

Boletim Científico

Escola Superior do Ministério Público da União

SINDICATOS Y LIBERTAD SINDICAL EN ESPAÑA DOS DÉCADAS DE VIGENCIA CONSTITUCIONAL

*Wilfredo Sanguineti Raymond**

1 Una “lectura optimista” del texto constitucional: la tesis de la funcionalidad política del sindicato

A diferencia de lo que ocurre con otros textos constitucionales modernos, la Constitución española de 1978 no se conforma con reconocer el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos (artículo 28.1) y constitucionalizar sus medios básicos de actuación (la negociación colectiva y la huelga, artículos 37.1 y 28.2), sino que opta por situar a estos – y a las asociaciones empresariales – dentro del privilegiado elenco de instituciones básicas del sistema constitucional. Estos comparecen, así, dentro del Título Preliminar (artículo 7), al lado de referencias tan emblemáticas como pueden ser las relativas a la forma de Estado (artículo 1), la unidad de la nación (artículo 2), la lengua y la capital (artículos 3 y 5), los partidos políticos y las Fuerzas Armadas (artículos 6 y 8) o la sujeción de todos a la Constitución (artículo 9). La razones de esta inclusión no parecen difíciles de vislumbrar. Se trata, tanto de ofrecer un expreso reconocimiento al papel de los sindicatos como instituciones portadoras de un proyecto de transformación democrática de la sociedad, seguramente en consonancia con el rol desempeñado por éstos en la etapa precedente, como de dar cuenta de su funcionalidad, en tanto instrumentos capaces de contribuir a que *la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas*, para la consecución de los fines que al Estado social y democrático de Derecho atribuyen los artículos 1.1 y 9.2 de la propia Constitución.

Desde un inicio los esfuerzos de la doctrina se centraron en desentrañar el sentido de la referencia a la *defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios* como misión atribuida a los sindicatos por el precepto constitucional. Más allá de alguna interpretación en clave corporativista de la norma, la mayor parte de autores partieron de admitir ésta, aún prestándose a definiciones de ese tipo, era susceptible de una *lectura optimista*, capaz de ofrecer cobertura, no sólo a la actuación de los sindicatos como agentes contractuales, encaminados a obtener mediante la negociación colectiva la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa, sino también a su desempeño como sujetos políticos en el plano de la sociedad global (Sala Franco, 1978: pág. 63 y Durán López, 1979: págs. 165-70).

Esta visión amplia del espacio funcional constitucionalmente asignado a los sindicatos terminaría por asentarse conforme la reflexión en torno a los alcances de la referencia del artículo 7 a la misión de defensa de los *intereses económicos y sociales* de

* Wilfredo Sanguineti Raymond é Professor Titular de Direito do Trabalho na Universidade de Salamanca, Espanha.

los trabajadores como cometido de dichas organizaciones se fue decantando en favor de la consideración entre los mismos, no sólo de los vinculados a su condición de sujetos de un contrato de trabajo, sino de *cuantos intereses generales exhiben los trabajadores por el hecho de serlo*, y se avanzó en ponerla en contacto con otros preceptos constitucionales que, bien excluyen que la acción política fuese atribuida en régimen de monopolio a los partidos (artículos 6 y 23.1, a través de los cuales se considera a éstos sólo *instrumento fundamental* para la participación política y se reconoce el derecho de los ciudadanos a intervenir en los asuntos públicos, *directamente o por medio de representantes*), bien atribuyen a los sindicatos cometidos relacionados con la gestión de asuntos de interés general (artículo 131.2, que asigna a éstos, junto a *otras organizaciones profesionales*, funciones de *asesoramiento y colaboración* para la elaboración de los proyectos gubernamentales de planificación de la actividad económica), o bien hacen referencia a otro tipo de organizaciones profesionales, reconociéndoles – a éstas sí – fines exclusivamente de defensa de los intereses profesionales de su integrantes (artículos 52, respecto de las *organizaciones profesionales* en general, y 127.1, específicamente en relación a los jueces, magistrados y fiscales, despojados del derecho de asociación sindical). Fue posible así afirmar, ya sin ambages, que “la actividad o actuación política no sólo no está constitucionalmente vedada al sindicato, sino que por añadidura dispone de un significativo anclaje en el sistema de la constitución” (Palomeque López, 1980: pág. 252).

Naturalmente, a través de este reconocimiento de la funcionalidad política del sindicato no se pretendía, ni favorecer una instrumentalización de la actividad de los sindicatos, haciendo posible que aquéllos “utilicen medios típicamente sindicales en apoyo de alternativas de los partidos políticos”, ni “conferir al poder sindical el alcance de poder político” (Rivero Lamas, 1982: pág. 119). De lo que se trataba era, en realidad, de poner de manifiesto dos ideas fundamentales. De un lado, la irreversible “expansión de los objetivos sindicales a áreas y zonas que anteriormente se habían entendido de puro significado político y ajenas a lo sindical (reforma educativa, reforma sanitaria, reforma fiscal, reforma de la vivienda y urbanismo, etc.)” (Rodríguez-Piñero, 1978: pág. 47). Y, del otro, la consecuente necesidad de actuación de los sindicatos como interlocutores institucionales de los Poderes Públicos, y no sólo de los empresarios, para la gestión de tales asuntos. Las referencias a la legitimidad de la búsqueda por parte de los sindicatos de metas políticas en sentido estricto son, en este sentido, marginales. Frente a ello, se optó más bien por poner de manifiesto que la función contractual “sigue siendo la función básica del sindicato”, por lo que “la asunción por éste de contenidos políticos en su acción, no implica, o no debe implicar, el abandono ni la pérdida de importancia” de la primera (Durán López, 1979: pág. 170).

Este interés de la doctrina por demostrar que la esfera de lo sindical trasciende el marco de las reivindicaciones de contenido económico-profesional, expresa en buena medida su insatisfacción por el papel subsidiario respecto de los partidos políticos desempeñado por el movimiento sindical durante la transición democrática. Conviene recordar que, a lo largo de todo este período, no sólo la concertación de la gestión económica global, sino incluso la de la política de rentas y las primeras medidas de reforma laboral y de la Seguridad Social, de la que son expresión los *Pactos de la Moncloa* (octubre de

1977), no fue realizada directamente con las organizaciones sindicales, sino a través de los partidos políticos. Aquellos se vieron, así, seguramente por razones de oportunidad, relegados al rol de meros “agentes subalternos de la democracia política y social” (Baylos Grau, 1988: pág. 10), a pesar de que su capacidad de movilización en favor de un cambio democrático durante la oposición al franquismo se había demostrado muy superior a la de los partidos. Detrás del énfasis doctrinal en pro del reconocimiento de un espacio de funcionalidad política al sindicato late, así, la demanda de asignación al mismo de un papel directo – y no subalterno – en la gestión de los dos grandes asuntos del momento: la consolidación democrática y la superación de la crisis económica.

Desde esta perspectiva, este tipo de construcciones sirven para preparar el terreno para lo que vendrá a continuación: la institucionalización de la participación sindical en los asuntos públicos, y su instrumentalización al servicio de una determinada forma de enfrentar las consecuencias de la crisis económica.

2 La “confirmación” del modelo: la institucionalización de la participación sindical como instrumento de mediación frente a la crisis

Los años que siguen a la aprobación de la Constitución son testigos del rápido ascenso de las organizaciones sindicales, del modesto rol de espectadores de la negociación de las medidas de ajuste frente a la crisis, al de interlocutores privilegiados de los Poderes Públicos para la gestión de las mismas. De la afirmación, en suma, del papel político de los sindicatos.

La razón que explica este cambio de actitud en cuanto a la conveniencia de la participación sindical en el manejo de los asuntos económicos y sociales radica en la necesidad del Estado de negociar con las representaciones de los trabajadores – y de los empresarios – el consenso necesario para la puesta en marcha, sin un alto nivel de contestación social, las políticas de rentas consideradas indispensables para afrontar la crisis económica.

El eco que esta demanda de colaboración encontrará en los sindicatos mayoritarios no se explica, sin embargo, como un puro ejercicio de responsabilidad. En realidad, éste hunde sus raíces en la paralela necesidad de dichas organizaciones de consolidar su posición institucional, superando su debilidad de partida, en un contexto económico y político dentro del cual dicho objetivo difícilmente podía ser alcanzado por la tradicional vía reivindicativa. En tales condiciones, resultaba para las centrales sindicales más ventajoso desplazar el eje de su actuación “desde el mercado de trabajo al mercado político”, en el que sus expectativas de afianzamiento podían ser más razonablemente satisfechas (Valdés Dal-Ré, 1997 a: pág. 179).

Los procesos de concertación social son expresión de este intercambio: consenso social frente a las medidas de ajuste a cambio de transferencias sociales y mayores prerrogativas legales para los sindicatos participantes. Naturalmente, el instrumento idóneo para su consagración no podía ser otro que el acuerdo social global, que exprese el consenso general alcanzado en cuanto a ambos extremos y cierre el paso a cualquier confrontación posterior. Expresión de ello son el *Acuerdo Básico Interconfederal* (ABI), de julio de 1979,

el *Acuerdo Marco Interconfederal* (AMI), de enero 1980, el *Acuerdo Nacional de Empleo* (ANE), de julio de 1981, el *Acuerdo Interconfederal* (AI), de febrero de 1983, y el *Acuerdo Económico y Social* (AES), de octubre de 1984. Todos son acuerdos globales, alcanzados con todas o algunas de las organizaciones sindicales mayoritarias. Y es significativo que estos pactos trataran, al lado de los contenidos futuros de leyes de excepcional trascendencia para el desarrollo de la actividad institucional de las organizaciones sindicales, como el Título III del ET, de la aceptación por parte de las mismas de las políticas estatales de contención salarial o fomento de la contratación temporal no causal.

El resultado es el asentamiento de lo que se ha venido en caracterizar como un modelo de *neocorporativismo* o *corporativismo negociado* en cuanto a las relaciones entre el Estado y los sindicatos. Un modelo dentro del cual, si por una parte el consenso de dichas asociaciones – y, de forma refleja, de las de empresarios – se convierte en un elemento decisivo para la legitimación de las decisiones políticas en materia social; precisamente por ello, dichas organizaciones adquieren un *status* cuasi público, en la medida en que asumen cometidos de relevancia general y actúan, por decisión de la ley, en nombre del conjunto de los trabajadores.

A esta publicación de los sindicatos contribuirán un conjunto de actuaciones legislativas y jurisprudenciales, todas ellas dirigidas a promover una institucionalización de dichas organizaciones refuerce la efectividad de su papel de mediadores sociales. Naturalmente, dichas intervenciones tendrán como destinatarios especiales a aquellos sindicatos que por su implantación o representatividad se encuentran en mejores condiciones de cumplir dicho rol.

Entre ellas merecen ser destacadas especialmente las siguientes:

- La tesis del Tribunal Constitucional sobre el carácter *institucional* de la representación de los trabajadores ejercida por los sindicatos (STC 70/1982, de 20 de noviembre), con arreglo a la cual éstos no actúan exclusivamente en nombre de sus afiliados, como correspondería de acuerdo a los esquemas del Derecho privado, sino de todo el colectivo cuyos intereses buscan defender, ejerciendo así sobre él una suerte de *representación legal implícita* (García Murcia, 1987: pág. 225).
- La institucionalización, como paradigma legal del ejercicio del derecho a la negociación colectiva, del convenio de eficacia normativa y personal general (Valdés Dal-Ré, 1990), cuya negociación debía ser llevada a cabo, en los ámbitos supraempresariales, por determinados sujetos sindicales y empresariales especialmente cualificados por su representatividad. Estos acceden, así, a una situación de cuasi monopolio de la negociación en tales ámbitos, aunque condicionada al mantenimiento de un modelo de unidad de acción sindical, implícitamente impuesto por las rigurosas mayorías (60%) exigidas por el ET de 1980.
- La atribución a las organizaciones sindicales y empresariales mayoritarias de una capacidad general de ordenación o gobierno, no sólo de la negociación colectiva, sino del entero sistema de relaciones laborales, mediante la creación a través del artículo 83 ET de los acuerdos marco y el reconocimiento a los mismos de aptitud para regular, con el mismo carácter vinculante de los convenios estatutarios, tanto

la estructura de la negociación colectiva y como cualquier otra materia de alcance general.

- La introducción de la institución de la mayor representatividad sindical, inicialmente como medio de acceso a la negociación colectiva de eficacia general y luego como mecanismo de atribución a ciertas organizaciones de “una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical”, como reza el artículo 6.1 LOLS, soslayando el problema de la escasa afiliación sindical mediante la utilización para su medición de un criterio “externo” al sindicato, de claro paralelismo con el empleado en el sistema político, como es el de la audiencia electoral. Este tipo de intervención se encamina, antes que a reducir la concurrencia derivada de un régimen de libertad sindical, que tampoco se revelaba entonces especialmente intensa, a privilegiar la posición de ciertas organizaciones sindicales, consolidando su rol dominante dentro del sistema, en consonancia con las necesidades del modelo de macroconcertación diseñado desde los Poderes Públicos.
- O, en fin, la regulación por la Ley 4/1986 de las cesiones en uso a los sindicatos de los bienes del Patrimonio Sindical Acumulado, que permitirá afirmar a un autor que “todo el hecho sindical, si bien fundamentalmente el hecho de la mayor representatividad sindical, se halla asegurado, en su infraestructura material, por el Estado” (Baylos Grau, 1988: pág. 16).

Es importante observar que este esquema neocorporativo no responde a exigencias inequívocas del texto constitucional. Es cierto que el artículo 7 es susceptible de prestar apoyo a intervenciones de ese tipo. No obstante, no parece que de ello pueda deducirse la consagración de un modelo corporativo o neocorporativo de relaciones laborales. La Constitución reconoce capacidad a los sindicatos para operar como interlocutores de los Poderes Públicos, y lo hace además en relación a la tutela de los intereses de los trabajadores en su sentido más amplio, pero no prejuzga el tipo de relación que entre ambos pueda establecerse. Esta puede ocurrir, pues, tanto por cauces neocorporativistas como pluralistas sin dificultad alguna. La configuración de un sistema de tan marcado tinte neocorporativo obedece más bien a razones de oportunidad, vinculadas con la estimación del beneficio que una opción de ese tipo reporta a los distintos actores implicados. Una valoración que, evidentemente, puede ser objeto de revisión, de acuerdo con las circunstancias concretas de cada momento.

3 Límites del esquema neocorporativo: la crisis sindical y los intentos de replanteamiento de los resultados de la concertación

Ello será lo que ocurrirá a partir de 1986, cuando las centrales sindicales involucradas en los procesos de institucionalización e intercambio político empiezan a percibir que su implicación en la gestión de las políticas públicas de salida de la crisis entra en conflicto con el cumplimiento de su función tradicional de defensa de los intereses de los trabajadores e intentan superar esta contradicción mediante una revitalización de su

actividad reivindicativa, acicateada por lo demás por el inicio de un incipiente proceso de recuperación económica.

Naturalmente, en la base de este cambio de actitud, cuyo punto culminante viene dado por la huelga general del 14 de diciembre de 1988 en demanda de un “giro social” en la política del gobierno socialista, se sitúan los limitados resultados obtenidos por los sindicatos, más allá de lo relativo a su institucionalización, a través de los procesos de concertación. No debe perderse de vista que, si bien durante el período cubierto por la concertación la inflación se redujo y los salarios no crecieron más de los niveles previstos, el desempleo y la precariedad laboral se vieron fuertemente incrementados, a la vez que disminuyó la participación de los salarios en la renta nacional y se produjeron traumáticos procesos de clausura de actividades en el sector industrial (Gonzalez-Posada Martinez, 1988: pág. 29).

Es por ello que la primera reacción de las centrales sindicales vendrá dada por el intento de revertir, en un contexto más favorable, dichos resultados, inclinando la balanza del intercambio político esta vez del lado de los trabajadores.

Lo que de este modo se perseguía era, evidentemente, antes que un replanteamiento del método de actuación, que a fin de cuentas seguía estando basado en la búsqueda de un acuerdo social global con participación de los Poderes Públicos, un ajuste de sus resultados. El destinatario último de la acción y las reivindicaciones sindicales seguía siendo, de este modo, el Estado, y la forma de relación que se aspiraba a mantener con él no era finalmente otra diferente de la neocorporativa. Mediante la elección de esta estrategia, pues, lo que buscaban los sindicatos era recuperar desde el propio espacio político el elevado precio pagado en la etapa precedente en términos de reducción de su prestigio social como organizaciones reivindicativas a cambio de su institucionalización.

Este era, sin embargo, un objetivo difícilmente alcanzable exclusivamente por la vía propuesta, ya que, precisamente, entre las causas de la pérdida de capacidad de movilización de las centrales sindicales se encontraban, no sólo la política de concesiones que estas se vieron obligadas a realizar como contrapartida de su ascenso a un *status* privilegiado, sino precisamente este mismo hecho. No debe perderse de vista que dentro del esquema neocorporativo la acción sindical cotidiana, aquella que expresa el rol tradicional del sindicato como agente contractual, no sólo pierde importancia, sino que se supedita en sus resultados a los objetivos generales marcados por el intercambio político con el Estado. El rol del sindicato como sujeto político termina así por subordinar el de sujeto contractual. Y la aceptación por los Poderes Públicos por ser más relevante para éste que la de los propios trabajadores.

De este modo se pasa por alto que existe aún “un modo de legitimación de la implantación sindical”, basado en la defensa de los derechos de los trabajadores en las empresas mediante el uso de las herramientas tradicionales del método de actuación sindical, y que éste “no puede sustituirse de golpe por actuaciones manageriales” (Baylos Grau, 1988: pág. 40).

La exacerbación de la funcionalidad política de los sindicatos terminará, así, por sumirlos en una doble crisis: una crisis de identidad, en la medida en que conlleva la subordinación a objetivos “superiores” de su clásica función reivindicativa; y una crisis de representatividad, en la medida en que termina por desplazar el eje principal de su actividad hacia el exterior de los centros de trabajo, alejándolos de su base social. Una doble crisis de la cual sólo podían salir buscando mantener en el futuro “un cierto equilibrio entre su antigua concepción reivindicativa y su nueva posición mediadora” (Baylos Grau, 1988: pág. 18).

4 El tránsito hacia un modelo de corporativismo débil o atenuado: la concertación vía pactos concretos

Aunque no fuera éste su propósito, esta nueva estrategia de confrontación de los sindicatos marca el declive del modelo de concertación de los años precedentes. Frente a él adquirirá virtualidad, especialmente después de la huelga general de 1988, un esquema más flexible de diálogo social, que desecha por vez primera el propósito de alcanzar un acuerdo global, para asumir los caracteres de un proceso continuado, dotado de diferentes espacios de relación, y capaz de dar lugar a una diversidad de pactos parciales de distinto alcance, en función de las cuestiones tratadas y los sujetos implicados – en especial entre el Gobierno y los sindicatos (vid. Palomeque López y Alvarez de la Rosa, 2000: pág. 603). De esta etapa datan pactos de singular trascendencia, como los relativos a pensiones no contributivas, formación profesional, negociación colectiva de los empleados públicos o derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Se asiste de este modo al tránsito hacia un modelo de *neocorporativismo débil o atenuado*, dentro del cual la macroconcertación se ve reemplazada por la suscripción de acuerdos sobre materias concretas. Naturalmente, en de este esquema plural, las contraprestaciones de contenido político impuestas a los sindicatos a cambio de nuevas cotas de poder y protección social están bastante más difuminadas que en la etapa precedente, al no verse ya supeditadas a la aceptación de una determinada política de rentas (Valdés Dal-Ré, 1997 a: pág. 181).

La explicación de este cambio en los esquemas de la concertación hay que buscarla en la falta de consenso de sus protagonistas sobre el contenido de un eventual acuerdo global, que se seguirá intentando alcanzar hasta 1989. Es recién en 1990, ante el fracaso de esta estrategia y el éxito de la huelga general, que se opta por el método de la negociación por separado de cuestiones concretas con distintos agentes sociales (Ojeda Avilés, 1990: págs. 171-179).

Progresivamente, sin embargo, “será la idea misma de la concertación social como proceso de adopción de decisiones políticas con fines de gestión global de la economía, la que terminará poniéndose en discusión” (Valdés Dal-Ré, 1997 a: pág. 181). En la base de esta crisis de credibilidad de la concertación, que se precipitará a partir de 1993, cuando fracasan las negociaciones dirigidas a la puesta en marcha del *Plan de Convergencia con la Comunidad Europea*, se sitúa un cambio en las prioridades de los demás actores sociales,

motivado por la irrupción de un conjunto de transformaciones, tanto de carácter ideológico y político, como económico-productivo, que los inducen a una reconsideración de las ventajas del intercambio propio de este tipo de sistemas. En la nueva etapa de intensificación de la competencia a escala comunitaria e internacional y de diversificación de las formas de organización productiva y empresarial que se abre en la década de los noventa, adquieren cada vez mayor relevancia para el Estado y los empresarios, frente a la meta tradicional de moderación de los costes salariales, otros objetivos, como el fomento de la competitividad de las empresas mediante el reforzamiento de la adaptabilidad de sus plantillas y la contención del déficit fiscal (Valdés Dal-Ré, 1997 a: págs. 180-181; Monereo Pérez, 1999: pág. 56; y Regini, 1990: págs. 16-19). Naturalmente, la consecución de estos objetivos no precisa ya de fórmulas de macroconcertación o mesoconcertación, sino más bien del fomento de negociaciones específicas, dirigidas a adecuar las condiciones de trabajo a las circunstancias de los sectores y empresas. Es por ello que, a partir de entonces, más que conseguir pactos globales con los agentes sociales que permitan controlar las variables macroeconómicas y alcanzar el consenso social, lo que buscarán los Poderes Públicos será transferirles la gestión de los procesos de adaptación de las condiciones de empleo de la fuerza de trabajo a las necesidades del mercado.

Este cambio de prioridades será el que traerá consigo el abandono de los pactos centralizados de los años ochenta y abrirá el camino a formas más abiertas, flexibles y autónomas de concertación, que empezarán a aflorar a partir de mediados de los noventa.

5 El difícil camino hacia la autonomía

La reforma laboral de 1994, puesta en marcha por el último gobierno socialista con una fuerte contestación sindical, responde al nuevo orden de prioridades apuntado. Esta marca un decisivo punto de inflexión en la política de intervención de los Poderes Públicos en el mercado de trabajo, en la medida en que supone el abandono de la estrategia de “fomento del empleo” y “flexibilización de las relaciones laborales” mediante la concesión al sector empresarial de ventajas, especialmente en materia de uso de la contratación temporal no causal, que contribuyan a vencer sus resistencias a la incorporación de nuevos trabajadores y favorezcan un uso más dúctil de la fuerza de trabajo, en favor de la conformación de un nuevo marco de ordenación de las relaciones laborales, dentro del cual desempeñe un lugar estelar la “adaptabilidad” a las transformaciones del entorno económico-productivo de las empresas.

Este es, sin embargo, un objetivo de difícil consecución exclusivamente desde la ley. De allí que el legislador de 1994 se propusiera, no sólo “introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos en las distintas fases del desarrollo de la relación laboral”, procediendo para ello a la puesta en marcha de importantes cambios en el régimen de la relación individual de trabajo, sino también “potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como elemento regulador de las relaciones laborales”, “dada su capacidad de acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones de los sectores de actividad y las empresas”, atribuyéndole con tal fin “un conjunto de facultades de adaptación y modalización

– de negociación, en suma – que se proyectan en la práctica totalidad de las instituciones del Título I” del ET, conforme indica la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994.

Es importante observar, de todas formas, que este proceso de fortalecimiento del espacio de regulación de los convenios, que es propiciado por la reforma mediante una doble operación de reducción del acervo de derecho necesario estatal y transferencia de competencias de regulación a la autonomía colectiva, vino acompañado de otro de debilitamiento de la unidad y estabilidad normativas de los propios convenios. En este caso, el objetivo a conseguir era que su contenido “se ajuste lo más posible a las características de sus ámbitos de aplicación y a las condiciones tenidas en cuenta en el momento de su suscripción”, recurriendo para ello a mecanismos de fomento de la descentralización negocial. El desmontaje del poder ordenador de la negociación colectiva reconocido por el artículo 82.3 ET a las organizaciones más representativas de ámbito estatal o autonómico, puesto en marcha mediante el reconocimiento de la posibilidad de negociar en espacios superiores a la empresa convenios susceptibles de afectar lo dispuesto por otros de nivel superior, incluso a despecho de lo que pudiera haberse establecido a través de acuerdo marco (artículo 84, párrafos 2º y 3º), unido a la creación de mecanismos dirigidos a posibilitar el “descuelgue” a nivel empresarial de lo pactado en los convenios de nivel superior cuando ello sea necesario para una mejor atención de las necesidades empresariales (artículos 82.3, párrafos 2º y 3º, y 41.2, párrafo 3º), son expresión de cómo la tendencia a la diversificación de los tratamientos normativos no sólo afecta al nivel legal, sino también a la propia negociación colectiva, en relación con la cual se busca favorecer el particularismo frente a la homogeneidad mediante el desplazamiento de los procesos negociadores a espacios cada vez más reducidos (Sanguinetti Raymond, 2000).

La puesta a punto de este tipo de mecanismos deja entrever una marcada falta de confianza, no sólo en la capacidad de los agentes sociales de llevar a cabo una reestructuración del sistema español de negociación colectiva, sino en su aptitud para “gestionar y administrar el nuevo modelo de relaciones laborales diseñado por el legislador y asentado en el principio de adaptabilidad” (Valdés Dal-Ré, 1996: pág. 51). Nada hay en el diseño de la reforma de 1994 que estimule prácticas de concertación o diálogo social. Antes bien, su sino parece ser el de promover una suerte de microcorporativismo de signo diferenciador (Baylos Grau, 1999: pág. 249), claramente contrapuesto en su configuración y objetivos a dichas prácticas.

Pese a ello, una vez superada la fase inicial de contestación sindical, los propios fenómenos de repliegue de la protección estatal y fomento de la diversificación normativa terminarán por favorecer, no sólo un impulso de la actividad contractual de los sindicatos, que intentarán ocupar desde la negociación colectiva los espacios abiertos por la retirada de la ley e incluso poner en funcionamiento mecanismos de ordenación de la estructura negocial (Villavicencio Ríos, 1998: pág. 118), sino la recuperación del diálogo entre los agentes sociales del máximo nivel, que había permanecido en un período de letargo durante varios años.

Detrás de esta recuperación se sitúa la necesidad de ordenar y controlar unos procesos de negociación dotados de unos niveles cada vez mayores de autonomía, tanto en lo que respecta a la configuración de sus contenidos como de sus ámbitos de aplicación. No obstante, esta misma dinámica conducirá a dichos sujetos a abrir un espacio de negociación de más amplio alcance, en el que “se puedan concordar tanto las reglas comunes como diagnosticar las necesidades más acuciantes del sistema” (Gutierrez Vergara, 1997: pág. 35).

La afirmación de este ámbito autónomo de negociación entre las grandes organizaciones sindicales y empresariales tiene como primeros frutos dos acuerdos muy vinculados aún con la aplicación de la reforma de 1994: el *Acuerdo Interconfederal en Materia de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo*, de octubre de ese año, a través del que se busca ordenar el proceso de derogación de las mismas previsto por la DT 2ª ET, y el *Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos* (ASEC), de enero de 1996, cuyo objetivo es el de sentar las bases del sistema de composición autónoma de conflictos colectivos que la reciente apertura de nuevos espacios de actuación a la autonomía colectiva hacía necesario. No obstante, alcanzará su máxima expresión durante la primera fase del nuevo gobierno, en la que se suscribieron los tres acuerdos interconfederales que integran el *corpus* de la reforma laboral de 1997: el *Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo* (AIEE), el *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva* (AINC) y el *Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos* (ACV), todos de abril de 1997.

Como se ha observado, estos acuerdos son expresión de “una nueva extensión de funciones de la negociación colectiva”, que trasciende su rol tradicional para aparecer como “organizadora de aspectos centrales del marco regulador del sistema” (Baylos Grau, 1999: pág. 252), formulando no sólo propuestas de modificación normativa, sino ofreciendo soluciones a algunos de los problemas más importantes planteados por la reforma de 1994. Desde esta perspectiva, lo que los acuerdos de 1997 se plantean no es tanto poner en cuestión el retroceso de las formas de heterotutela estatal, como afrontar desde la autonomía colectiva la corrección de algunas de sus limitaciones, sin poner en cuestión la vocación de conjunto que lo informa. Ello implica que los sindicatos, luego de una fase inicial de lucha frontal contra el repliegue del Estado, descubren la importancia de los nuevos espacios abiertos por éste a su actuación autónoma e intentan hacer uso de ellos para asumir por vez primera funciones de gobierno del sistema. La diferencia entre las reformas de 1994 y 1997 no radica, así, sólo en el método consensual adoptado para su implantación, sino también en el contenido de las soluciones propuestas para los problemas planteados.

Esta característica puede ser apreciada en todos los acuerdos, incluido el AIEE. Aunque éste tiene por objeto “proponer a los Poderes Públicos las modificaciones normativas necesarias” para contribuir “a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo”, y constituye por tanto “una manifestación propia del proceso político de concertación social, en el que la autonomía colectiva se encuentra en el origen y en el contenido de la norma estatal” (Palomeque López y Alvarez de la Rosa, 2000: pág. 611), buena parte de las soluciones que impulsa se basan en el reforzamiento del papel de la negociación colectiva, con tendencia a primar los niveles centralizados (vid. Casas

Baamonde, 1997: págs. 13-14). Más clara aparece esta tendencia en el ACV, cuyo propósito es “cubrir los vacíos de contenidos producidos por la desaparición de las Ordenanzas Laborales” en un contexto de repliegue de la norma estatal, ofreciendo una regulación básica de las condiciones de trabajo, aplicable a los sectores carentes de normas convencionales (vid. Valdés Dal-Ré, 1997 b: págs. 7-8). Lo mismo puede decirse, finalmente, del AINC. Si bien éste pacto responde al propósito de favorecer una recuperación del poder de las federaciones nacionales de rama, mermado por los cambios introducidos en 1994, y para ello opta por promover la adopción de convenios de ese ámbito, se cuida de no afectar los espacios abiertos a la negociación colectiva de los niveles inferiores, propiciando la puesta en marcha de procesos de articulación negocial. Ello supone que, antes que un retorno al estado de cosas precedente, lo perseguido es la creación de mecanismos que permitan que los procesos de diversificación se desarrollen conforme a las pautas marcadas en los niveles superiores y no de manera autárquica e incontrolada.

La reforma pactada de 1997 es expresión, de este modo, de un esquema distinto de concertación, cuya característica más relevante viene dada por su relativa autonomía respecto de los Poderes Públicos, tanto en lo que atiene al método elegido, ya que el intercambio político se plantea “como una resultante de la negociación autónoma entre las representaciones de intereses de trabajadores y empresarios” (Gutierrez Vergara, 1997: pág. 36), como a las soluciones propugnadas, que giran en gran medida en torno a la promoción del uso de los mecanismos negociales tradicionales como herramientas dirigidas a desarrollar funciones generales de gobierno del sistema con carácter alternativo o sustitutivo de la ley. Un esquema de concertación lleno de potencialidades, en la medida en que implica la afirmación de un “sistema autónomo de regulación de las relaciones de trabajo y empleo”, dentro del cual la negociación legislativa con los poderes del Estado constituye un mecanismo de expresión de lo previamente acordado (Baylos Grau, 1999: pág. 254), pero también sumamente frágil, en la medida en que su continuidad depende del mantenimiento del consenso sobre el intercambio de fondo que lo sustenta, basado en un equilibrio muy difícil de alcanzar entre la satisfacción de la demanda empresarial de mayor flexibilidad en cuanto al uso de la fuerza de trabajo y la aspiración sindical de un incremento de los niveles de seguridad en el empleo.

En principio, dentro de éste planteamiento “traslativo” de la concertación, el rol de los Poderes Públicos se circunscribe a actuar como soporte de la efectividad de los acuerdos, ya sea proporcionando el apoyo que éstos requieren para su ejecución, o posibilitando la recepción legal de sus contenidos, adoptando en su caso medidas de refuerzo. Esta visión del Estado como mero receptor de los frutos del diálogo social, no se corresponde del todo con la realidad de los hechos. De un lado porque el mismo ha actuado como impulsor de las negociaciones, comprometiéndose a asumir sus resultados. Pero, del otro, porque dichos procesos de concertación bilateral y “recepticia” han venido acompañados de otros de negociación entre el Estado y los agentes sociales, tanto de forma conjunta como separada, dirigidos a la discusión de cuestiones diversas, vinculadas con aspectos concretos de la intervención del Estado en las relaciones laborales o con los problemas de la protección social.

De allí que durante toda la etapa de florecimiento de los pactos autónomos, la concertación más tradicional, basada en la suscripción de acuerdos bilaterales o tripartitos sobre materias concretas alcanzó importantes resultados (entre otros, el *Acuerdo para la Reforma del Plan de Empleo Rural*, suscrito con UGT y CC.OO. en octubre de 1994, el *Acuerdo sobre consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social*, suscrito con esas organizaciones en octubre de 1996, al *Acuerdo para el empleo y la protección social agrarios*, firmado también con UGT y CC.OO. en noviembre de ese año o, en fin, al *Acuerdo de Bases sobre la política de formación profesional*, de carácter tripartito, del mes de diciembre del mismo año). Y es por esta razón también que, agotado en 1998 el consenso entre los agentes sociales que permitió la reforma pactada del 97, luego del fracaso de las negociaciones promovidas por el Gobierno para la consecución de un acuerdo tripartito sobre trabajo a tiempo parcial, la concertación pudiese continuar entre el Estado y las confederaciones sindicales, dando lugar, no sólo a la aprobación del pacto en cuestión sin la participación de la patronal (*Acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad*, de noviembre de 1998), sino incluso a algún acuerdo parcial con uno de los sindicatos (*Programa de incentivos para el empleo estable para 1999*, suscrito sólo por CC.OO.).

La oportunidad para retomar el singular esquema de concertación puesto en marcha en 1997 se presentará cuatro años más tarde, con ocasión de las negociaciones iniciadas por los agentes sociales con el patrocinio del Gobierno con el objeto de evaluar la aplicación de los pactos alcanzados entonces y proponer las medidas de ajuste requeridas en esta etapa por el mercado de trabajo español. El desarrollo del proceso, cuyo desenlace es a estas alturas de sobra conocido, ha servido para poner de manifiesto hasta qué punto las condiciones que hicieron posible la reforma de 1997 no resultan fácilmente repetibles, pese a encontrarse formalmente presentes también en esta ocasión todos los elementos que la acompañaron: la declarada voluntad de los negociadores de profundizar en el objetivo de mejora de la calidad del empleo y el explícito compromiso del ejecutivo de propiciar una recepción a nivel legislativo de lo pactado. Fue así como, rápidamente pudo ponerse de manifiesto que el alejamiento de posiciones entre patronal y sindicatos alcanzado en 1998 con ocasión de las negociaciones en torno a la reforma del contrato a tiempo parcial era en realidad expresión de una falta de sintonía bastante más intensa en cuanto a la manera de abordar el problema de la precariedad del mercado de trabajo español. Si bien el punto de partida de la negociación fue aquí más o menos similar al de 1997 (la demanda empresarial de una reforma de la regulación del despido dirigida a reducir su coste, frente a la propuesta sindical de introducción de limitaciones al uso de los contratos de duración determinada), los participantes en el proceso no fueron esta vez capaces, ni de alcanzar un compromiso entre ambas formas de intervención, como el que en su momento expresó la creación del “contrato para el fomento de la contratación indefinida”, ni de proponer medidas alternativas para afrontar los problemas apuntados. Ello ha supuesto el cierre, al menos por el momento, de la prometedora vía de intercambio negociado entre estabilidad y flexibilidad abierta en 1997.

A este cambio en la actitud de los interlocutores sociales hay que añadirle, sin embargo, otro en la postura asumida ahora por el Gobierno ante las negociaciones. Seguramente reforzado por la obtención de mayoría absoluta, que le hace depender menos del consenso para la puesta en marcha de sus políticas, el mismo ha optado en esta ocasión, no sólo por dar a conocer de antemano sus puntos de vista sobre las cuestiones tratadas, introduciendo con ello un claro factor de desestabilización de las negociaciones (Escudero Rodríguez, 2001: pág. 101), sino por asumir una suerte de postura arbitral ante la falta de acuerdo, pasando a recoger de forma selectiva a través del RD-Ley 5/2001 aquellas propuestas esbozadas por las partes a lo largo de las tratativas que ha considerado más positivas (Rodríguez-Piñero, Valdés Dal-Ré y Casas Baamonde, 2001: pág. 4). El resultado ha sido una nueva reforma del mercado de trabajo que ha sido considerada, no sin razón, como desequilibrada e insuficiente, en la medida en que, amén de recoger de forma preferente los planteamientos de uno de los sectores de la negociación (Rodríguez-Piñero, Valdés Dal-Ré y Casas Baamonde, loc. cit.), incluye un catálogo de medidas francamente insuficiente para afrontar las graves deficiencias del mercado laboral español (Escudero Rodríguez, 2001: págs. 102-103). Ello hace prever nuevas reformas en un futuro no necesariamente mediato. Unas reformas en las que el diálogo social tendrá una nueva oportunidad para emerger.

6 Hacia una redefinición de las relaciones entre el intercambio político y la actividad contractual de los sindicatos

De lo dicho hasta aquí se desprende que, antes que la emergencia de nuevo modelo de concertación social, lo que la experiencia desarrollada a partir de mediados de los noventa permite poner de manifiesto es, más bien, una ampliación de los espacios de desarrollo de la actividad concertativa de los sindicatos, capaz de expresarse de muy diversas formas y en muy distintos ámbitos: desde la negociación colectiva en sentido estricto, dentro de la cual aparecen cada vez más implicados en la ocupación de los espacios abiertos en los últimos años; pasando por las relaciones con las organizaciones patronales de nivel federal y confederal, de forma conjunta con las cuales buscan asumir funciones, tanto de ordenación de la propia contratación colectiva como de propuesta de soluciones de alcance general para las necesidades más acuciantes del sistema; hasta llegar al intercambio político con los Poderes Públicos, que se dirige a la consecución de acuerdos concretos que busquen, bien garantizar la efectividad de pactado en los otros ámbitos, o bien favorecer la adopción de determinadas opciones de política laboral.

Esta revitalización ha venido acompañada de un incremento de la capacidad de los sindicatos de impulsar un proyecto autónomo de ordenación de las relaciones laborales, basado en la promoción de la autonomía colectiva como elemento vertebrador del sistema y la preservación de determinados mecanismos de tutela de la posición de los trabajadores que se sitúan en la base de su capacidad de desarrollo institucional, como la estabilidad en el empleo, a cuyo fomento y compatibilización con las demandas empresariales de flexibilidad han dedicado un esfuerzo de concertación muy importante en los últimos años, aunque no siempre coronado por el éxito, como se ha podido comprobar.

Ambos fenómenos son expresión de la capacidad de respuesta de las centrales sindicales al nuevo contexto de los años noventa, y al nuevo patrón de relaciones entre ellos y los Poderes Públicos que emerge como consecuencia de los cambios operados. Un patrón de relaciones dentro del cual, si bien legitimación social de las decisiones gubernamentales no deja de constituir un valor, por más que la intensidad con la que se la busque pueda variar en función del momento político por el que se atraviere, ésta deja de depender de la aceptación global de ciertas opciones globales de política económica, como ocurrió a lo largo de los ochenta, para basarse en la adopción de compromisos de carácter singular. Unos compromisos que, por su propia naturaleza, no excluyen ya de forma generalizada el conflicto ni condicionan el desarrollo de la actividad contractual de los sindicatos. Antes bien, esta actividad se ve ahora impulsada desde la ley, que se repliega para dejar paso a la negociación colectiva.

Al no excluir *per se* el conflicto y reivindicar un espacio para el desarrollo de su rol como agentes contractuales, este nuevo esquema creará condiciones favorables para que éstos superen su anterior crisis de identidad, producto de la contraposición entre sus funciones mediadora y reivindicativa en la que los introdujo el modelo de corporativismo centralizado predominante la década de los ochenta, redescubriendo en este proceso su identidad como organizaciones de defensa de los intereses de los trabajadores en el marco de las relaciones de producción. Un redescubrimiento que resulta esencial incluso para el reforzamiento de su propio rol como sujetos políticos. No debe perderse de vista que las organizaciones sindicales sólo conseguirán ser sujetos políticos con auténtico peso dentro de la sociedad, únicamente en la medida en que logren configurarse, paralelamente, como sujetos contractuales fuertes. Es decir, en tanto cuenten con el respaldo y la adhesión de los trabajadores, por ser capaces de gestionar adecuadamente sus intereses en los distintos ámbitos en los que éstos se expresan, y no sólo en el terreno del intercambio político.

7 La diversidad y fragmentación como retos de futuro del sindicalismo

Lo dicho hasta aquí no debe hacer perder de vista que el contexto social y productivo emergente de finales de la década de los noventa en las sociedades desarrolladas, incluida la española, no es ya el mismo que los sindicatos se encontraron a la entrada en vigor de la norma constitucional. El ascenso de un nuevo modelo de desarrollo económico, basado en la desregulación de los mercados, la apertura a la competencia a escala internacional y el fomento de la competitividad de las empresas, ha determinado el afloramiento de nuevas formas de organización del trabajo y la producción, resultado de la progresiva erosión del modelo tradicional de fábrica fordista o taylorista, las cuales imponen retos inéditos al sindicalismo.

Los últimos años son testigos de cómo, mientras el sector terciario de la economía gana espacios frente al industrial, los tipos de empresa se diversifican y fragmentan, dando lugar a nuevas modalidades de organización basadas en el establecimiento de formas más o menos estables de colaboración entre unidades productivas independientes entre sí (concentraciones, grupos, redes de empresas, etc.), en tanto que el tamaño medio de las

empresas disminuye y cobran importancia las estrategias de descentralización productiva. Estos fenómenos vienen acompañados de una correlativa diversificación y fragmentación de la composición de la clase trabajadora, dentro de la cual se reduce el espacio del sector obrero industrial y adquiere cada vez más relieve el personal con funciones técnicas y de planificación; a la vez que adelgaza el núcleo de operarios fijos a jornada completa y se incrementan los trabajadores “desiguales”: temporales, a tiempo parcial, fijos discontinuos, “a distancia” (en su forma arcaica, que remite al trabajo a domicilio, y en su versión moderna, donde emerge el “teletrabajo”), contratados a través de empresas de trabajo temporal, e incluso autónomos dependientes económicamente de ciertas empresas, para las que cumplen encargos de forma preferente o exclusiva.

Si bien el afloramiento de estos fenómenos no autoriza a pronosticar la desaparición sin más, ni del sistema fordista, ni del trabajo industrial, es evidente que la doble fragmentación que introducen en un escenario hasta entonces caracterizado por su homogeneidad, crea grandes dificultades para el desarrollo futuro de la acción sindical, sobre todo a nivel empresarial. Igualmente, hace bastante más difícil que en el pasado la realización de una síntesis equilibrada de los distintos intereses en juego por parte de las organizaciones sindicales.

Nada hay en ellos, sin embargo, que permita cuestionar la necesidad de la acción sindical. Antes bien, es posible afirmar que la refuerza. No debe perderse de vista que los ajustes que los procesos de reestructuración empresarial y productiva imponen en las condiciones de vida y trabajo de cada vez más personas permiten augurar una situación reiteradas tensiones sociales en el futuro. Naturalmente, en este contexto, los sindicatos están llamados a cumplir una importante función mediadora, dirigida a conseguir una racionalización de estos procesos (Escudero Rodríguez, 1994: pág. 98). Puede afirmarse, por ello, que si bien “la composición de las sociedades resulta hoy en día más compleja, y los intereses de sus componentes son hoy más fragmentados y heterogéneos que los de antaño”, “también la estabilidad del orden social depende, hoy aún más que ayer, de la capacidad de las organizaciones sindicales y patronales de expresar esa diversidad al tiempo que contribuyen a la realización del interés general” (Supiot et al., 1999: pág. 187).

No obstante, para cumplir esa función mediadora, los sindicatos han de asumir organizativa e ideológicamente la diversificación de espacios e intereses en curso, adoptando soluciones imaginativas ante realidades y problemas nuevos. Para ello, seguramente tengan especial interés aquellos planteamientos que apuntan hacia una mayor sectorialización de las propuestas sindicales, de forma que sean capaces de prestar más atención a los intereses de determinados colectivos (mujeres, trabajadores precarios, mandos intermedios, etc.); una potenciación de la acción sindical de base, dirigida a favorecer su penetración en las pequeñas y medianas empresas (Redondo, 1994: págs. 218-220); un replanteamiento de los espacios de actuación sindical y desarrollo de la negociación colectiva, que preste atención a las unidades emergentes de organización empresarial y busque convertirlas en espacios de contratación (Casas Baamonde, 1999: págs. 95-99); un incremento de la capacidad de los sindicatos de atender los intereses individuales, potenciando la tutela de los derechos de la persona del trabajador y fomentando una mayor participación y control

de los productores sobre su trabajo; o, ya en el límite de las fronteras del sindicalismo, un replanteamiento de la relación con los trabajadores autónomos sujetos a dependencia económica, que haga posible una equiparación de éstos a los asalariados al menos desde la perspectiva de los mecanismos de organización y tutela colectiva (Sanguineti Raymond, 1996: págs. 59-71).

Naturalmente, esta adecuación de la praxis sindical a la creciente complejización del tejido social y empresarial no está reñida con el desarrollo de prácticas de concertación y diálogo social. Si bien la diversificación de las estrategias de los actores sociales que estos procesos imponen convierte en inadecuadas las fórmulas de macroconcertación del pasado, persiste la necesidad de desarrollar una política dirigida a la consecución de acuerdos específicos que aborden las principales necesidades de adaptación de un sistema de relaciones laborales en constante transformación (Escudero Rodríguez, 1994: pág. 98).

Esta combinación de estrategias a nivel general y específico no resulta fácil. Máxime tratándose de un sindicalismo como el español, caracterizado por combinar unos elevados índices de audiencia electoral e influencia global con un limitado respaldo afiliativo (García Murcia, 1987: pág. 216). Sin embargo, en ese proceso se juegan estas organizaciones su futuro como instituciones y su peso político y social. No debe perderse de vista que, de no responder a los retos planteados, los sindicatos pasarán seguramente a convertirse en organizaciones burocráticas, representativas de un núcleo cada vez más reducido de trabajadores. Y, en esa medida, su participación pasará incluso a ser prescindible para los Poderes Públicos.

El futuro de los sindicatos depende, pues, de su capacidad de proporcionar respuestas satisfactorias a las demandas de un mundo del trabajo caracterizado por su heterogeneidad y movilidad. Ello no tiene porqué inducir a planteamientos pesimistas sobre su continuidad. Estos son organizaciones surgidas de la experiencia histórica de los propios trabajadores, con el objeto de ofrecer una respuesta autónoma a la situación de inferioridad en la que los había sumido la aplicación a las relaciones laborales de las reglas del libre mercado. A lo largo de su andadura han demostrado poseer una gran capacidad, tanto de resistencia a las agresiones como de adaptación a las necesidades de cada momento. Nada hace presagiar que ello no ocurrirá en el futuro. Al fin y al cabo, como se ha afirmado, “el individuo continúa necesitando una base colectiva incluso en la era del individualismo” (Däubler, 1994: pág. 82).

BIBLIOGRAFIA

A. BAYLOS GRAU (1988), “Institucionalización sindical y prácticas neocorporativas. El caso español (1977-1987)”, *Revista de Trabajo*, núm. 91.

A. BAYLOS GRAU (1999), “La intervención normativa del Estado en las relaciones laborales colectivas. 1987-1997”, en F. MIGUELEZ y C. PRIETO, *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.

- M. E. CASAS BAAMONDE (1997), “Diálogo y concertación social: el Acuerdo Interconfederal sobre estructura de la Negociación Colectiva”, *Relaciones Laborales*, núm. 10.
- M. E. CASAS BAAMONDE (1999), “Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea”, en AA.VV., *Empleo, contratación y negociación colectiva. XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- W. DÄUBLER (1994), “¿Salidas de la crisis? Reflexiones para un cambio de los sindicatos”, en F. VALDÉS DAL-RÉ (Coordinador), *Sindicalismo y cambios sociales*, Madrid, CES, 1994.
- R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (2001), “Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001”, *Relaciones Laborales*, núm. 10.
- F. DURÁN LÓPEZ (1979), “El papel del sindicato en el nuevo sistema constitucional”, *Revista de Política Social*, núm. 121.
- R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (1994), “Logros y retos de la mayor representatividad sindical en la década de los noventa”, en F. VALDÉS DAL-RÉ (Coordinador), *Sindicalismo y cambios sociales*, Madrid, CES.
- GARCÍA MURCIA (1987), *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- E. GONZALEZ-POSADA MARTINEZ (1988), “Democracia política y sistema sindical en España: datos para su comprensión”, *Revista de Trabajo*, núm. 91.
- A. GUTIERREZ VERGARA (1997), “Las relaciones laborales entre la ley y el pacto”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3.
- J. L. MONEREO PÉREZ (1999), *Concertación y diálogo social*, Valladolid, Lex Nova.
- A. OJEDA AVILES (1990), “El bilateralismo como respuesta (impropia) a la crisis de la concertación”, en A. OJEDA AVILÉS (Director), *La concertación social tras la crisis*, Barcelona, Ariel.
- M.-C. PALOMEQUE LÓPEZ (1980), “El sindicato como sujeto político”, en AA.VV., *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos.
- M.-C. PALOMEQUE LÓPEZ y M. ALVAREZ DE LA ROSA (2000), *Derecho del Trabajo*, Madrid, CEURA.
- N. REDONDO (1994), “Objetivos del sindicalismo”, en F. VALDÉS DAL-RÉ (Coordinador), *Sindicalismo y cambios sociales*, Madrid, CES.
- M. REGINI (1990), “El declinar del intercambio político centralizado y la emergencia de nuevas formas de concertación”, en A. OJEDA AVILÉS (Director), *La concertación social tras la crisis*, Barcelona, Ariel.
- J. RIVERO LAMAS (1982), “Configuración y fines de los sindicatos en la Constitución”, en AA.VV., *El trabajo en la Constitución*, Zaragoza, Universidad de Zaragoza.

M. RODRÍGUEZ-PIÑERO (1978), “El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales”, en AA.VV., *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia, Ilustre Colegio de Abogados.

M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, F. VALDÉS DAL-RÉ y M. E. CASAS BAAMONDE (2001), “La reforma del mercado de trabajo ‘para el incremento del empleo y la mejora de su calidad’”, *Relaciones Laborales*, núm. 7.

T. SALA FRANCO (1978), “La libertad sindical en el proyecto constitucional”, *Argumentos*, núm. 14.

W. SANGUINETI RAYMOND (1996), “La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?”, *Temas Laborales*, núm. 40.

W. SANGUINETI RAYMOND (2000), *La inaplicación parcial del contenido del convenio colectivo*, Valencia, Tirant lo blanch.

A. SUPIOT el alt. (1999), *Trabajo y Empleo*, Valencia, Tirant lo blanch.

F. VALDÉS DAL-RÉ (1990), “El paradigma legal en la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, T. I.

F. VALDÉS DAL-RÉ (1996), “El sistema español de relaciones laborales: una aproximación”, *Relaciones Laborales*, núm. 1-2.

F. VALDÉS DAL-RÉ (1997 a), “La legislación laboral negociada”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3.

F. VALDÉS DAL-RÉ (1997 b) “El Acuerdo de cobertura de vacíos”, *Relaciones Laborales*, núm. 11.

A. VILLAVICENCIO RÍOS (1998), *Los acuerdos marco sobre la estructuración de la negociación colectiva: naturaleza jurídica, eficacia, contenido*, Granada, Comares.