
CORPORATISMO Y RELACIONES LABORALES EN EUROPA EN TIEMPO DE CRISIS *

Faustino Miguélez Lobo

Una de las más llamativas características del sindicalismo en la Europa de hoy es que apenas hay un solo sindicato que no se plantee algún tipo de intervención en la política económica de su país. No se trata de una intervención provocada por la crisis económica, sino que data de mucho tiempo atrás y se ha ido consolidando lentamente en los diversos países, quizá desde la Segunda Guerra Mundial. Incluso en España, con una corta experiencia de sindicalismo libre en el período histórico reciente, está claro que las características del sindicalismo, de las relaciones laborales, de la política económica y de la política *tout court* están influidas por dicha presencia, que a veces se ha traducido, y otras no, en algún tipo de acuerdo global, pero que siempre ha constituido un factor de fondo de algunas de las cuestiones económicas y sociales más candentes. Este fenómeno nuevo plantea, al menos, tres problemas que quiero abordar en este artículo.

En primer lugar, se está registrando un profundo cambio en las relaciones laborales tradicionales, basadas en la autonomía de las partes (sindicatos y empresarios) y centradas en la negociación colectiva («negociación de mercado», según la terminología de algunos estudiosos). Algunas de las cuestiones que es

* Este artículo forma parte de una investigación sobre «Política sindical y corporatismo en España en comparación con algunos países europeos», todavía no finalizada, y para la que el autor contó con una ayuda del CIS en 1984.

necesario suscitar aquí se refieren a la aparición de un nuevo tipo de intervencionismo del Estado, que se traduce en lo que algunos autores llaman «negociación política» (Crouch-Pizzorno, 1978), que estaría reduciendo el espacio de la negociación tradicional o de mercado (T. Treu, 1983); la relación sindicatos-empresarios está dejando lugar, a menudo, a una relación privilegiada sindicatos-Estado. Se trataría, por tanto, de cambios en las relaciones laborales por la aparición de actores nuevos y de nuevos contenidos en las mismas. Pero también se podría hipotizar que estos cambios afectan a los actores tradicionales de las relaciones laborales; bastará recordar, a tal propósito, la estrecha relación que Clegg señala entre negociación colectiva y sindicatos (H. Clegg, 1976). La cuestión nos interesa aquí por lo que se refiere al actor sindicato principalmente.

Un segundo problema se refiere al tipo de intervención política en que está presente el sindicato. De los compromisos que tienen lugar en Austria, por ejemplo, en los años cincuenta, a los últimos acuerdos en Italia o España hay un largo trecho, a veces jalonado de conflictividad y otras de aislamiento sindical. Ciertamente que la crisis económica parece haber homogeneizado el fenómeno al acentuarse la preocupación de los sindicatos por problemas tales como la inflación, la balanza de pagos, las reestructuraciones, el desempleo; pero las respuestas que aquéllos han dado no han sido exactamente las mismas en todos los países. Convendría profundizar en las razones de esa diversidad, referidas quizá a la tradición de los sindicatos en cuestión, a sus alianzas, a la estructura social del país, al nivel de desarrollo, pero también al tipo de gobierno con el que los sindicatos se han enfrentado, etc.

Por último, y quizá el tema más importante, es necesario investigar en las razones de fondo de este decantamiento del sindicato. Muchos autores han insistido, y con razón, en que el fenómeno de la politización de la acción sindical es consecuencia de la irrupción del Estado en el área de la economía, bien como una respuesta adecuada a la nueva situación, bien tras la invitación del Estado a consensuar ciertos aspectos de la política económica y encauzar la conflictividad social. Siendo ciertas estas razones, en este artículo quiero subrayar más otros posibles motivos, referidos al sindicato mismo como actor (Lange, 1982; Regini, 1983; Perulli-Trentin, 1983) en su doble vertiente, en cuanto representa o quiere representar a los trabajadores y en cuanto es una organización con dinámica e intereses propios que se enfrenta a otras organizaciones. Los sindicatos son intermediarios de intereses y valores que pueden ser materiales, pero también culturales o de identidad, y lo son en tanto en cuanto los trabajadores aceptan dicha intermediación; pero no son meros correos de los intereses de los trabajadores ante otros agentes sociales; formulan estrategias y tácticas que, al tiempo que buscan captar dichos intereses y necesidades, no pueden sino estar influidas por intereses de la organización como tal —fortalecimiento, supervivencia—. Por otro lado, la «negociación política» comporta un proceso de valoración y reconocimiento mu-

tuos de los diversos negociadores, valoración y reconocimiento que influyen en el peso social que unos y otros acaban teniendo y, paradójicamente, pueden influir también en una mayor o menor aceptación por parte de sus posibles representados. Por todos estos motivos, es fundamental preguntarse qué intereses han guiado a los sindicatos para entrar en la escena política y para hacerlo con determinadas características y variabilidad.

Cabría señalar, por último, que vamos a centrar este análisis en la experiencia sindical de cuatro países europeos: Francia, Alemania Federal, Italia y Gran Bretaña¹. Las tradiciones sindicales, el contexto económico y político de esos países, la diversa estructura interna de los sindicatos considerados no nos permiten pensar, de entrada, en un modelo común. Pero lo que interesa es estudiar las características que en estas experiencias presenta la relación sindicatos-Estado. El marco teórico en el que se realiza el análisis es el de la evaluación crítica del corporatismo², modelo a través del cual se ha buscado, en los últimos años, una explicación para el protagonismo conjunto de sindicatos-Estado-empresarios en la conformación de un nuevo equilibrio social.

LA «ACCION POLITICA» DE LOS SINDICATOS EUROPEOS

La plasmación concreta de la actividad sindical en las últimas décadas ha superado ampliamente los límites de la empresa y del proceso productivo para entrar en una dinámica social mucho más amplia.

Tomemos el ejemplo alemán. La coestión y la «paz social», configuradas entre 1949 y 1951, definen la estrategia y la táctica de los sindicatos al menos para las dos décadas siguientes, pero tienen raíces anteriores más profundas. Algunos autores (J. Hoffman, en Perulli, 1983) perciben los fundamentos de esta estrategia en la aceptación, ya en la República de Weimar, del «común interés de la producción» —admitiendo conflictos sólo en el área de la distribución— y en la concepción del Estado predominante en el movimien-

¹ La escena sindical difiere notablemente de uno a otro de estos cuatro países. En Gran Bretaña está ocupada casi totalmente por el TUC (*Trade Union Congress*), institución que engloba a la mayoría de los sindicatos generales, sectoriales y aun de categoría, que tienen un notable grado de autonomía en la política sindical efectiva. En Alemania Federal domina la DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) —al margen de la cual existen sólo algunos sindicatos de empleados de tamaño menor— y, dentro de la DGB, las grandes federaciones del Metal y de Químicas. Por el contrario, en los casos de Italia y Francia, con división sindical consolidada (Francia: CGT, CFDT, FIO, principalmente; Italia: CGIL, CISL, UIL), podemos hablar o bien de estrategias diferenciadas o bien de unidad de acción.

² El concepto clave de este modelo, corporatismo, ha sido traducido a veces por corporativismo y por neocorporatismo. Con este último término se ha querido diferenciar la actual situación de la que se daba en los regímenes políticos autoritarios, mientras que corporativismo tiene connotaciones de localismo o seccionalismo; por eso preferimos hablar de corporatismo.

to sindical socialdemócrata, como «garante de la estabilidad». Ambos principios estarían, asimismo, en la base de los acuerdos postbélicos y aun en el abandono de la política de socializaciones que proponía el congreso sindical de Munich. La división entre el área de acción de los sindicatos, que es el área de la distribución, y la influencia del Consejo, que es la de la producción, no es sólo una conquista de los patronos (G. Martinet, 1979), sino que también responde a su aceptación por parte de los sindicatos. Pero no cabe duda que los sindicatos fuera de la empresa eran sindicatos fuertes, ni es menos cierto que esta fuerza es una de las razones de las victorias electorales socialdemócratas en los años sesenta³. Tampoco cabe olvidar que el congreso del Partido Socialdemócrata en Bad Godesberg, en 1959, no pone ya los objetivos en la conquista del socialismo, sino en la implantación del *welfare state*. Estos principios son los que asumen también los sindicatos, que no tienen inconveniente en colaborar estrechamente con el Estado en el diseño e implementación de la política económica. La inclusión del sindicato responde a la estrategia del Estado, que apunta particularmente a la distribución de los beneficios del *welfare state*, sin cuestionar la producción. Ciertamente, esta estrategia implica contradicciones, ya que los consejeros del Betriebsrat⁴ son, al tiempo que asimilables (hasta cobran elevados sueldos) (G. Martinet, 1979), problemáticos, porque a través de ellos los sindicatos quieren obtener más poder en la empresa. Estas contradicciones estallarán potenciadas por la crisis económica de los setenta.

La tradición del *laissez faire*⁵ británico y las relaciones de fragmentación pluralista Estado-sindicatos se pueden poner en duda tanto si las examinamos desde la perspectiva de la intervención del primero en la economía como si lo hacemos desde la aceptación por los segundos de su pertenencia a instituciones, al menos consultivas, que participan en el diseño de la política económica. Las diferencias notables durante aquellos años entre Alemania y otros países europeos no eran debidas tanto a motivaciones estratégicas o tácticas como a características internas de los sindicatos⁶. La tradición de autonomía de los sindicatos británicos, muchos de ellos con estructura categorial o sectorial, así como la existencia de los *shop stewards*⁷, bastante autónomos a nivel de empresa, que se incrementa en los cincuenta y sesenta, dificulta extraordinariamente cualquier política global y homogénea del TUC⁸, en particular cuando éste, bajo un gobierno laborista, acepta una política de rentas y

³ No hay que confundir sindicato fuerte —por número de afiliados y presencia en los diversos sectores— con capacidad de oposición al sistema, lo cual depende, más bien, de la orientación ideológico-política del sindicato.

⁴ Consejo de empresa.

⁵ Símbolo de autonomía de las partes.

⁶ En realidad es el TUC (véase nota 1) el que figura en tales instituciones, mientras que los sindicatos miembros, en la práctica, trabajan fundamentalmente en el área del mercado.

⁷ Literalmente, representantes de taller.

⁸ *Trade Union Congress* (Confederación de Sindicatos Británicos).

de flexibilidad, firmando en 1965, junto con las asociaciones empresariales y a iniciativa del Gobierno, un *Joint Statement of intent on Productivity, Prices and Incomes*⁹, rechazado explícitamente bajo gobiernos anteriores, aunque muchos sindicatos insistieron en que las moderaciones salariales eran voluntarias, algo derivado de una automoderación sindical (R. Hyman, 1980). El aumento de huelgas «no oficiales» en la segunda mitad de los sesenta es buen indicador de esta dificultad de homogeneidad sindical.

Las relaciones Estado-sindicatos en los casos de Italia y Francia, antes de la década de los setenta, muestran algunas semejanzas y bastantes diferencias (Lange, 1982; Regini, 1983). En ambos casos, los sindicatos dominantes, la CGT en Francia y la CGIL en Italia, debido a su vinculación ideológica con los partidos comunistas, habían sufrido el aislamiento social y político de los años de la guerra fría, lo que les había llevado a desarrollar (Lange, 1982) incentivos de identidad más que materiales, como consecuencia de su separación de la arena contractual. Pero ciertos cambios que tienen lugar en los primeros años cincuenta, tanto políticos (muerte de Stalin y reforzamiento de políticas nacionales en los partidos comunistas) como económicos (inicio de un fuerte crecimiento económico), hacen variar las líneas de comportamiento de los sindicatos citados y del conjunto del sindicalismo de ambos países.

En Francia, la CGT comienza a aceptar la importancia de la lucha económica y por las reformas, pero sigue infravalorando las posibilidades prácticas de utilizar las instituciones de relaciones laborales. En un principio, esto comporta también la no colaboración con los otros sindicatos, a los que califica de amarillos. Posteriormente, tras abandonar la CFTC su carácter confesional —adquiere el nombre de CFDT—, se inicia una cierta aproximación. La CFDT está más inclinada a las reivindicaciones locales, en el interior de la empresa; sin embargo, la tendencia que finalmente predomina es la de la CGT, más global o política. Muchos autores han insistido en que a lo largo de todos estos años los cambios en la estrategia del Partido Comunista Francés comportan correlativos cambios en la línea de la CGT (G. Adam, 1983; J. D. Reynaud, 1981), y probablemente es un factor importante a tener en cuenta para entender no sólo el predominio de la acción política en la estrategia de la CGT y, en consecuencia, de todo el sindicalismo francés, pues aquélla es siempre dominante, sino también para comprender que esta acción política se perfila como una acción global de confrontación con el Estado, considerado, con pocas matizaciones, como el Estado de los monopolios. Sin embargo, esta línea estratégica no es tan compacta como a veces se ha señalado, no sólo porque también la CGT, desde mediados de los sesenta, da mayor importancia a la negociación colectiva, sino porque durante dicha década acepta entrar en instituciones consultivas tripartitas para el diseño de la política económica, que

⁹ Acuerdo sobre productividad, precios y rentas.

merecerán de algún autor el calificativo de neocorporatismo débil (Lehmbruch-Schmitter, 1982). Pero no podemos atribuir toda la influencia al factor político, entre otras cosas porque la CGT no es políticamente homogénea. Es necesario contemplar también otros dos elementos, más estrictamente referidos a la organización misma del sindicato y a su fuerza social real. Primero, la debilidad de los sindicatos en las empresas, debida principalmente a la oposición patronal, y segundo, la fuerte centralización de la organización sindical. Estos elementos no sólo han propiciado la oposición global a patronato y Estado, sino que han contribuido a que para los otros actores sociales la posibilidad de intercambio negociado fuese menos atractiva.

En Italia, y en relación con el período anterior, ciertos autores han observado en la CGIL de finales de los cincuenta y primeros de los sesenta una importante tendencia «reformista» (Lange, 1982) que la lleva a buscar sus potencialidades en el mercado, rompiendo el aislamiento al que a menudo la habían sometido los patronos (Accornero, 1973), es decir, a añadir incentivos materiales a los de identidad ofrecidos hasta entonces a sus afiliados. Posiblemente, en esto influye la necesidad de hacer frente a la CISL, que le estaba quitando afiliados porque aparecía más activa en el mercado, pero también un mayor pluralismo dentro de la CGIL y un cuadro político, el centroizquierda, que, si bien excluye sistemáticamente al Partido Comunista —y esto será un factor de inestabilidad posterior (Teló, 1982)—, no es estrictamente anti-labor¹⁰, como en el caso francés¹¹. En consecuencia, y en contraste con la división francesa efectiva o larvada, tiene ya lugar una cierta unidad de acción desde mediados de los sesenta, en torno a la negociación colectiva, particularmente en ciertos sectores. En el terreno de la acción política, y de acuerdo con esta orientación posibilista, la CGIL se decanta a lo largo de la década de los sesenta por una lucha por las reformas, que ve posibles principalmente debido al cuadro político en que se mueve. Y en esta estrategia es capaz de arrastrar también a los otros sindicatos. Ciertamente, hasta ese momento los sindicatos italianos eran débiles en la empresa y en la sociedad, pero estaban puestas las condiciones para que en pocos años esta situación cambiara.

Los sindicalismos italiano y francés abordan los años anteriores a la crisis y los primeros de ésta cada uno en función de su estrategia y de sus características organizativas internas. El francés, apoyando una opción política que, en su opinión, está llamada a traer los grandes cambios estructurales a la sociedad. El italiano, luchando por reformas protagonizadas por los propios sin-

¹⁰ Con esta expresión y la opuesta de «pro-labor» se señala a los gobiernos en que no hay partidos obreros o, por el contrario, a aquellos formados por partidos obreros, sin que el anti o el pro quieran significar una política totalmente contraria o favorable a la clase obrera, sino la orientación general de la misma.

¹¹ La razón última de esta posición no anti-labor del *centro sinistra* es la presencia en el mismo del Partido Socialista, con militantes en las filas del sindicalismo de la CGIL.

dicatos. Ciertamente que, según la tipología de Regini¹², ambos sindicatos están en un área de no-concertación, pero la concepción de la acción política —y probablemente del Estado— que mantienen es bastante diversa. Aunque no cabe duda que la crisis económica introduce importantes variaciones en esta relación Estado-sindicatos, particularmente porque en este contexto los sindicatos cambian tanto su estrategia como su táctica.

La respuesta sindical italiana de carácter unitario a la crisis no parece que proceda de una gran elaboración teórica; ni siquiera, al menos en los primeros tiempos, hay propuestas teóricas alternativas. Los sindicatos consideran a la crisis del petróleo y la subsiguiente alza de precios como un plan del gran capital internacional para llevar a cabo importantes reestructuraciones económicas y sociales que repercuten en modo particular sobre la economía italiana, debido a sus defectos estructurales endémicos. En los primeros años, 1974 a 1978, la idea fundamental que guía la estrategia sindical es la de defender las conquistas de los años anteriores y la de profundizar en las reformas (Lange, 1982). Dicha defensa choca con el Gobierno y la patronal, que atribuyen a los salarios una gran responsabilidad en la inflación, aunque, finalmente, este enfrentamiento se saldrá a favor de los sindicatos, en el momento de la firma del acuerdo sobre la *scala mobile* en 1975¹³. En política de reformas mantienen algunas de las reivindicaciones tradicionales (industrialización del Sur, desarrollo de la agricultura), a las que añaden la exigencia de reconversión industrial y de cambios estructurales en la economía, insistiendo en el papel de los sindicatos en estas transformaciones¹⁴. Este es un aspecto de sumo interés, ya que los sindicatos italianos rechazan tanto las fórmulas del estilo británico (*Social Contract*)¹⁵ como del alemán (cogestión), celosos de no perder su autonomía (Regini, 1981), y proponen fórmulas básicamente de *control externo*, tanto en política de inversiones de las empresas como en la política económica en general, lo que ya en este período dará importante protagonismo a las Confederaciones. Dicho control externo parte de la idea de que los sindicatos no deben participar en la gestión de la producción, ya que inevitablemente desempeñarían un papel subordinado¹⁶.

¹² M. Regini distingue una triple posibilidad de relación Estado-sindicatos: relación de concertación (los gobiernos asocian a los sindicatos al diseño de su política económica), aislamiento político (los sindicatos quedan excluidos de todo tipo de participación), fragmentación pluralista (relaciones laborales institucionalizadas al margen del sistema político) (Regini, 1983).

¹³ La *scala mobile* (indiciación automática de los salarios) italiana, obtenida en un acuerdo sindicatos-patronal en 1975, cuando ya se había entrado en la crisis económica, es explicable sólo debido a la gran fuerza social del sindicalismo unitario italiano en ese momento.

¹⁴ El sindicalismo italiano se plantea, en términos muy activos, problemas como la reconversión industrial, que los sindicatos españoles y franceses se plantearían mucho más tarde y en términos más defensivos.

¹⁵ El contrato social es la fórmula de acuerdos generales entre gobierno laborista y sindicatos en Gran Bretaña.

¹⁶ El tema del control es básico en el sindicalismo italiano en todo este período, y, aparentemente, aunque la diferencia entre control y gestión es clara, la experiencia parece

A partir de 1978 hay un más profundo convencimiento de la realidad y profundidad de la crisis, junto con una mayor conciencia de la necesidad de reformas para superarla. La novedad está en el paso de una línea sindical de confrontación a una de participación en las decisiones.

Los sindicatos franceses abordan la crisis con estrategias diferenciadas que, posteriormente y durante un período, se unificarán bajo el liderazgo de la CGT. Para la CFDT, la salida de la crisis francesa está en la autogestión (Lange, 1982), lo que explica tanto el rechazo de sacrificios en nombre de un supuesto «interés nacional» como la desconfianza en una política de reformas propuesta desde ciertos sectores de izquierda (de ahí su siempre vacilante apoyo al programa *Union de la Gauche*). La CGT ve la crisis como un proceso dirigido por el capitalismo monopolista internacional, y en Francia por los monopolios franceses, con objeto de cargar la reestructuración sobre las espaldas de los trabajadores, por lo que no tiene sentido pedir austeridad a la clase obrera. Pero, al mismo tiempo, ofrece una salida de la crisis de carácter profundamente nacionalista, esto es, la de un nuevo desarrollo industrial a fin de ocupar un puesto estratégico en el mercado mundial, operación en la que las nacionalizaciones deben jugar un papel importante. Esta visión nacionalista no deja de ser, en algún modo, contradictoria con el previo análisis que atribuye el origen de las crisis al capitalismo monopolista internacional. Ni uno ni otro planteamiento teórico permite ser traducido en términos de negociación colectiva o de acción sindical en la empresa, por lo que la política frente a la crisis de los sindicatos franceses permanecerá subordinada a los programas políticos de los partidos de izquierda que ofrecen una alternativa al capitalismo monopolista. A partir de 1978, el sindicalismo abandonará este punto de vista, pero mantendrá una actitud de resistencia, al menos hasta la victoria de Mitterrand en 1981.

En el caso de Alemania, quizá lo que más llama la atención es que la política de concertación continúe aún después de haberse roto formalmente la Acción Concertada en 1977. ¿Éxito del modelo corporatista (Streeck, 1984) o más bien enorme fuerza del sindicalismo alemán, el que menos desgaste de afiliados ha tenido en Europa? La explicación se encuentra, según parece, en este último punto y, yendo más al fondo, en el inquebrantable apoyo a la coalición socialdemócrata-liberal, a pesar de que ésta, ya desde 1975, había abandonado el expansionismo keynesiano y había declarado como objetivo primordial la reducción del déficit público. Los sindicatos alemanes aceptaron con bastante convencimiento la tesis de que la crisis se vencía reduciendo la inflación y el déficit público, amén de posibilitando, por la moderación salarial, la reconstitución del excedente empresarial. El Gobierno socialdemócrata-liberal había dado, de hecho, una cierta verosimilitud a su política al facilitar

señalar que un control externo no logra garantizar que se cumplan en el interior, es decir, en la producción, acuerdos alcanzados entre la dirección de la empresa y los representantes obreros.

la función inversora del empresariado, apoyando un ambicioso programa de empleo temporal, pero al permanecer los problemas de mercado exterior, y al debilitarse el mercado interior —por la reducción de las rentas salariales—, la desocupación se fue tornando más y más estructural. Es en ese momento, 1982, cuando tiene lugar el cambio en el panorama político, con el triunfo de los demócratacristianos, que pisan a fondo el acelerador del neoliberalismo monetarista. Los sindicatos, por su parte, pretenden relanzar a fondo la política keynesiana: aumento del gasto público, incremento del poder de consumo de las masas, descenso de las tasas de interés, al tiempo que toman la ofensiva en problemas nuevos, exigiendo el control de las nuevas tecnologías. El objetivo es volver a lograr el pleno empleo. Pero el Gobierno no necesita contar con los sindicatos, ya que cree obtener los mismos resultados transformando el mercado de trabajo de vendedores en mercado de compradores (Altwater, en Perulli-Trentia, 1983), es decir, pretende quitar poder a los sindicatos desposeyéndolos del control sobre la fuerza de trabajo. La no aceptación de la moderación salarial y el renacimiento de la conflictividad —huelga del metal de 1984— son fenómenos que vuelven a hacer su aparición¹⁷ como signo de rechazo a orientaciones sindicales precedentes.

Los sindicatos ingleses, alejados prácticamente desde 1979 de cualquier tipo de negociación política, primero por decisión propia —si exceptuamos su presencia, más formal que real, en algunas instituciones clásicas del *Social Contract*— y luego por decisión del Gobierno conservador, que considera que una de las claves para la solución de la crisis está en el debilitamiento de los sindicatos, han elaborado su alternativa desde fuera del compromiso social. Para los sindicatos, los problemas fundamentales de la crisis son la falta de inversión interior y la contracción del consumo interno. Para paliar sus efectos proponen el potenciamiento del sector público como motor de la economía y del consumo interior y controles al mercado exterior, junto con un elemento nuevo que estaría llamado a superar las limitaciones del modelo keynesiano y de los compromisos corporatistas: la planificación y la democracia industrial (*TUC-Economic Review*¹⁸, 1981, 1982, 1983), aunque no se analiza en profundidad lo que esa democracia industrial significa en la práctica¹⁹. Sobre todas estas cuestiones volveremos posteriormente.

Los elementos comunes que podemos identificar en la concepción sindical

¹⁷ El fenómeno más llamativo es el radical cambio de estrategia de la DGB ante el Gobierno conservador, el cual no había hecho sino llevar a sus últimas consecuencias una política iniciada por la socialdemocracia, como sucediera en Gran Bretaña algunos años antes.

¹⁸ El hecho de que, al igual que sucediera en 1973-74, el núcleo de estas propuestas provenga del *Liaison Committee* —TUC y *Labor Party*— hace pensar que, una vez que este partido accediera al poder, se podría llegar fácilmente a un nuevo tipo de *Social Contract*.

¹⁹ La exigencia de «democracia industrial» posiblemente está muy determinada por la actuación unilateral del Gobierno Thatcher en las empresas nacionalizadas, dirigida tanto a la reducción de plantillas como a la reprivatización.

de la crisis son los siguientes: los sindicatos más cercanos a los partidos socialdemócratas en el poder aceptan, en un principio, la idea de reducir los costes de la fuerza de trabajo para recomponer el excedente empresarial y relanzar la inversión a fin de crear empleo, en una especie de círculo perfecto. Esta concepción se quiebra cuando el Estado empieza a reducir los ingresos indirectos —Seguridad Social, seguro de desempleo, etc.— sin que se creen puestos de trabajo. Finalmente, y ya con partidos «anti-labor» en el gobierno, se convencen de que la clave está en el relanzamiento del consumo y en el control del proceso de producción —que en la época anterior se había dejado prácticamente en manos de los empresarios—, con el fin de controlar las inversiones y, en último término, la creación de empleo. Los sindicatos que no están aliados a partidos «pro-labor» gobernantes defienden, en un principio, los logros sociales conseguidos antes de la crisis; para más tarde, y ante el creciente deterioro, aceptar entrar en compromisos, asumiendo la misma lógica de los anteriores.

¿EL CORPORATISMO COMO MODELO EXPLICATIVO DE LA ACCION POLITICA DEL SINDICATO?

El tipo de acción política en la que el sindicato se ha visto envuelto, a través de la política de rentas y, más en general, a través del compromiso en el diseño y puesta en práctica de determinadas políticas, sobre todo económicas, ha sido explicado por diversos autores mediante el modelo corporatista.

El análisis corporatista nace como una alternativa a la teoría pluralista en la explicación de las relaciones entre los principales actores sociales, o, si se quiere, entre Estado y sociedad, teniendo como punto de mira la explicación del papel del Estado y de la estabilización del conflicto social en las últimas décadas. Su principal teórico, Ph. Schmitter, define el corporatismo de la siguiente manera: «Sistema de representación de intereses en el que las unidades que lo constituyen están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o consentidas —cuando no creadas— por el Estado, garantizándoseles un monopolio representativo en sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles en la selección de los líderes y en la articulación de reivindicaciones y apoyos» (Schmitter, 1979)²⁰.

Cuatro son los rasgos que destacan, a mi entender, en el modelo construido por Schmitter: la novedad de las unidades (organizaciones) que constituyen el sistema y su interrelación; el papel determinante del Estado en la conformación de la relación; que la interrelación es un intercambio o compromiso, y que el compromiso lleva la dirección de un equilibrio social (donde no se

²⁰ El artículo con que Ph. SCHMITTER inaugura este debate apareció en *Review of Politics*, núm. 36 (1), 1974, con el título «Still the Century of Corporatism?».

excluye el conflicto, siempre que controlado). Ya el citado autor diferenciaría el corporatismo de Estado —que se ha dado en regímenes dictatoriales— del corporatismo social, calificado por algunos posteriormente de neocorporatismo, radicado en países de tradición democrático-liberal, siendo la diferencia fundamental que relación e intercambio estén determinados por la imposición o bien por el compromiso o consenso.

El modelo diseñado por Ph. Schmitter, al que no faltaron tempranas críticas, particularmente acusándole de insuficiencia teórica sobre el papel del Estado en el capitalismo actual o de simplificación en la cuestión de los intereses²¹, se había gestado en el terreno de la ciencia política, pero sus desarrollos teóricos fueron rapidísimos, llegando a ser interpretado como un sistema social alternativo al capitalismo y al socialismo (J. Winkler, 1976), o como una estructura política total opuesta tanto a la democracia como a los fascismos (G. Lehbruch, 1979), o como un sistema de relaciones laborales opuesto a la negociación (C. Crouch, 1979) o, finalmente, como una característica que afecta a cualquier colectivo en la defensa de unos intereses que le son propios.

En este último sentido son calificados como grupos de interés, por tanto corporatistas o factibles de entrar en el juego corporatista, no sólo las asociaciones sindicales y patronales, sino también los «grupos», mujeres, jóvenes, jubilados en cuanto tienen algún tipo de actuación común, cada empresa, cada iglesia, cada ministerio y un largo etcétera. El peligro de todas estas derivaciones es que no expliquen nada o expliquen lo absolutamente obvio: que todo tipo de asociación, organización e institución luchan por sus intereses y por su mantenimiento.

El intento de algunos autores de presentar el «modelo corporatista» como instrumento explicativo de un ámbito limitado de las relaciones Estado-sociedad en el actual momento histórico de la sociedad capitalista puede ser más provechoso y, como mínimo, permitir un contraste empírico del mismo.

La preocupación de los estudiosos por las relaciones entre Estado y sociedad civil podía y puede llevar diversas direcciones. En la realidad, los esfuerzos de investigación se han centrado en el estudio de los grupos de interés y de su labor de mediación entre el Estado y la sociedad²².

Para S. Berger (S. Berger, 1981), la característica fundamental que se atribuye a los grupos de interés en los estudios de los años cincuenta y sesenta²³ es que éstos articulan las demandas y las exigencias de la sociedad

²¹ Quizá la más interesante crítica provino de L. PANITCH, en «The Development of Corporatism in Liberal Democracies», en SCHMITTER-LEMBRUCH, *Trends Towards Corporatist Intermediation*, Londres, Sage, 1979.

²² Esta «limitación» del modelo corporatista es apreciable en varios de los artículos compilados en la obra de S. BERGER, *Organizing Interests in Western Europe. Pluralism, Corporatism and the Transformation of Politics*, Cambridge, Cambridge Univ. Press, 1981.

²³ Véase, al respecto, H. W. EHRMANN, *Interest Groups on Four Continents*, Pittsburgh, Pittsburgh Univ. Press, 1958.

transmitiéndolas al proceso político, que será donde reciban curso y cumplimiento. Es una división del trabajo estable y que contribuye a la estabilidad social y política. La estabilidad no responde, en esta explicación, a la ausencia de factores conflictivos, sino al hecho de que la continua negociación es la regla, al no existir ningún grupo que pueda dominar.

Esto es la teoría pluralista. Pero en la práctica los conflictos renacen, así como los desequilibrios internos. La «teoría corporatista» profundizará sobre dos aspectos de los grupos de interés que parecen estar cambiando la escena. El primero se refiere a la formación de los grupos de interés; el segundo, a sus funciones. Los intereses pueden agregarse a partir de muy diversos puntos: división del trabajo, sexo, edad, etnia, religión. Pero en los países capitalistas industrializados, con gobiernos liberal-democráticos, las organizaciones que representan al trabajo y al capital no son simples grupos como todos los otros; «están menos sujetos a variaciones en la individuación de sus intereses y son más potentes en relación con otros grupos» (S. Berger, Introd.): la experiencia histórica y otros factores parecen claves en la concreta agrupación de intereses. Pero la consolidación social de los grupos no se da autónomamente. Crean los partidarios del modelo que la intervención del Estado, no sólo incidiendo en las estrategias de los grupos, sino aun «modelando el contenido y la definición de los intereses», es clave.

Con respecto a sus funciones, éstas van mucho más allá que la simple formulación de las demandas sociales; se trata de participar y concurrir a la realización de las políticas que tienen lugar en el área económica y social, ocupando o compartiendo «funciones que en el pasado se pensaban del dominio de los partidos políticos o del gobierno».

Por tanto, al menos para ciertos teóricos del corporatismo —esta apreciación no deja de ser contradicha por otros—, la escena política estaría cubierta ahora no sólo por las instituciones políticas, sino también por los grupos de interés, teniendo éstos, además, una posición prevalente en ella. ¿Nos encontramos con un modelo alternativo a lo que reflejaba la teoría pluralista?

Como ha señalado algún autor (L. Panitch, 1979), quizá el principal mérito del modelo corporatista haya sido poner de manifiesto las limitaciones de la explicación pluralista. Pero, dicho esto, parece problemático imaginar que aquél sea el modelo que explique las relaciones Estado-sociedad ni aun en la esfera política. En efecto, partidos y parlamentos continúan actuando, a veces, hasta en temas que afectan directamente a los grupos de interés, y si bien éstos pueden influir sobre el parlamento, también los partidos pueden inspirar, a menudo, las propuestas de los grupos. Quizá hay que hablar de una interrelación que, aunque debilita un modelo de división perfecta de tareas, no permite pensar que los aparatos políticos hayan pasado a segundo plano en la escena política.

A mi entender, la concepción recientemente expresada por L. Panitch puede ayudar a situar el tema en una dimensión más verificable. El corporatismo

sería una estructura parcial dentro del Estado liberal-democrático en el capitalismo avanzado; su significado es el de delegación parcial de la formación y actuación de ciertas opciones políticas —particularmente de la llamada política económica y social— a los intereses privados organizados y, entre éstos, principalmente a los que se derivan de la división del trabajo, sindicatos y asociaciones empresariales (L. Panitch, 1983). Este enfoque permite hipotizar que el corporatismo no elimina la estructura de relaciones sociales del capitalismo ni la de relaciones políticas del Estado democrático-liberal, aunque influye sobre ellas haciéndolas mucho más complejas. Particularmente, creo que se ha de explorar la validez del modelo corporatista en la configuración y actividad de los agentes sociales, desde esta perspectiva que, por tanto, es menos global que otras concepciones del corporatismo.

Esta concepción más limitada del modelo probablemente puede explicar mejor la alternancia de períodos de estabilidad con períodos de inestabilidad, la existencia de estrategias corporatistas en unos países y no en otros, la ruptura de esquemas corporatistas y el intento de rehacerlos posteriormente.

El núcleo del corporatismo

Puestas así las cosas, es necesario preguntarse por las características esenciales del corporatismo a partir de la observación de las experiencias europeas.

Una primera cuestión es la que se refiere a la caracterización de los grupos de interés y al análisis de los *intereses* que pueden conducir a ese tipo de compromiso, enfoque que nos sitúa en la realidad de las últimas décadas en los países europeos democráticos, donde el esquema corporatista se fundamenta en algún tipo de acuerdo o consenso.

La reflexión de Offe y Wiesenthal (1980) ha iluminado críticamente la presunción de que todas las unidades de la estructura corporatista están en pie de igualdad. En efecto, los autores señalan que igualdad legal o lógica no equivale a igualdad real, y que el concepto de «grupo de interés» puede dar cabida a diferentes intereses y diferentes lógicas de acción colectiva. Ponen de manifiesto que tanto por los intereses que se organizan (mucho más sencillos y fáciles de organizar en el caso del capital y más difíciles de homogeneizar en el caso del trabajo, puesto que no son estrictamente materiales) como por las posibles formas de actuación (en el caso de los trabajadores se ha de conquistar la voluntad de actuar; en el caso de los empresarios, básicamente la voluntad de pagar) y por las posibilidades de éxito estratégico (mayores o menores posibilidades de influir sobre los diversos aparatos del Estado) no es admisible una igualdad de partida entre los diversos grupos de interés. Con independencia de que incluso la voluntad de pagar puede ser más compleja de lo que parecen creer los autores —diferencias entre empresas grandes y pequeñas o luchas de poder en el seno de las asociaciones empresariales lo ponen

de manifiesto— y de que es necesario explicar las diferentes políticas que llevan a cabo diferentes sindicatos, sin embargo, esta primera clarificación teórica puede servir para entender la posición subordinada que algunos atribuyen al sindicato en los acuerdos corporatistas, con independencia de que se saquen o no beneficios inmediatos, y también las dificultades que éstos han tenido en mantener los acuerdos en casi todos los países. En efecto, los intereses no son tan fácilmente homogeneizables por cuanto su homogeneización requiere no sólo tener buenos técnicos, sino una participación colectiva continua y suficiente que, a menudo, los sindicatos, llevados por el deseo de eficacia inmediata, no han mantenido o no han respetado.

El análisis de los intereses del actor Estado ha sido también objeto de algunas reflexiones. A un nivel más general, se podría señalar que el Estado está interesado por el funcionamiento equilibrado y ordenado del actual modelo de sociedad y de mercado. Ello implica el impulso de una tarea integradora de todas las profesionalidades, informaciones, capacidades contractuales existentes en la sociedad a un nivel relevante, que se da particularmente donde las asociaciones representan a gran número de individuos. Por otro lado, como señala Schmitter (Schmitter, 1974), cuanto más monopolistas, jerarquizadas y representativas sean tales asociaciones, más fácilmente el Estado podrá ver garantizado el consenso que busca. Esto explica que los acuerdos posteriores a la Segunda Guerra Mundial vayan acompañados de una importante actividad institucionalizadora de las grandes asociaciones de intereses, particularmente los sindicatos (legislación, reconocimiento privilegiado, apoyos económicos, facilitación de relaciones con los representados), que contribuye a explicar la permanencia de los mismos sindicatos y patronales a lo largo de las últimas décadas con muy pocas variantes (J. Reynaud, 1981). Pero esta actuación del Estado no significa la creación o mantenimiento artificial de asociaciones, sino que se ha basado en la existencia de asociaciones ya de por sí fuertes: basta observar los casos de los sindicalismos austríaco, sueco, alemán u holandés, por tomar los más representativos.

Pero hay que evitar una concepción del Estado por encima de la lucha de intereses concretos. Cada uno de los grupos de interés, para limitarnos ahora al campo analizado, ha presionado desde su perspectiva sobre el Estado, y es obvio que las características del Estado en los países capitalistas y la importancia del control de la producción para el mantenimiento de la estabilidad social ha permitido que los grupos de interés empresariales dispongan de muchas más oportunidades de presión sobre el Estado que los sindicatos.

A un nivel más concreto, no cabe olvidar que las experiencias corporatistas en Europa son puestas en marcha, y en gran manera desarrolladas, por gobiernos socialdemócratas que habían cifrado su interés en la creación del *welfare state*. Este interés gubernamental se centraba exclusivamente sobre la distribución de renta y no ponía en cuestión el fundamento del modelo socio-económico, esto es, la producción.

Cabría, por tanto, llegados aquí, preguntarse por las vinculaciones entre socialdemocracia y corporatismo. Panitch se interroga, aunque muy cautelosamente, sobre esta cuestión, y llega a la conclusión de que esta relación no tiene su origen en el interés de los gobiernos socialdemócratas por las políticas de acuerdos tripartitos, sino en la importancia que para la socialdemocracia tiene el rechazo de la lucha de clases como motor del cambio social (L. Panitch, 1979). En cualquier caso, vale la pena tener en cuenta estas reflexiones, juntamente con otras, a la hora de analizar por qué los acuerdos corporatistas no triunfan —y ni siquiera se intentan hasta la actual crisis— en países en los que el movimiento obrero dominante no es socialdemócrata y donde no hay gobiernos de estas características, como son Italia y Francia.

Las asociaciones patronales han sido menos estudiadas. En general, sin embargo, se puede decir que sus intereses han girado en torno a dos grandes cuestiones: la disminución de la conflictividad o el control de la misma (huelgas legales, prohibición en ciertas circunstancias, control por el sindicato, etc.) y un cierto control salarial, siendo este último punto, probablemente, menos importante. De cualquier modo, llama la atención el papel secundario que han tenido cuando el contenido de los compromisos ha ido más allá de acuerdos estrictamente salariales, como se ve en el caso del *Social Contract* en Gran Bretaña u Holanda. Podría decirse que en lo que se refiere a la política económica los compromisos han solido establecerse formalmente entre Estado y sindicatos. ¿Quizá porque los empresarios pueden influir sobre el Estado por otras vías más fácilmente que los sindicatos? Seguramente se trata de algo más complejo que obligaría a estudiar la relación entre la política económica teóricamente trazada por los gobiernos y la política económica concreta que se realiza en los sectores y en las empresas para ver hasta qué punto el tema central es la política económica que se delinea en los compromisos o la estabilidad que los compromisos dan para actuar a niveles descentralizados²⁴.

Desde nuestra perspectiva, es conveniente analizar los intereses del actor sindical en el compromiso corporatista, ya que entendemos que los esquemas corporatistas no son explicables simplemente como estructuras de dominación, aunque en ellos haya unos interlocutores más fuertes y otros más débiles. Los intereses del sindicato son de dos tipos, y según se ponga el acento en uno u otro, diverso será el compromiso corporatista o incluso su existencia misma. El primero se refiere a la tutela de los intereses de sus representados, que pueden ser materiales, grupales, de identificación (Lange, 1982). Los sindicatos pueden pensar, bien que la negociación de esos intereses se consigue más fácilmente a través de una negociación política que de la negociación en el mercado (Regini, 1983), o bien pueden tener efectivamente más fuerza en el mercado político por la presencia de un partido amigo en el gobierno o por una correlación política favorable, o bien porque determinados bienes no es-

²⁴ Esta estabilidad o «paz social» en las empresas parecen ser cuestión clave en los acuerdos conseguidos en España, el ANE y el AES.

tán hoy en el mercado, sino en el Estado (subvenciones, reformas, Seguridad Social), y, por tanto, es éste el interlocutor idóneo. Pero sería erróneo pensar que existe una lista jerarquizada de intereses establecida e inamovible; por el contrario, los intereses son el resultado de una confrontación continua, explícita o implícita, entre los trabajadores, y la función del sindicato o de cualquier asociación es agregarlos adecuadamente para hacer el conjunto aceptable por todos los representados. Por tanto, es evidente que el sindicato asume en la definición de los intereses un papel activo y, en consecuencia, no es impensable que cada sindicato haga un tipo diferente de agregación de intereses, en función de su ideología, de la estructura social en la que opera y de la tradición de que se alimenta. Todos estos factores son importantes, porque bien podría suceder que la estrategia del sindicato tendiera a ser proclive a acuerdos corporatistas y la estructura social en la que opera —debido a las enormes diferencias sociales, etc.— dificultara extraordinariamente una agregación real de intereses, alejando al sindicato de la realidad social. Pero este papel activo del sindicato y la complejidad de los intereses explicarían, asimismo, que los sindicatos persistan en estrategias corporatistas incluso cuando experiencias anteriores hayan fracasado ²⁵.

El segundo tipo de intereses de los sindicatos se refiere a los organizativos, a los del sindicato como organización. Los analistas han insistido a menudo en este aspecto, viendo en las estrategias corporatistas de los sindicatos el ansia de institucionalización, de participación en instancias en que se toman decisiones políticas, o aun el ansia personal de los dirigentes. Todas estas razones pueden quizá ser aplicadas a los dirigentes sindicales, pero si no se fundamentan en la tutela de los intereses de los representados, al menos de aquellos intereses considerados como mínimos, los acuerdos corporatistas no se sostienen ni siquiera con estructuras sindicales muy centralizadas, a menos que nos queramos referir al corporatismo de Estado.

El segundo elemento nuclear del modelo es la existencia de un *intercambio*. El intercambio presupone que los actores ofrecen algo a cambio de algo. De hecho, el modelo corporatista tiene dos tipos de intercambio: el que cada actor mantiene con cada uno de los otros y el que todos los actores mantienen con el Estado, que viene a ser la base, ya que la clave de vuelta de los compromisos corporatistas es el Estado. Pero, además de la forma, el contenido del intercambio es fundamental para poder hablar de compromiso corporatista. Pizzorno caracteriza este intercambio como político, desde el momento en que en la bipolaridad básica (relación con el Estado) lo que se intercambia es de naturaleza política: los sindicatos ofrecen la moderación de sus miembros, renunciando a usar la fuerza (consenso) a cambio de una posición que les hará más fuertes políticamente en el futuro, al estar en mejor posición para

²⁵ El tipo de afiliación o la tradición reivindicativa pueden impulsar, por ejemplo, a los sindicatos a preocuparse más por los intereses de los trabajadores de las grandes empresas, descuidando los de otros colectivos.

obtener más beneficios (por ejemplo, el incremento del empleo); el Estado ofrece unos bienes que tienen naturaleza política —servicios, institucionalización, reconocimiento— a cambio de poder aparecer sin problemas como garante del orden social. En apariencia, este mercado no sólo tiene su lógica, sino que, además, provocaría un equilibrio auténtico; pero si examinamos la experiencia de los últimos treinta años, no siempre se ajusta a la realidad. Los sindicatos ofrecen, ciertamente, un bien político, pero no parece que la consecuencia sea el fortalecimiento, ni en el mercado ni políticamente, a la hora de conseguir mayores beneficios, principalmente por dos motivos: primero, porque los compromisos han quedado al nivel de distribución de rentas y no de producción, y, por tanto, sometidos a la magnitud de los bienes distribuibles; segundo, porque el corporatismo tiende a dividir y sectorializar los intereses, alejando la perspectiva de confrontación global que tenga en cuenta los objetivos hacia los que camina la sociedad (Trentin, 1982) y los distintos grupos en ella. Esta sectorialización, que es un mercado político sólo en sentido figurado, ha sido caracterizada incluso por los propios sindicatos como subordinación política al aceptar el intercambio de sacrificios por «contrapartidas».

LOS EFECTOS DE LAS ESTRATEGIAS CORPORATISTAS EN TIEMPO DE CRISIS SOBRE LAS RELACIONES LABORALES Y SOBRE EL SINDICATO

Volviendo de nuevo al caso británico del *Social Contract* de mediados de los años setenta, ¿por qué los sindicatos deciden participar en una política que, evidentemente, parece partir más del TUC y de su programa de 1973-74 que de la iniciativa del partido y, luego, del Gobierno laborista? Esto no se entiende si no es en el contexto de dos graves peligros que amenazan al sindicato y a los intereses que defiende. El primero y principal es la ya grave recesión en que se encuentra la economía británica, con más de medio millón de parados, con sectores poco competitivos a nivel internacional y escasas posibilidades de crecimiento salarial. El segundo peligro es la amenaza que se ha materializado en años anteriores, tanto con gobiernos conservadores como con gobiernos laboristas, a la actividad y a las tradiciones sindicales. No es extraño, pues, que las dos principales aportaciones que el TUC hace al *Social Contract*, y que el Gobierno acepta, sean el reforzamiento del control público sobre los procesos económicos y el reforzamiento del sindicato, aunque admita la necesidad de formas voluntarias de moderación salarial. Cuando cambian las tornas y el Gobierno exige que la voluntariedad de la moderación se convierta en obligatoriedad, el TUC se encuentra en situación de aceptar porque su posición se ha consolidado no sólo merced a las regulaciones institucionales, sino también gracias a la extensión de la política social, lo que le

permite mantener el compromiso durante un cierto tiempo recurriendo a algo hasta entonces inusitado en el sindicalismo británico: los principios ideológicos, la llamada a la solidaridad nacional y de clase para hacer frente a la crisis (Regini, 1983), y que se concreta en medidas tales como aumentos salariales iguales para todos, etc. Sin embargo, acaban venciendo las presiones para retirarse del compromiso, no sólo porque el TUC tiene poco poder de centralización y de disciplina, lo cual es cierto, sino porque tampoco tiene una política económica o social coherente que explicar a los sindicatos afiliados y a los trabajadores en general. Con otras palabras, no son capaces de explicar la compatibilidad de los intereses inmediatos con intereses a más largo plazo y, sobre todo, son todavía menos capaces de explicar por qué no apuestan decididamente por una política económica más radicalmente izquierdista; precisamente la falta de apoyo del TUC es uno de los principales factores explicativos del fracaso de la política económica alternativa que T. Benn quiere llevar adelante²⁶. La entrada del Gobierno conservador, con su bandera de privatizaciones y reestructuraciones —siderurgia, carbón, transportes— y su amenaza de recortar los derechos del sindicato, permite ver mejor lo que había sido el núcleo central del *Social Contract*. La reacción del sindicalismo es romper todo cauce de negociación con el Gobierno. Sólo años más tarde, en 1983, se empezará a abrir camino la doctrina sindical del *new realism*, que traduce la necesidad de abrir el diálogo con el Gobierno, sea éste del color que fuere. Pero el *new realism*, aparte de no contar con el apoyo de ciertos sindicatos importantes, ha hallado siempre cerrada la puerta de Downing Street, número 10²⁷.

Cuando los sindicatos italianos elaboran el importante documento de 1978, calificado como *svolta del EUR*, el principal problema con el que se enfrentan es la elevada tasa de desempleo, que está teniendo efectos demoledores no sólo sobre las condiciones de vida de los trabajadores, sino también sobre la fuerza contractual del sindicato (extensión de la economía sumergida) y sobre la fuerza orgánica de éste (estancamiento de la afiliación). Es la primera vez que los sindicatos italianos relacionan inflación con costes salariales y admiten la necesidad de moderación salarial, siempre a través de negociaciones que, a cambio, permitan un mayor control público y sindical de la economía y de las decisiones a nivel de empresa. Las medidas sociales dejan de ocupar el lugar prioritario —quizá tampoco los sindicatos creen ya en la viabilidad del *welfare state*—, que es ocupado por la reivindicación de reformas estructurales y por la exigencia de intervenir en las grandes decisiones económicas. En años sucesivos, la moderación salarial preside, de alguna manera, la nego-

²⁶ El intento de T. Benn, entonces ministro de Industria del gabinete laborista, de introducir medidas de democracia económica avanzada en las empresas y de impulsar aún más las nacionalizaciones no consiguió el apoyo del partido ni tampoco el del TUC.

²⁷ El congreso del TUC en 1984 no ha dado al *new realism* el énfasis que cabría haber esperado. La razón parece bastante obvia: la nueva y fortísima ofensiva antisindical del Gobierno Thatcher en los últimos meses.

ciación colectiva, pero el descontento se generaliza y el compromiso sindical con el modelo corporatista se va progresivamente abandonando, hasta el punto de que los acuerdos de 1983 no son más que el canto del cisne. Ciertamente que los sindicatos consiguen concertar ciertas leyes, la ley de reestructuración y reconversión industrial (1975), la ley de empleo juvenil (1977), ley de formación profesional (1978), proyecto de ley sobre la reforma de las pensiones (1979), e introducen algunos elementos para la planificación y el control. Casi se podría hablar de un corporatismo perfecto, arrinconando al Parlamento. Pero una cosa es la letra de las leyes y otra su cumplimiento, y en la realidad los resultados de la concertación fueron bastante escasos, quedando como único fruto del compromiso corporatista la moderación salarial y, finalmente, la pérdida de la *scala mobile*.

Más arriba hemos señalado las razones por las que los sindicatos franceses no participan, durante toda la década de los setenta, en ningún tipo de compromiso corporatista, a pesar de la existencia de algunas instituciones en las que se hallan presentes formalmente, como la Planificación Indicativa, el Consejo Económico y Social, etc. Ni siquiera la derrota de la izquierda en 1978 abre un camino diverso, pues ciertas propuestas negociadoras del primer ministro, R. Barre, no logran quebrar la intransigencia patronal y el sindicalismo también opta por una política de confrontación. ¿Han cambiado las cosas con el Gobierno Mitterrand? Un primer dato es que, a pesar de la favorable legislación, la negociación colectiva parece tener cada vez menos espacio frente a la política económica y fiscal del Gobierno (Rosanvallon, en Perulli, 1983), en las que los criterios monetaristas tienen cada día más peso y los keynesianos menos. El Gobierno está empeñado en la modernización industrial de Francia a través de reestructuraciones sectoriales e introducción de nuevas tecnologías. En la negociación con los sindicatos ofrece unas contrapartidas internas al proceso —seguro de desempleo, etc.— y otras externas, reducción de jornada, aumento del salario mínimo, mayor institucionalización de los sindicatos. El problema con el que se encuentra el sindicato es que a niveles intermedios y bajos los sectores afectados no aceptan esta reestructuración, que, por el contrario, puede ser aceptada por las centrales sindicales a nivel de dirección. Quizá el problema de fondo sigue siendo cómo trasladar el discurso general de la modernización a las empresas, donde los sindicatos tienen quizá menos implantación que nunca. Para algún estudioso, el mayor peligro que hoy acecha al sindicalismo francés es justamente que los sindicatos, «no teniendo en las empresas capacidad suficiente de iniciativa en estos problemas, se dediquen exclusivamente a la dimensión global de la política industrial... en la ilusión de que esto puede bastar» (Zarifian, en Perulli, 1983). Quizá aquí está la razón del *impasse* en que hoy se encuentran los sindicatos franceses.

Las diferencias que existen de un país a otro no impiden señalar tres características principales del modelo corporatista en el período de crisis. Las

dos primeras se refieren al sindicato; la tercera, al Estado. En primer lugar, cabría señalar que los sindicatos acuden a la concertación en posición defensiva, reivindicando unos derechos y condiciones conquistados en la coyuntura precedente y que la crisis y la agresividad patronal están ahora amenazando, y que, en esta defensa, el fortalecimiento institucional de las organizaciones sindicales, que a menudo se presenta como la mejor garantía de los trabajadores para luchar contra la crisis, juega un papel crucial. La segunda característica es la necesidad social, profundamente vivida por los sindicatos, de evitar el posible colapso de un modo establecido de vida y de unos estándares juzgados irrenunciables, pero amenazados por la expansión del desempleo, la marginalidad, etc. Este elemento tiene aspectos sindicales importantes, por cuanto la aparición de nuevos sectores y la desestructuración de las ocupaciones pueden tener influencia notable en el poder contractual del sindicato.

Por último, el Estado ha tomado decididamente la iniciativa económica en el momento presente. Cualquier gobierno sabe perfectamente que su consolidación o su victoria ante los electores depende, en gran medida, del balance que pueda presentar de su actuación frente a la crisis. Esto les está llevando a hacer pocas concesiones en política social, a intentar desplazar a los sindicatos en algunos casos y a utilizar prácticas tecnocráticas, cuando no autoritarias, en lugar de negociación política.

Pero la práctica del compromiso político a lo largo del último período ha tenido una notable incidencia tanto en las relaciones laborales, en particular en la negociación colectiva, como en la estructura y funcionamiento de los sindicatos y quizá, aunque ello no nos interese ahora directamente, de las asociaciones patronales.

Corporatismo y negociación colectiva

La estructura de la negociación colectiva estaba marcada en la mayoría de los países europeos, en el período anterior a la crisis, por la negociación a nivel de sector (o rama), con puntas importantes en el nivel de empresa en algunos países, como Gran Bretaña e Italia, por razones históricamente diferentes. A lo largo de la crisis se refuerza, indudablemente, el nivel superior, el nivel general —aunque en términos normativos o legales apenas cambien nada las cosas—, a costa del sectorial y, en parte también, a costa del nivel de empresa o centro de trabajo. Tales cambios en la estructura han ido acompañados por cambios en los contenidos de la negociación y han afectado, probablemente, a la estructura y organización de los sindicatos. Veamos en más detalle estas cuestiones.

Los convenios de rama han estado sujetos a dos procesos transformadores a lo largo de los últimos años. En primer lugar, tenían la función de extender a todos los asalariados unos mínimos que se estimaban irrenunciables, y que cubrían cada vez más el ámbito nacional. Pero, debido precisamente a su

importancia nacional, han sufrido un notable proceso de injerencia por parte de las confederaciones tanto sindicales como patronales. Paulatinamente, los acuerdos generales —entre patronales y sindicatos, con el gobierno o sin él— han tendido a suplantar a la negociación de rama, o cuando menos a influenciarla de manera muy directa, por dos motivos: porque la política económica era definida cada vez más a nivel general, y a ese mismo nivel tendía a influir en las relaciones laborales, y porque los temas centrales de los compromisos o pactos sociales, salarios y empleo, se convertían, en tiempo de crisis, en los temas centrales de preocupación de los trabajadores y de las asociaciones obreras, a cualquiera de sus niveles.

Que se haya dado una tendencia a sustituir los acuerdos sectoriales por acuerdos generales no ha significado que éstos hayan tenido la eficacia que tenían aquéllos ni que no haya habido, a menudo, fuertes fricciones entre el nivel alto y los intermedios de los sindicatos. Esta confrontación ha contribuido a un cierto debilitamiento de los sindicatos a nivel confederal no sólo en términos organizativos, de afiliación, aunque, por supuesto, ésta no sea la única ni principal causa del descenso de afiliación, sino también en términos políticos, esto es, debilitando a los sindicatos frente a los otros actores sociales.

Los acuerdos generales han presionado también contra la negociación al nivel de empresa, reduciéndole, cuando menos, ciertas competencias en el terreno salarial y, por tanto, debilitándola, al ser el aspecto salarial tan clave. En la práctica, sin embargo, y concretamente en el caso de Gran Bretaña e Italia, hay datos que indican que en muchos casos no fue aceptada tal «imposición» y que este fenómeno pudo contribuir a que no se consolidara la negociación global.

En resumen, pues, quizá hay que hablar de una doble tensión: presión desde arriba para homogeneizar al máximo los diversos niveles de negociación; contratensión desde abajo para preservar las respectivas áreas de autonomía históricamente conquistadas.

Los efectos sobre el sindicato

En la actualidad existe en todos los países un debate en torno a la pre-sunta crisis del sindicalismo, con varios estudios que ven una importante relación entre dicha crisis y las estrategias corporatistas²⁸.

En este último período, uno de los fenómenos que con más nitidez ha aparecido en todos los países examinados es el de la centralización de las estructuras sindicales, con excepción del TUC, donde la tradición de autonomía de los sindicatos miembros y de los *shop stewards* ha sido y sigue siendo más

²⁸ A tal respecto podríamos citar autores italianos como Regini, Carrieri, Trentin, Perulli; alemanes como Altawter y Hoffmann; franceses como Rosanvallon, Mouriaux, Adam; británicos como Hyman y Crouch.

fuerte. La centralización tiene una clara relación con las estrategias corporatistas y de concertación. El tipo de bienes que se intercambian en el compromiso y la propia desagregación de los asalariados ha hecho fallar un instrumento capaz de dar una cohesión y facilitar un control: la ideología (M. Regini, 1981). Era necesario ahora convencer que los bienes ofrecidos eran suficientes, y ello no siempre era fácil y, sobre todo, resultaba lento. De ahí una fuerte tendencia en los sindicatos, en el proceso de preparación de los acuerdos, a prescindir de organismos intermedios e inferiores o bien a resolver administrativamente, a veces con sanciones, disensiones posteriores, con tal de evitar obstáculos al desarrollo de los procesos a los que el sindicato se había comprometido. Hasta qué punto este comportamiento ha supuesto una transgresión a las reglas de funcionamiento democrático del sindicato habría que verlo en cada caso, pero, ciertamente, sí podemos observar, en general, un notable descenso de la participación y una tendencia a sustituir instrumentos de participación más directa (asambleas, sobre todo) por otros de participación más indirecta e individualizada (referéndums, elecciones sindicales, etc.), o a eliminar simplemente dichos cauces de participación.

Este reforzamiento de la cúpula sindical ha conllevado, paralelamente, un debilitamiento de los niveles locales del sindicato. Posiblemente, este debilitamiento es una de las razones fundamentales de la pérdida de fuerza real de las organizaciones obreras, tanto en la empresa como en la sociedad a niveles locales, así como de la pérdida de afiliación. Cuanta más dificultad tienen los sindicatos en movilizar a los trabajadores, más débiles son en el mercado, y, a su vez, cuanto más débiles son en el mercado, más fácil es políticamente prescindir de ellos en el compromiso social. Este es un aspecto al que muchos de los teóricos del corporatismo han prestado poca atención, dando por sentado que, por ser representantes o mediadores de intereses, los sindicatos estaban predestinados a formar parte para siempre del sistema de compromisos que diseña y lleva a cabo la política económica.

Una de las razones de la pérdida de importancia de los sindicatos, a la que tampoco se ha prestado demasiada atención, es la que podríamos llamar la «desideologización» del sindicato²⁹. La sectorialización que comporta el corporatismo, la filosofía de fondo que da por definidos los objetivos generales que tienen los actores (señalando, además, que son comunes), la tecnocratización que habitualmente acompaña la puesta en práctica de los acuerdos y su funcionamiento, hacen que el mantenimiento de unas bases ideológicas coherentes sea difícil. La consecuencia puede ser la dificultad de defenderse ante posibles fracasos o de buscar planteamientos a largo plazo, o bien la aparición de ideologías alternativas.

Se ha especulado sobre la posible aparición de sindicatos de empresa como

²⁹ Véanse, al respecto, las contribuciones de M. CARRIERI y W. STREECK, «Sindacato, Política e Corporativismo in Europa, 1970-1980», en *Problemi del Socialismo*, números 24-25, año XXIII, 1982.

fenómeno relevante (W. Brown, 1984)³⁰ que intente captar intereses seccionistas y desvinculados de la estrategia sindical general. Pero no parece que hayan datos que confirmen tal especulación, sino que, por el contrario, el fenómeno que prevalece es el de la baja tasa de afiliación como consecuencia de la irrelevancia del sindicato a nivel del centro de trabajo, sustituyéndose la mediación que realizan los sindicatos por algún tipo de relación directa entre trabajadores y mandos.

LA QUIEBRA DEL CORPORATISMO EN TODA EUROPA

Si al principio de los setenta se pudo llegar a pensar que en las sociedades industriales avanzadas el modelo corporatista era el eje principal de formación o, al menos, de explicación de la política económica y social, hoy hay bastantes datos como para dudar de ello. Prácticamente en todos los países de la Europa central y nórdica, la negociación política va desapareciendo o se enfrenta a graves dificultades o a la indisciplina de los niveles inferiores, lo que permite predecir que su fin puede estar cercano, al menos en el esplendor que tuvo en anteriores épocas. Algunos sindicatos, como los alemanes y suecos, se están enfrentando con problemas de representatividad que hasta ahora nunca habían tenido. En los países mediterráneos, el corporatismo no llega a institucionalizarse o se frena al poco tiempo de su puesta en marcha. Incluso en aquellos con gobierno «pro-labor», éste se encuentra con tales dificultades frente al sistema económico y financiero mundial que difícilmente puede ofrecer a los sindicatos aquello que a manos llenas ofrecían sus homónimos de los años sesenta; apenas una legislación institucionalizadora a nivel global de los sindicatos, pero sin intentar mejorar su posición en las empresas, porque tal cosa podría ser vista como un freno para la recuperación y encontrarse con la oposición de la patronal. Por último, en otros países, como Gran Bretaña —quizá Holanda también va por el mismo camino—, los únicos defensores de modelos corporatistas, aunque sin mucha fuerza, son en estos momentos los sindicatos. Es una defensa para hacer frente a intentos de aislamiento.

Los gobiernos y la nueva política económica. Las propuestas sindicales

Pizzorno había señalado que, para que funcionara el intercambio político, el Estado debía tener una orientación político-económica del bienestar y contar con una racionalidad administrativa que asegurase la eficacia de sus com-

³⁰ W. BROWN desarrolla esa hipótesis en *A New Face in Enterprise Unionism?* (ciclotilado, IRRU, Univ. Warwick, GB), pero no parece avalada por suficiente evidencia empírica.

promisos. Las políticas económicas dominantes hoy en Europa, en todos los países, parecen llevar otros derroteros.

Pero lo paradójico, si se quiere, es que también la política económica del sindicato estaba construida sobre el mismo modelo económico, el keynesiano: crecimiento del gasto público indefinidamente, inducción de consumo y demanda a través de los gastos sociales y crecimiento indefinido, donde, en último término, bastaba con cuestionar la distribución de la renta. El keynesianismo había posibilitado, aprovechando la buena coyuntura posterior a la guerra, plena ocupación, salarios altos, salario social, grandes beneficios. Pero las opciones que ahora se dibujan en Europa tipológicamente son el neoliberalismo y la socialdemocracia intervencionista.

Los neoliberales³¹ buscan el relanzamiento económico liberando sencillamente las fuerzas del mercado. El papel del Estado consistiría justamente en remover todo obstáculo que impida esta libre actuación, tanto el «excesivo poder» de los sindicatos³² cuanto el peso burocrático que pueden suponer las empresas públicas o el excesivo gasto público, que habría que destinar a incentivar la iniciativa privada o a controlar los movimientos financieros.

Los socialdemócratas-intervencionistas buscan la modernización y la especialización nacional, generalmente haciendo jugar al Estado un papel activo en el desarrollo tecnológico frente a la empresa privada, aunque no niegan la posible efectividad de la pública siempre que se someta a las mismas reglas de mercado (productividad, eficacia, competitividad). Si el neoliberalismo ataca abiertamente la política social del bienestar, tachándola de peso muerto para la economía y el Estado, preconiza la privatización de la sanidad, la enseñanza y el transporte, y busca el consenso social sobre la productividad, la socialdemocracia ofrece el consenso en torno a políticas de austeridad y reestructuración, que es donde se llevan a cabo los intentos de concertación, con la promesa de que la modernización que así se posibilita permitirá la recuperación económica y la futura creación de puestos de trabajo, ya que, desde el punto de vista socialdemócrata —que Altwater llama liberal activo—, el empleo sigue siendo un problema fundamental, porque considera que su solución le es políticamente tan vital como la recuperación económica. Pero, por otro lado, tampoco potencia particularmente el *welfare*. Por el contrario, desde el punto de vista neoliberalista, el desempleo no es un problema, sino «una prueba de que los trabajadores quieren un salario demasiado alto para el producto limitado de su trabajo» (Altwater, 1982).

Ambas opciones son tipológicas, aunque la primera podemos encontrarla casi químicamente pura en Gran Bretaña. En la práctica están mezclados elementos de ambos modelos, con predominio del primero. Las políticas mone-

³¹ Este término, mejor que *neoliberal*, puede reflejar una realidad en la que el Estado puede tener un papel clave.

³² En algunos países, como Gran Bretaña, la teorización del «excesivo poder» de los sindicatos como factor explicativo de la crisis está teniendo una cierta audiencia.

taristas, de reducción del gasto público, así como de apoyo financiero y de otro tipo a las empresas privadas, es ya casi común a todos los países —porque así lo manda la competencia mundial— y colorea, sorprendentemente, incluso a gobiernos llamados socialistas. De hecho, los déficits públicos han seguido aumentando, pero ha disminuido el capítulo de las inversiones públicas (Perulli, 1983), mientras que han aumentado los gastos militares, los burocráticos, etcétera. Quizá la diferencia más sustancial entre una y otra política, al margen de su preocupación por el empleo, siga estando en su actitud frente a instancias o legislaciones que dan un poder institucional a los sindicatos, más favorecidos en el segundo modelo.

Ciertamente, los sindicatos han percibido claramente que el modelo de política económica que hoy siguen casi todos los gobiernos ha cambiado. ¿Cuál es su reacción y sus propuestas?

Altwater, en el artículo citado, señala, con mucha perspicacia, las dos diferentes tesis económicas que están en el fondo de las políticas sindicales frente a la crisis. La primera es una tesis que sus autores califican de *cuantitativa*, y que consiste en la vuelta al keynesianismo modificado: crecimiento acelerado a través del incremento del gasto público; aumento de la capacidad de consumo, no frenando sino permitiendo los aumentos salariales; puesta en práctica de políticas financieras expansivas; control social en la introducción de nuevas tecnologías; incremento de participación corporatista. El ejemplo más claro es el proyecto elaborado por el Instituto Sindical Europeo, conjuntamente con la Asociación Sindical Europea³³, llamado significativamente *Keynes-Plus*. La crítica que Altwater realiza a este proyecto es que es irreal al pretender un crecimiento del producto nacional bruto medio europeo del 7 por 100 anual, porcentaje que no se consiguió ni siquiera en los años del *boom* económico; que ignora el momento económico basándose todavía en la filosofía del crecimiento ilimitado, y que sigue pidiendo un esquema de intercambio —de «sacrificios por contrapartidas»— que el capital ya no necesita. Quizá el problema se halle justamente en la correlación de fuerzas, por más que nos parezca anticuada hoy la utilización de esta expresión, ya que, con independencia de su evolución y de sus consecuencias posteriores —la principal de las cuales, por lo que toca al punto que ahora estamos tratando, fue el debilitamiento de los sindicatos—, los compromisos corporatistas y las concertaciones nacieron precisamente de otra correlación de fuerzas.

La segunda propuesta es calificada de *cualitativa*, y es más bien un conjunto de alternativas sectoriales. La tecnología juega un papel clave en la modernización, y prácticamente todos los sindicatos han abandonado las posiciones de desconfianza y aun de rechazo que a veces habían mantenido, exigiendo ahora la presencia del sindicato en su aplicación y desarrollo a través de la democracia económica. Un segundo aspecto en importancia son las na-

³³ EGI, *The European Economy 1980-1985. The Indicative Full Employment Plan*, Bruselas, 1980.

cionalizaciones u otros tipos de control de las inversiones. Pero que no son un remedio automático lo está demostrando el caso francés, con una importante política de nacionalizaciones a lo largo de 1981-82, o bien los fracasados consejos de empresa alemanes o que el nuevo Gobierno socialista sueco no haya puesto en práctica el plan Meidner de 1976 de fondos públicos de inversión³⁴. Quizá, como señala el mismo Altwater, el problema no sea sólo controlar la inversión, sino también estimularla. Otro problema con el que se enfrentan los sindicatos es el de la transformación del mercado de trabajo, que ha ido progresivamente estratificándose en estos años y creando barreras entre unos grupos y otros de trabajadores. Aquí naufragan todas las propuestas, no sólo porque chocan con la exigencia patronal de flexibilidad o de mayor movilidad, sino porque, justamente, la segmentación o estratificación significa una movilidad real que está totalmente fuera del control de los sindicatos. Por último, están las propuestas de reducción del horario de trabajo, que quizá son las que más fuerza alcanzan en países como Alemania y Francia. ¿Es realista esperar que esto genere ocupación, a menos que se trate de una reducción muy drástica? ¿Y es realista esperar acuerdos en propuestas muy drásticas?³⁵. La respuesta la empiezan a dar ya los sindicatos alemanes, que, al tiempo que siguen hablando de creación de empleo, dedican cada vez más atención a una nueva concepción de reparto del tiempo entre trabajo y ocio y aceptan reducciones más lentas³⁶.

En el segundo grupo de propuestas, los sindicatos coinciden muy a menudo con los partidos obreros, socialistas y comunistas, aunque lo sorprendente es que cuando alguno de estos partidos llega al poder la sigue manteniendo con la boca pequeña, al tiempo que en la práctica da cada vez más entrada a medidas de contracción financiera, recorte del gasto público y apoyo a las empresas privadas.

Una última cuestión, a la que ya nos hemos referido en diversas ocasiones a lo largo de estas páginas, es que la crisis de los modelos corporatistas ha coincidido, incluso ha sido incentivada, con intervenciones del Estado cada vez más autoritarias y reglamentistas sobre el mercado de trabajo. Curiosamente, este fenómeno se ve más acentuado en países con gobierno «pro-labor» que en aquellos con gobierno conservador. Este hecho ha sido interpretado como la expresión de la voluntad de modernización a toda costa y de la imposición de los imperativos de la política económica sobre cualquier otra consideración. Pero hay razones aún más profundas. En la base de los compro-

³⁴ R. MEIDNER, «Sindacato e democrazia economica. La prospettiva svedese del Fondi dei lavoratori», en *Problemi del Socialismo*, núm. 24, 1982. Se analiza la evolución de este tema desde que formalmente aparece en el debate sindical en 1971.

³⁵ Las reducciones de horario que se están consiguiendo son casi siempre paulatinas; la razón de fondo es que, probablemente, ésta es la única manera de conseguir que la reducción no repercuta en el salario.

³⁶ La larga huelga metalúrgica alemana —abril y mayo de 1984—, reivindicando las 35 horas semanales, obtuvo 38,5.

mismos corporatistas estaba la búsqueda de un consenso social por parte del Estado, consenso que sólo podían garantizar las organizaciones capaces de controlar la fuerza de trabajo. Pero hoy presenciamos cómo bastantes gobiernos buscan ese consenso directamente, saltándose la mediación de las organizaciones, utilizando el carisma de los líderes (Hyman, 1983). Hasta qué punto lo pueden lograr es algo difícil de prever, pero no podemos olvidar que contra los mecanismos de identificación colectiva que los sindicatos pueden desarrollar está la fuerza de los medios de comunicación, especialmente la televisión, y el tremendo individualismo que nuestra cultura ha desarrollado.

¿Se retiran los sindicatos del modelo corporatista o concertatorio?

Los sindicatos se retiran, al menos por ahora, en la mayoría de los países, pero vale la pena reflexionar si ésta puede ser una retirada táctica ante sus huéspedes o frente a los otros actores o es un cambio real de estrategia.

Los sindicatos han podido verificar que la recuperación del empleo, preocupación fundamental que les había llevado a participar en compromisos corporatistas, por naturaleza duros en tiempos de crisis, no está siendo coronada por el éxito, sino que, por el contrario, todo parece apuntar a que, aun con recuperación económica, el paro va a seguir creciendo³⁷. Pero también parecen tener serias dudas sobre el cumplimiento del otro de los objetivos básicos: su propio fortalecimiento organizativo. Los sindicatos están presentes en comisiones, instituciones, organismos; pero si nos preguntamos por su influencia, la respuesta es que es muy poca (Trentin, 1982), ya que su implantación en las empresas es cada vez más débil y la dificultad para homogeneizar y arrastrar a los trabajadores cada vez mayor en todos los países, por más que los sindicatos sigan siendo uno de los principales actores sociales.

Los sindicatos no pueden mantener un control sobre sus afiliados, ni sobre sus estructuras, ni sobre los trabajadores para la aceptación de los pactos, no porque hayan surgido otros protagonistas que les arrebaten el «monopolio de la representación», sino porque no son capaces de modificar las excesivas demandas ni las demandas inmediatas de la base (Regini, 1981). Es decir, no son capaces de convencer que, aunque no se creen tantos puestos de trabajo, hay unos bienes intermedios que permiten valorar positivamente la espera. ¿Cuáles serían esos bienes intermedios? Seguro de desempleo, posibilidades de empleo en el sector público, reciclaje, mayores inversiones públicas, mejor Seguridad Social, reformas sociales, mayor participación de los sindicatos y de los trabajadores en las empresas, fundamentalmente las públicas, etc. Es decir, toda una serie de medidas que dependen de que el Estado esté orientado hacia el *welfare* y quiera favorecer los controles sociales de la economía y de los servicios. Pero en la realidad los gobiernos se orientan en la dirección jus-

³⁷ La recuperación económica obtenida en Gran Bretaña en los últimos meses de 1982, y sobre todo en 1983, no ha logrado frenar la pérdida de puestos de trabajo.

tamente contraria: recorte del *welfare* y reprivatización. Es el Estado quien principalmente se retira del intercambio corporatista, dejando a los sindicatos sin posibilidad de vender esos bienes intermedios, porque tales bienes no existen. No se trata de que hayan fallado la solidaridad y la identificación de clase de los trabajadores, sino que éstos han visto que con esos compromisos tal solidaridad queda vacía.

Pero hay otras dos razones que, probablemente, se encuentran en el fondo de lo hasta ahora analizado. La primera es que algunos sindicatos o corrientes sindicales han llegado al convencimiento de que los compromisos corporatistas disminuyen la fuerza de los trabajadores y de sus organizaciones ante el capital. Ciertamente, ésta no es una cuestión baladí desde el momento en que tales estrategias se han desarrollado durante varios años. Pero la radicalización de algunos sindicatos en ciertos países europeos parece apuntar en una nueva dirección. La otra razón se refiere a la intervención de los trabajadores, es decir, a la participación, que el modelo corporatista parece recortar. Veamos los países en que con más nitidez han fracasado las experiencias corporatistas, Italia y Gran Bretaña.

En Italia, la estructura de base, el consejo de delegados, está poco preparada para admitir un drástico recorte en la participación en la negociación y en el control de las condiciones de trabajo. La cultura que en los diez años anteriores a 1978 se había desarrollado entre los delegados había introducido tan profundamente el convencimiento de que es desde la fábrica desde donde se deben plantear y ganar las reivindicaciones que los acuerdos exclusivos realizados desde la cúpula tenían pocas posibilidades de prosperar. En Gran Bretaña, los *shop stewards* vieron en los acuerdos generales sobre salarios una amenaza a la autonomía con que siempre habían planteado estas cuestiones ante la dirección de la empresa. No cabe duda que la amenaza a la participación es, en los dos casos, una de las causas fundamentales del fracaso del modelo.

Con todo, ciertos sectores del sindicalismo siguen expresando la voluntad de compromiso cuando hay una cierta disposición para la negociación en los gobiernos, lo que pone de manifiesto que sigue existiendo un fuerte convencimiento de que es el Estado quien más posibilidades tiene de propulsar la economía y reequilibrar las diferencias sociales.

La experiencia británica, señala Hyman (1983), demuestra que la acomodación institucional entre capital, Estado y trabajo es parcial, tentativa y contradictoria. La dinámica real tiende continuamente a destruir el equilibrio de fuerzas corporatistas. Lo mismo se puede decir de la experiencia italiana y francesa de los últimos años y, lo que es más contundente, de la experiencia alemana.

Ciertamente, el modelo corporatista puede ser una estrategia que funcione durante un tiempo, en virtud de las características de los actores y la situación económica y política, si por funcionar entendemos que establezca la colabora-

ción entre trabajo, capital y Estado. Pero no parece haber datos suficientes, al menos en los casos aquí examinados, para señalar que es el modelo de equilibrio en ese área de la política que permanecerá estable durante un largo tiempo. En efecto, la base económico-política del *welfare state*, con su función manifiesta de reducción de las desigualdades más llamativas, parece indispensable para hacerlo creíble para los sindicatos y los trabajadores.

¿Fracaso teórico del modelo?

La crisis de la estrategia corporatista, o su fracaso, se atribuye a factores que se gestan, o al menos adquieren un desarrollo nuevo, durante la actual crisis económica. Sin embargo, esta conclusión no va hasta el fondo del fenómeno.

La conclusión que se desprende de cuanto se ha visto en páginas anteriores es otra: que el modelo corporatista ha fracasado porque ha fracasado el *welfare state*, es decir, el objetivo del Estado de reequilibrar las desigualdades en la sociedad, consiguiendo de esa manera una nueva integración y un nuevo orden sociales. La razón fundamental del fracaso está en que la participación que se permite a ciertos sectores de la sociedad queda a nivel de la distribución —y aun ahí en forma subordinada—, sin cuestionar para nada el nivel de la producción. Pero este enfoque de la participación no es sólo una imposición de los sectores más poderosos; es también aceptado por la mayoría de los sindicatos, y durante la crisis podríamos decir que por todos ellos, al menos en sus corrientes mayoritarias.

Esto nos permite preguntarnos si no será cuestionable la validez teórica del modelo corporatista aun para aquellos países en los que, durante los años cincuenta y sesenta, pareció que esta teoría explicaba las relaciones Estado-sociedad, cuando menos, en ciertos ámbitos de la política.

Teniendo presentes las experiencias de los cuatro países europeos examinados y de otros del centro de Europa, podríamos decir que durante los períodos de prosperidad los compromisos corporatistas parecen ser el eje central de las relaciones Estado-sociedad, ya que los Estados tienen posibilidades de dar compensaciones ante ciertas renunciaciones, pero estas posibilidades se debilitan durante las crisis, aunque entonces no podamos hablar de «corporatismo imperfecto». Por el contrario, la crisis ha puesto de manifiesto que aquellos intercambios habían cambiado escasamente la estructura y la dinámica de la sociedad civil. El corporatismo señala fenómenos nuevos: el papel del Estado en la economía, la ampliación de funciones en las organizaciones sociales, y describe estrategias de los actores sociales. Pero ¿tiene suficiente fuerza explicativa con respecto a la organización de las relaciones sociales, incluso en el ámbito limitado a que aquí nos hemos referido, como para poder hablar rigurosamente de un nuevo modelo o teoría?

BIBLIOGRAFIA CITADA

- ACCORNERO, A.: *Gli anni 50 in fabbrica*, Bari, De Donato, 1973.
- ADAM, G.: *Le pouvoir sindical*, París, Dunod, 1983.
- BERGER, S.: cit. en nota 22.
- BROWN, W.: cit. en nota 30.
- CLEGG, H. A.: *Trade Unionism under Collective Bargaining. A Theory Based on Comparisons between Six Countries*, Oxford, Blackwell, 1976.
- CROUCH, C., y PIZZORNO, A.: *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, Londres, The Macmillan Press, 1978.
- CROUCH, C.: *The Politics of Industrial Relations*, Londres, Fontana, 1979.
- HYMAN, R.: *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid, Blume, 1981.
- «British Industrial Relations: the Limits of Corporatism», en *Cambridge Colloquium on Economic Crisis and the Politics of Industrialization*, 1983.
- LANGE, P.; ROSS, G., y VANNICELLI, M.: *Unions, Change and Crisis: French and Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945-1980*, Londres, Allen and Unwin, 1982.
- LEHMBRUCH, G., y SCHMITTER, Ph.: *Patterns of Corporatist Policy-Making*, Londres, Sage, 1982.
- MARTINET, G.: *Sept Syndicalismes: Grand Bretagne, RFA, Suede, Italie, France, USA, Japon*, París, Ed. du Soleil, 1979.
- PANITCH, L.: «The Development of Corporatism in Liberal Democracies», en LEHMBRUCH-SCHMITTER: *Trends Toward Corporatist Intermediation*, Londres, Sage, 1979.
- «Dibattito con L. Panitch», en *Stato e Mercato*, núm. 9, 1983.
- OFFE, C., y WIESENTHAL, H.: «Two Logics of Collective Action», en *Political Power and Social Theory*, vol. I, 1980.
- PERULLI, P., y TRENTIN, B.: *Il sindacato nella recessione. Modelli e tendenze delle politiche contrattuali in Occidente*, Bari, De Donato, 1983.
- REGINI, M.: *I dilemmi del sindacato*, Bologna, Il Mulino, 1981.
- «Le condizioni dello scambio politico. Nascita e declino della concertazione in Italia e Gran Bretagna», en *Stato e Mercato*, núm. 9, diciembre 1983.
- REYNAUD, J. D.: *Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los países miembros de la Comunidad*, Madrid, Instituto de Estudios Sociales, Ministerio de Trabajo, 1981.
- SCHMITTER, Ph.: cit. en nota 20.
- STRECK-TELO: en PERULLI-TRENTIN, cit.
- TRENTIN, B.: en PERULLI-TRENTIN, cit.
- TREU, T.: «L'intervento dello Stato nella politica economica», en *Giornale del Diritto del Lavoro*, núm. 17, 1983.
- WINKLER, J. T.: «The Corporatist Economy: Theory and Administration», en SCASE, R.: *Industrial Society: Class, Cleavage and Control*, Londres, Allen and Unwin, 1977.