el modelo de eficacia *erga omnes* mantenido, como herencia del sindicato vertical, en el sistema español. El convenio colectivo se desnaturaliza si se equipara a una norma legal y aunque ello sea muy propicio a la consolidación de un poder sindical no respaldado por la afiliación, resulta dudosamente compatible con el derecho al trabajo como instrumento del libre desarrollo de la personalidad que encuentra, a mi juicio, su fundamento en la visión conjunta de los artículos 10 y 35 de la Constitución. En particular, la jubilación obligatoria implantada en un convenio colectivo sin posible renuncia por parte del trabajador me ha sorprendido siempre y tengo el íntimo convencimiento de que si el Tribunal Constitucional hubiera preferido mantener lo contrario no le hubieran faltado argumentos sólidamente cimentados en el propio texto constitucional.

4.5. El derecho de huelga

El derecho de huelga es sin duda indiscutible, pero tiene también limitaciones éticas. No vale envolverse en la afirmación de Bouère, según el cual «la huelga es un hecho que siempre se ha burlado un poco del Derecho». Se podría explicar semejante aserto cuando las legislaciones son prohibitivas o sumamente restrictivas y se trata de forzar los límites impuestos, sean estos a favor del Estado y su orden público o en beneficio del empresariado. No es ese el caso del vigente ordenamiento español, en el que el derecho de huelga está incluido entre los derechos fundamentales y libertades públicas (artículo 28.2 de la Constitución). Mi tradicional discrepancia ante el hecho de que la Constitución Española sea la única del mundo que reconoce el derecho de huelga antes que el derecho al trabajo, otorgando al primero garantías de que no goza el segundo, no me impide invocar el Derecho vigente para argumentar en favor de los deberes ético-sindicales.

Las aludidas garantías reforzadas, que llegan incluso al recurso de amparo (artículo 53.2) y que obligan al legislador -si alguna vez se decide a aprobar la ley que regule este derecho- a respetar su contenido esencial, tienen que llevar a la conclusión de que cualquier desviación, pequeña o grande, de las previsiones de la ley es inaceptable y debieran los sindicatos ser los primeros guardianes de las normas que garantizan su propia libertad. No es ético desconocer aquellas previsiones, remitiendo a los jueces la sanción por las leyes infringidas, cuando se tiene la plena conciencia de que, en el actual estado de cosas, las sentencias se pronuncian tres o cuatro años después de las infracciones.

La experiencia demuestra que los llamados «piquetes», autorizados a informar a los trabajadores o a los ciudadanos de las razones de la huelga, alteran con frecuencia el orden público con intimidaciones y violencias; que la huelga en los servicios públicos o esenciales provoca un número elevadísimo de recursos a los tribunales; o que la huelga de los funcionarios no está ni regulada ni prohibida. Todo ello debería excitar el celo de los sindicatos para impedir perturbadores excesos, sobre todo en dos supuestos en que la huelga resulta especialmente repudiable: cuando el empresario o los empresarios contra quienes la huelga se dirige no son quienes pueden acceder, ni total ni parcialmente, a la pretensión de los huelguistas, y cuando

el perjuicio que la huelga supone no afecta tanto al propietario de la empresa cuanto a los usuarios de sus servicios, del todo ajenas a las reivindicaciones pretendidas. Una huelga en la enseñanza o en la sanidad contra las autoridades educativas o sanitarias afecta a colegios, alumnos y familias o a enfermos que en modo alguno pueden conceder lo que los huelguistas piden. Una huelga de transportes en empresas públicas cuyo perjuicio repercute necesariamente en los ciudadanos, tanto en su aspecto económico como en el del servicio perturbado, no se puede equiparar a una huelga en una industria siderúrgica privada. La prudencia en el ejercicio del derecho a la huelga es de primera necesidad con el fin de alcanzar sus propósitos sin dañar a quienes no pueden hacer nada.

5. Consideración final

Como dijimos al comienzo de este trabajo, cualquiera de las conclusiones que se quiera extraer de las reflexiones que han quedado expuestas tiene que estar presidida por la doble afirmación de que los sindicatos actuantes en la reciente historia de España han demostrado básicamente un claro sentido de la responsabilidad y han contribuido a la paz social y, por otra parte, que son elementos indispensables para contrapesar los posibles abusos de los poderes económicos y financieros y para velar por el adecuado reparto de los rendimientos de cada empresa entre quienes contribuyen a hacer realidad sus resultados. Su colaboración en la formación de sociedades más justas es, pues, indispensable.

Pero también es verdad que, como dijera Indalecio Prieto hace casi medio siglo, «los sindicatos, como arma de defensa contra la explotación capitalista, son magníficos; utilizados contra el bien público, intolerables».

Es preciso atender a la opinión que les atribuye escasa adhesión de las masas trabajadoras a las que dicen representar, que les considera irrelevantes o que les acusa de haberse convertido en grandes aparatos burocráticos y apesabrados y hasta de ser instrumentos para el lucro ilícito de sus dirigentes. Teniendo en cuenta la indispensable función que las organizaciones sindicales están llamadas a cumplir, contribuir a su desprestigio no es de recibo. Corresponde, pues, a sus dirigentes fomentar la transparencia de tales organizaciones, dirigirlas con honestidad y fomentar en su estructura y en sus actuaciones concretas las exigencias de la ética cívica, fomentando valores que en la España actual son comunes al pensamiento cristiano y a las concepciones más radicalmente laicas.