

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Cuadernos

33 · ENERO 2014

SINDICATO Y JURISTAS DEL TRABAJO ENTRE DOS SIGLOS



WWW.1MAYO.CCOO.ES

SINDICATO Y JURISTAS DEL TRABAJO ENTRE DOS SIGLOS

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN CUADERNOS, NÚM: 33
ISSN: 1989-5372

© Madrid, Enero 2014

SINDICATO Y JURISTAS DEL TRABAJO ENTRE DOS SIGLOS

ANTONIO BAYLOS
CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO
DE LA UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA.
MIEMBRO DEL CONSEJO ASESOR DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO.

SINDICATO Y JURISTAS DEL TRABAJO ENTRE DOS SIGLOS

La interlocución política del sindicato y su proyecto de reformas en materia laboral y de seguridad social lleva siempre aparejada una relación directa con la regulación jurídica de éste. Por eso exponer las interrelaciones que en se han ido produciendo entre el sindicato y los juristas del trabajo – no sólo los “internos” del sindicato sino los integrantes de la esfera “externa” de los juristas académicos – especialmente significativa a partir de la huelga general de 1988, puede ser un elemento interesante en la determinación histórica del sindicato. El texto que sigue a continuación proviene de una serie de entregas sucesivas en el blog “Según Baylos”, que en esta ocasión se ha querido dotar de continuidad y de una cierta sistematicidad.

I

En la década de los noventa en España se vive un período inicial en el que los efectos de la huelga general – realmente huelga nacional – de diciembre de 1988 permiten que se abra un período de interlocución política bilateral entre los sindicatos CCOO y UGT, que inauguraban una etapa de unidad de acción exitosa, y el gobierno de **Felipe González** con **Carlos Solchaga** como ministro de economía, que no ocultaba su hostilidad permanente ante los sindicatos. De ese período de intercambio político los empresarios se sintieron excluidos, puesto que se les exigía una actitud de adhesión a un proceso de reformas hegemonizado por la iniciativa sindical, muy lejos de su tradicional posición clave en la orientación de las políticas sociales y de empleo. Puede decirse quizá que en aquel momento tanto el gobierno socialista como el empresariado se encontraban presionados para la realización de concesiones al programa de reformas sindical. La vertiente puramente política, de los partidos en liza electoral, no contaba apenas, ni desde la derecha –el PP– ni desde la izquierda –IU– ante el protagonismo casi exclusivo del movimiento sindical. Paradójicamente en un momento dado el PSOE como grupo parlamentario si desempeñó un papel activo en el mantenimiento de esa correlación de fuerzas frente a lo que proponía el gobierno presidido por **González** –en el debate sobre el proyecto de ley de huelga– pero como veremos, no se concluyó satisfactoriamente esta mediación pro-sindical.

No es un período que se recuerde actualmente, posiblemente porque tuvo una duración breve, la correspondiente a los años 1990 – 1993, pero sobre todo porque el impulso político venía de la unidad de acción del sindicalismo confederal que sustituía el marco tradicional de una concertación social interprofesional – con acuerdos entre CEOE y UGT principalmente – encauzada y dirigida por las políticas económicas y sociales fijadas por el gobierno. Es decir, suponía un modo de actuar nuevo que reivindicaba la capacidad de propuesta de los sindicatos y su iniciativa en el proceso de negociación política. El planteamiento sindical fue tomando cuerpo en dos áreas muy netas. La de la ampliación de los derechos y prestaciones sociales, de una parte, y la de los derechos colectivos en la esfera de las relaciones de trabajo en la producción de bienes y de servicios, de otra. En ambas se desplegaron proyectos de alcance y de interés evidente. En la primera, el sindicalismo confederal fue capaz de concebir y planear un nivel de protección social en el marco del sistema de seguridad social adicional al que ya existía – la creación generalizada de un nivel no contributivo de protección – y extendió – no sin problemas, tras el “decretazo” de 1992 – las prestaciones por desempleo. Nadie habla hoy de

la paternidad sindical de la cobertura asistencial no contributiva en materia de invalidez y jubilación, junto con el desarrollo de la cobertura de desempleo, pese a que fue este un elemento central de la estrategia sindical tras la huelga general de 1988, que hacía visible la capacidad representativa general de los trabajadores y trabajadoras llevada a cabo por el sindicalismo confederal. Pero conviene recordarlo justamente ahora, cuando se están planteando recortes importantes en las prestaciones económicas de la seguridad social y se pretende reducir de forma drástica la cuantía de las pensiones, devaluándolas muy por debajo del IPC, en el marco del expolio de derechos amparado en las políticas de austeridad.

El segundo campo de acción del programa sindical era el despliegue de derechos colectivos. Mediante una visión que reposaba en la dimensión colectiva de los lugares de trabajo, ligada a la representación electiva de los trabajadores en la misma –y a las secciones sindicales de empresa o de centro de trabajo– se ponía en pie un mecanismo de control de la contratación por parte de los empresarios a través de la obligación de suministrar a los representantes de los trabajadores la “copia básica” de éstos. Esta introducción de un derecho de información colectivo, ocupó una buena parte de la actuación sindical en el año 90 y 91, hasta la promulgación de la Ley 2/1991. En segundo lugar, y después de un reverdecimiento de la relación de conflicto con el poder público en 1992 – con la convocatoria, muy escasamente seguida, de una huelga general de cuatro horas – el desarrollo legal del derecho fundamental de huelga reconocido en el art. 28 de la Constitución española, todavía regulado por una norma de la transición hostil a la huelga y al reconocimiento de esta como un derecho fundamental ligado a la libertad sindical, norma que necesariamente debía ser interpretada “conforme a la constitución” a partir de la sentencia interpretativa del Tribunal Constitucional.

En ambos casos la iniciativa sindical siguió una serie de pautas muy homogéneas. Ante todo se trataba en todos los casos de proyectos de ley que seguían una tramitación parlamentaria durante la cual se desarrollaba un debate político entre las fuerzas representadas en el Parlamento y que permitía asimismo la intervención “externa” al mismo de las fuerzas sociales y de los medios de comunicación y opinión. Este procedimiento, que resulta el camino ordinario para la producción de normas y que posibilita la publicidad del debate sobre las mismas, tiene un valor tanto pedagógico como democrático, y es coherente con el modelo de intervencionismo legislativo en materia laboral que en aquella época se entendía el más oportuno. La centralidad del parlamento como espacio de debate de las políticas de reforma en materia de relaciones laborales es un dato que hoy se ha cancelado, en gran parte mediante el uso del decreto-ley como fórmula normativa de urgencia en materia de empleo, y, a partir de la crisis del 2008-2009, como forma de evitar el debate público democrático sobre decisiones impopulares y equivocadas basadas en los recortes del gasto público y de desestructuración de la dimensión colectiva y garantista de los derechos laborales.

En segundo término, en ambos casos fue muy relevante la participación de la doctrina laboralista no sólo en el debate político sobre la formación de estas normas, sino específicamente en su formulación técnica y en su formalización jurídica. El sindicalismo confederal estuvo muy interesado en asociar a su propuesta de reforma a los exponentes más activos de la teoría del derecho laboral. Con la ley sobre derechos de información, los sindicatos convocaron a un grupo de más de cuarenta profesores universitarios que afirmaron la constitucionalidad de la propuesta sindical – puesta en duda por el empresariado – y avalaron el texto legal. Pero esta participación resultó más intensa en materia de la regulación del derecho de huelga, puesto que los sindicatos crearon una comisión de expertos profesores y profesoras de derecho del trabajo que dio lugar a una propuesta de regulación del derecho de huelga en servicios esenciales –muy basada en la experiencia coetánea italiana de la Ley de 1990– que se confrontó al proyecto del gobierno y permitió abrir un proceso de negociación que culminó con un acuerdo entre CCOO y UGT con el grupo parlamentario del PSOE que ofrecía una

regulación general del derecho de huelga. En el debate sobre este texto, y en la justificación de este proceso de negociación, la doctrina laboralista también mantuvo una presencia activa de defensa de la iniciativa sindical al respecto. Esta relación se diluye hasta perderse en la década siguiente, pero vuelve a recuperarse por parte sindical en el contexto de las medidas del gobierno en materia de austeridad.

Mientras que el impulso regulatorio del sindicalismo fue muy exitoso en materia de ampliación de derechos de protección social, las iniciativas sindicales para el fortalecimiento de los derechos sindicales y colectivos no lograron la consecución pretendida. En ambos casos por la frontal y radical oposición del asociacionismo empresarial, que contaba con el apoyo explícito del gobierno –liderado por el ministro **Solchaga**– lo que en el supuesto del proyecto de huelga resultó decisivo, al decidir el gobierno la fecha de la convocatoria de las elecciones de manera que no pudiera aprobarse el texto definitivo de la Ley Orgánica en el Congreso, echando por tierra el acuerdo político alcanzado y la posibilidad de un desarrollo constitucional y equilibrado del derecho de huelga.

El reconocimiento del derecho de información a los representantes de los trabajadores a través de la obligación de realizar la copia básica, no logró su objetivo posiblemente porque había generado demasiadas expectativas basándose en un mecanismo que requería una extensión homogénea de la presencia sindical en los centros de trabajo y un poder colectivo que no tenía el vigor requerido. Pero además la propuesta no pudo asegurar la complementariedad del control ejercido por la Inspección del Trabajo y la Administración laboral, y fallaba en su traducción individual, sobre la que en definitiva reposaba el procedimiento de “visado” sindical. Es decir, en la disyuntiva que se planteaba al trabajador individual de reclamar por un contrato de trabajo temporal cuya incorrección había declarado el órgano de representación de los trabajadores, puesto que la norma no imponía de manera imperativa la conversión de estos contratos en fraude de ley en contratos estables. Era necesario por tanto la mediación administrativa (la sanción administrativa) o la demanda ante la jurisdicción social, la cual por cierto desarrolló una doctrina jurisprudencial extremadamente complaciente ante los defectos en la contratación temporal, en una dirección contraria a las iniciativas legislativas. Este fracaso (relativo) de la norma serviría sin embargo para que, en los acuerdos de 1997, con el cambio de paradigma en la contratación de fomento del empleo, los sindicatos derivaran hacia la negociación colectiva el mecanismo de lucha contra la temporalidad. En dichos Acuerdos –y en la modificación normativa correspondiente– es negociación colectiva “estimulada” por la ley y la promoción económica, la que podía poner en práctica la conversión de temporales en contratos estables, con independencia de que éstos fueran legales o ilegales.

El derecho de huelga, por su parte, fue también objeto de una oposición encarnizada por parte de la patronal, que encontró su mayor aliado en el ministro de economía **Solchaga** y en el propio presidente González. El reflejo de esa hostilidad se manifestó en los numerosos editoriales críticos aparecidos en el diario El País, en especial el que apareció el 27 de diciembre de 1992, que fue contestado por quien esto suscribe – no sin recomendaciones e insistencias, a través de la mediación del entonces magistrado del TC, **Jesús Leguina**, con su amigo **Patxo Unzueta**, ante quien era el jefe de opinión en la época del diario, **Herman Tersch**, luego bien conocido por sus intervenciones en Telemadrid– con un artículo de opinión titulado “Una visión desenfocada”, que se publicó el 18 de marzo del 2003.

El proyecto de ley de huelga había sido pactado entre los sindicatos y el grupo parlamentario socialista, entonces con mayoría absoluta en el congreso, con la activa intervención por parte del grupo de **José Barrionuevo**, y se había materializado a través de una enmienda al proyecto de ley hecha por el PSOE. **Jiménez Aguilar** lo definiría como “un acuerdo inaceptable” (El País, 9 de marzo de 1993), y la CEOE pediría la dimisión del Ministro del Trabajo, **Martín Noval**, por defender

una ley diferente a la que presentó en el congreso, mientras que **Agustín Moreno y Angel Martín Aguado** lo definían, al contrario (en El País, 12 de febrero de 2003), como un “acuerdo necesario” que finalmente podría desarrollar, en la línea del valor político – democrático que la Constitución española asignaba a los derechos colectivos y sindicales como conquista histórica, el derecho de huelga como un derecho fundamental de los ciudadanos. Pese a la promesa de **Solchaga** de que la ley se cambiaría en el senado incorporando las reivindicaciones más importantes de los empresarios, el proyecto no fue modificado en aspectos relevantes, ante la presión sindical, y volvía al Congreso para ser votado cuando el gobierno decidió disolver las cámaras a tiempo para impedir su votación y promulgación. Con este hecho, el presidente **González** “castigó la insolencia” del movimiento sindical que había demostrado iniciativa política autónoma y fuerza social suficiente para negociar su propuesta de regulación de la huelga. Pero a la vez impidió el desarrollo del derecho fundamental reconocido en el art. 28.2 CE, abortando un momento histórico irrepetible e impidiendo un desarrollo coherente de uno de los derechos democráticos más determinantes. En las elecciones de 1993, el PSOE perdió la mayoría absoluta y gobernó en alianza con el nacionalismo catalán y vasco.

Lo primero que emprendió fue una reforma laboral que incorporaba la flexibilización no contratada como elemento central de la misma, buscando el enfrentamiento con el sindicalismo confederal, en cuyo objetivo estaba asimismo interesada la CEOE, de nuevo realzada su presencia determinante en la regulación de las relaciones laborales. La huelga general de 27 de enero de 1994 fue la respuesta a esta reforma, que generaría importantes daños en la relación ideológica entre los pertenecientes a la familia socialista – entre PSOE y UGT – y que tuvo asimismo consecuencias de ruptura entre los exponentes de la cultura jurídica laboralista, en especial entre la doctrina de origen universitario. Se había agotado así el ciclo de la interlocución política directa entre el sindicalismo confederal y el poder público inaugurado tras la huelga general de diciembre de 1988.

II

Hoy nos parecen lejanísimos los tiempos en los que eran posibles acuerdos interprofesionales entre el sindicalismo confederal y el empresariado que desplegaran una visión propia y autónoma de la regulación de las relaciones laborales. El ejemplo histórico más señalado es sin duda el constituido por los tres grandes Acuerdos de 1997 entre UGT y CCOO y CEOE-CEPYME, que determinaron la estructura y las líneas de desarrollo del sistema de negociación colectiva en nuestro país hasta las reformas del 2010-2012 y señalaron una dirección diferente a la política de empleo y los distintos tipos de trabajo flexible, situando en el centro de ésta el fomento del empleo indefinido y la “recausalización” de la contratación temporal. Precedidos por el ASEC I (Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos) a finales de 1996, el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo (AIEE) abandona, contra lo previsto en la legislación de dos décadas anteriores, la promoción del trabajo temporal como única política de creación de empleo; el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) establece la estructura y los contenidos básicos a que ha de someterse la negociación colectiva en un esquema centralizado y vertebrado en torno a la rama de producción, y el Acuerdo de Cobertura de Vacíos (AVC), establecía los mecanismos para compensar la derogación de las Ordenanzas laborales y la consiguiente pérdida de vigencia de contenidos básicos y mínimos de las relaciones laborales en determinados sectores, con las piezas maestras de este nuevo ciclo de regulación de las relaciones laborales de base fundamentalmente autónoma.

La relevancia de este conjunto de acuerdos interprofesionales no se entiende sin referirse a la reforma

de 1994 en donde el gobierno socialista con el apoyo de las minorías nacionalistas había desarrollado un programa de flexibilización acentuado en el que exasperaba las políticas de flexibilidad de los años 80 e impulsaba las formas atípicas de empleo con la introducción de fórmulas de interposición en el mercado a través de las ETTs, promocionando así figuras de encuadramiento de bajo coste salarial y favoreciendo intensamente los procesos de dualización de garantías sobre el empleo entre los trabajadores. Además la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994 apostó por la retirada de la norma estatal como norma imperativa y aseguradora de derechos mínimos e irrenunciables, instrumentando por el contrario a la negociación colectiva como eje de la política de empleo flexible y como instrumento para asegurar la flexibilidad en el interior de las empresas e introduciendo los primeros y significativos criterios de “descentralización” de la negociación colectiva a nivel de empresa frente a la negociación colectiva sectorial. Se trataba de una reforma legal que se enfrentaba directa y explícitamente con el proyecto sindical, que en esta materia optaba por la estabilidad en el empleo como eje de cualquier política de empleo, una norma estatal reguladora de mínimos y un desarrollo de la negociación colectiva como consecuencia de un poder contractual sindical fuerte “asegurado” por el esquema de derechos fijado en la ley. Por eso generó una contestación social muy fuerte y la convocatoria de una huelga general en enero de 1994, que obtuvo un fuerte seguimiento en los sectores laborales con implantación sindical, pero que no paralizó el país como la huelga nacional de 1988, por lo que fue presentada por los medios de comunicación, gobierno y oposición – con la excepción de IU y grupos nacionalistas de izquierda – como un fracaso de la resistencia sindical.

La reforma de 1994 generó una división conflictiva entre el movimiento sindical, siempre en unidad de acción, y el gobierno y la izquierda política mayoritaria, con el beneplácito de las fuerzas nacionalistas y de la derecha post-franquista cada vez más fuerte electoralmente. Pero esta división generó asimismo una intensa ruptura en el iuslaboralismo español, tradicionalmente situado en el área cultural *pro labour* y que había sido movilizado por los sindicatos en su conjunto en el ciclo político anterior de intercambio político entre el sindicalismo confederal y el gobierno socialista tras la huelga de 1988. Con la reforma de 1994, se produce una cesura en el grupo doctrinal más relevante – situado en torno a la revista *Relaciones Laborales* – que se manifestó en una lucha por convencer y defender una consideración favorable o negativa de la reforma legal efectuada. Este proceso de “separación” entre dos corrientes doctrinales que tradicionalmente habían actuado convergentemente en el análisis de la regulación de las relaciones laborales se prolongaría después de que el PSOE perdiera las elecciones de 1996, en gran parte como consecuencia del desgaste a que le había sometido su oposición a los sindicatos y la pérdida consiguiente de la confianza de su base social, y se formara un gobierno de la derecha post-franquista presidido por Aznar, con el apoyo de los nacionalismos periféricos.

La división ideológica de la doctrina laboralista se manifestó en un movimiento de abandono de la Asociación Española de Derecho del Trabajo, que nucleaba en su dirección a exponentes muy cualificados del área partidaria del despliegue de la flexibilización desde posiciones diversas – **Luis Enrique de la Villa, Juan Antonio Sagardoy y Miguel Rodríguez-Piñero** – y la creación de una Asociación de Iuslaboralistas Españoles (AIE) en el “santuario” del iuslaboralismo de la órbita sindical, las Jornadas de Albacete organizadas por el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO que dirigía entonces **Luis Collado**, para cuya presidencia fue elegido **Manuel Ramón Alarcón**. La habilidad política de **Miguel Rodríguez-Piñero** permitió evitar que se consumase esta ruptura, cooptando a la dirección de la AEDTSS a **Santiago González Ortega**, entonces en posiciones críticas de la reforma, y determinando que el Congreso anual de la Asociación se celebrara, en 1996, en Albacete, organizado por Joaquín Aparicio, que acababa de obtener la cátedra de Derecho del trabajo de la UCLM en la Facultad de Derecho, en un tribunal presidido por Luis Enrique de la Villa.

La negociación de los Acuerdos de 1997 supuso otro punto de inflexión en esta relación conflictiva en el seno de los juristas del trabajo más relevantes. Durante los preparativos de la negociación, se produjo un fenómeno de acumulación de la masa crítica que podía suministrar la vertiente doctrinal opuesta a la reforma en un grupo abierto que debatió y discutió los lineamientos de un programa de reformas amplio, estructurado en torno a una decena de *ítems*. El secretario general de CCOO, **Antonio Gutiérrez**, junto con el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO, convocó en enero de 1997 a un amplio grupo de profesores de universidad para la colaboración en el desarrollo de la acción reivindicativa sindical “tanto en la negociación política como en la regulación colectiva de las condiciones de trabajo”. La carta de convocatoria era muy explícita: “Es conocido que la C.S. de CC.OO. concede un papel relevante a la asesoría y debate en materia jurídico-laboral, que en una buena medida tiene un referente universitario. Es el ámbito universitario, en efecto, un importante elemento para la reflexión y la crítica, que ha generado una producción doctrinal de interés para la elaboración de las políticas del derecho que CCOO lleva a cabo en un contexto de unidad de acción”. Ese “referente universitario” del proyecto sindical se canalizaba mediante la actividad del Gabinete de Albacete, pero la convocatoria pretendía dar un paso más y “convocar a la gente de la Universidad” para participar en “un proyecto de colaboración permanente entre ellos y CCOO”.

Este proyecto de colaboración permanente, que se materializó en la reunión de más de cincuenta profesoras y profesores celebrada el 21 de febrero de 1997, hacía referencia a tres grandes áreas: el intercambio de información en una doble dirección, una oferta de asesoramiento en temas concretos y en especial en materia de formación sindical, y, como objetivo más importante, la creación de un espacio de reflexión conjunto teórico-práctico sobre problemas de regulación jurídica y del sindicalismo que sean centrales en la situación presente y sobre los que pueda planear una acción a medio plazo. Para ello se creaban una serie de grupos de trabajo temáticos, que debían funcionar autónomamente en directa relación con el Gabinete de Estudios Jurídicos, y elaboraría propuestas o conclusiones que pudieran desembocar en propuestas de modificación legislativa, o dictámenes o pareceres sobre una opción regulativa específica. El elenco de grupos desgranaba las principales áreas de desarrollo de un programa de reformas legislativas, desde el empleo, tiempo de trabajo y salarios, con especial mención a la salud laboral y prevención de riesgos laborales – acababa de promulgarse en 1995 la LPRL – hasta el tema de la Sanidad, la Seguridad Social y la “mercantilización de la protección social”, el proceso laboral y la solución de conflictos junto con el papel de la administración laboral y, en fin, el derecho del trabajo en el espacio europeo.

Esta “colaboración permanente” no se estructuró conforme a los mecanismos previstos, posiblemente porque en aquellos momentos la dedicación de las estructuras sindicales a la concreción y materialización de los contenidos de los Acuerdos de abril de 1977 constituyó el *único programa posible* de la acción sindical, concentrando todas las energías del sindicalismo confederal. Expresaba el viejo sueño de la interacción entre intelectualidad universitaria y el intelectual colectivo de la clase obrera, representada por el sindicato confederal, más allá de los importantes nexos establecidos mediante los “gabinetes” o “centros de estudios” encuadrados en la estructura sindical. Era además una iniciativa que recuperaba la colaboración “informal” y “específica” con la doctrina académica efectuada en 1991 y 1992 con los proyectos de ley de control de los contratos y ley de huelga, pero que la quería volcar en estructuras de intercambio estable. Conformada en un nivel “estatal” – que no negaba, sino que presuponía, la existencia de iniciativas muy acabadas en la misma dirección, como las llevadas a cabo en la CONC por **López Bulla** – se trataba de un diseño que privilegiaba al Gabinete de Estudios Jurídicos de Albacete como órgano confederal (pero no madrileño). Y en efecto, la colaboración se siguió desarrollando a través de la actividad del Gabinete Jurídico de Albacete, que por otra parte tuvo una participación decisiva en un proyecto de ordenación de los servicios jurídicos de asesoramiento sindical, convocando unas I Jornadas (y únicas, hay que añadir) de los Servicios Ju-

rídicos del Sindicato, también en 1997, con arreglo a un documento de trabajo que debería ser recuperado y comentado por la reflexión histórica y política que conlleva sobre la importancia de la acción jurídica en la estrategia de tutela de los derechos de los trabajadores por parte del sindicato y por las propuestas de organización concreta de los servicios jurídicos. Se trató por tanto de una iniciativa interesante pero que no tuvo continuidad tal como venía propuesta. Se intentará recuperar en términos muy semejantes con el cambio producido en la dirección del sindicato tras la elección de **Ignacio Fernández Toxo** a la secretaría general de CCOO en el 2008, aunque encontrará una expresión diferente a partir de la expansión del programa de la Fundación 1 de Mayo.

Pero si en el ámbito concreto de la intersección entre las estructuras sindicales y la doctrina universitaria no se avanzó en fórmulas estables y permanentes de colaboración, este movimiento de “acumulación crítica” si produjo un efecto importante en el espacio público – cultural de los juristas del trabajo. La creación de una nueva Revista, la *Revista de Derecho Social*, en enero de 1998, no se entiende sin la conformación de un grupo compacto y plural de juristas críticos que abren un nuevo espacio de reflexión y de debate teórico-práctico al panorama español de las revistas laboristas y que compite en la lucha por la hegemonía cultural en este período. Lo hace además con un espíritu unitario, buscando la recomposición de la fractura ideológica que se había producido cuatro años antes, poniendo las bases para un “reencuentro” de estos polos de referencia en torno a una narrativa antiliberal y emancipatoria de las situaciones de explotación y subalternidad social. La realización de estos propósitos y sus avatares es ya otra historia.

III

El desgarró producido en la izquierda política y en los juristas del trabajo tras la promulgación de la reforma de 1994 pese a la convocatoria de una huelga general de amplio seguimiento entre la población trabajadora, se prolonga un poco después con una fuerte ruptura en el interior de CC.OO. con dos puntos de fricción básicos, la oposición de una legitimidad histórica del sindicato a un proyecto de “modernización” del mismo que implicaba una corrección importante de los esquemas organizativos y personales del sindicato, y la inserción de la acción y del programa sindical en una aproximación política antiliberal que le situara en una posición de movilización y de agitación funcional a una alternativa política de izquierda con arraigo social.

Tras la reforma de 1994 la mayoría de la dirección de CCOO y en particular su secretario general, **Antonio Gutiérrez**, trabajó por insertarse desde la unidad de acción con UGT - que acababa de cambiar su secretario general histórico, **Nicolás Redondo** por **Cándido Méndez** en abril de 1994, y a modificar de forma importante su dirección - en un proyecto de desarrollo de la acción sindical que se “liberara” de la relación fundamental con el poder público que había mantenido el sindicalismo español. En efecto, a través de un esquema de propuestas, presiones y concesiones, el sindicalismo veía la ley y el sistema normativo como un elemento clave de la regulación de las condiciones de trabajo y de empleo, y la negociación colectiva como un elemento *posterior* al hecho normativo, que lo desarrollaba y ampliaba. En cuanto *sistema de negociación*, éste se percibía como un elemento funcional al acuerdo social implícito en la concertación con el poder público y el asociacionismo empresarial. El culmen de esa relación se había dado en el breve período de la interlocución política directa entre el sindicalismo confederal y el gobierno tras el éxito de la huelga general nacional de diciembre de 1988 (1989-1992), pero la reforma de 1994, votada por el 95% de los partidos políticos presentes en las Cortes y presentada como la necesaria modernización de las relaciones de trabajo,

había demostrado a la dirección confederal que era imposible –o contraproducente– continuar con este esquema que privilegiaba la acción sindical como reforma normativa.

Se impulsó así una nueva forma de abordar la regulación del trabajo a través de un diseño de plena autonomía colectiva que invirtiera los términos de la relación anterior. La negociación colectiva, como sistema, debía ser *previa y condicionante* de la regulación laboral. A partir de este planteamiento autónomo, los convenios colectivos debían constituirse en el centro de gravedad de los derechos laborales, sobrecargándose de muchas de las funciones de garantía de mínimos y de determinación del marco institucional en la empresa y en el sector que venía desempeñando la norma estatal.

Ambos presupuestos se fueron cumpliendo en la experiencia de los Acuerdos de 1996 y 1997. Respecto del segundo aspecto mencionado, el proyecto sindical puesto en práctica aceptaba por tanto el encuadre de las relaciones entre ley y negociación colectiva que planteaba la reforma de 1994, pero pretendía reformular ésta a partir de estructuras centralizadas en torno al sector o rama de producción, eliminando o modalizando la tendencia a la “empresarialización” de la negociación colectiva que se expresaba en el mandato legal y ampliando la potencialidad del sistema de negociación colectiva con instrumentos como la mediación y el arbitraje y la determinación central por la negociación colectiva de las condiciones de trabajo y empleo sector por sector. Además, la “solicitud” al gobierno de reformar la legislación laboral en el sentido querido por las partes sociales, se cumplió con el Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo (AIEE), donde el elemento estelar lo constituía el cambio de la política de empleo que ahora había de girar sobre el contrato para el fomento de la contratación indefinida –y la polémica en torno a la indemnización reducida del mismo en el caso de despido objetivo improcedente–, pues fue inmediatamente aceptada por el poder público, no sólo porque contaba con el expreso aval empresarial a la misma, sino porque permitía asegurar la pacificación social como demostración de que ésta era posible incluso con un gobierno de centro-derecha.

En el aspecto organizativo interno, este proyecto implicaba una fuerte dirección confederal de los procesos generales –como se habría de manifestar en los Acuerdos Interprofesionales de 1996 y sobre todo de 1997– y en la vigorización de las federaciones de industria de ámbito estatal como eje de la acción sindical, situando en una posición subsidiaria a las estructuras horizontales (territoriales) del sindicato y manteniendo una relación siempre conflictiva con las estructuras confederales de Comunidad Autónoma partidarias de hacer convivir el esquema con la construcción y el desarrollo de marcos autónomos de relaciones laborales.

El proyecto encontró en su maduración y en su desarrollo la hostilidad de un sector importante de CCOO, que pretendía por el contrario mantener una actitud de permanente beligerancia y de movilización en el espacio público como forma de recuperar el nivel de derechos confiscado por la reforma de 1994, inspirándose en la relación de interlocución política directa que se había plasmado tras el 14-D de 1989 a 1992. La línea de oposición se basaba fundamentalmente en la afirmación de que la corriente mayoritaria del sindicato había gestionado de manera incorrecta las consecuencias de la huelga general de 1994, desaprovechando la situación de enfrentamiento sin dar continuidad a aquella movilización. En cuanto a la apuesta por la autonomía colectiva, esta corriente insistía en la relación predominante del marco legal como condicionante de las posiciones de fuerza que el sindicato y los representantes de los trabajadores ocupaban en las relaciones laborales donde por consiguiente la falta de respaldo legal a los derechos de los trabajadores impedía que en la autonomía colectiva se expresara una relación de poder equilibrada o compensada, de forma que la negociación colectiva en esas condiciones habría siempre de ser una negociación asimétrica y a la postre de concesiones al programa empresarial. Además, una estrategia sindical centrada en la autonomía colectiva hacía que el sindicato se alejara de la confrontación directa con el poder público y confluyera en la interacción con el asociacionismo empresarial, absteniéndose además de participar en un esquema

de movilización popular antiliberal como la que había emprendido el PCE presidido por **Julio Anguita** frente al tratado de Maastricht y la enajenación de soberanía que este llevaba a cabo (al construir una autoridad económico-monetary plenamente libre de las determinaciones político-democráticas), que costó la salida de la coalición Izquierda Unida de sus elementos socialdemócratas y demócrata-populistas. La necesidad de contar con un apoyo sindical a esta posición antiliberal que englobaba, con matices, a PSOE y PP, alentó y sostuvo el debate interno en CCOO, donde la postura del PSOE con la reforma de 1994 había dejado heridas importantes. Por el contrario, la dirección confederal se había posicionado, como la CES, en torno a un sí crítico al Tratado de Maastricht, valorando especialmente la firma del Acuerdo de Política Social “a once”, con la exclusión de Inglaterra, y el reconocimiento en él de la negociación colectiva comunitaria y el diálogo social como condición para la elaboración de las normas comunitarias sobre política social, y se hizo explícito el distanciamiento con **Anguita**.

El debate se complicó con la puesta en cuestión de la legitimidad histórica de **Marcelino Camacho** desposeyéndole de su posición institucional de relieve en el interior del sindicato como Presidente del mismo, mediante una votación mayoritaria en el 6º Congreso confederal (1996), a la que siguió una reforma estatutaria que suprimió el cargo. **Camacho** había participado activamente contra la línea mayoritaria en la dirección del sindicato, que no aceptó esta toma de postura y la consideró impropia del lugar simbólico de unidad que debería desempeñar la Presidencia de la Confederación. La confrontación fue muy dura y la fractura muy importante, puesto que la candidatura de los *críticos* alcanzó más del 30% de los sufragios del Congreso, pasando a la oposición frente al proyecto sindical encabezado por la mayoría. La peculiar estructura congresual de CCOO, que situaba los congresos de sus organizaciones después del Congreso Confederal, hizo que el desgarramiento interno se prolongara en los avatares de las distintas organizaciones. El recurso a las Comisiones de Garantías, en especial a la Comisión de Garantías Confederal, resultó muy frecuente, y la lucha entre *críticos* y mayoritarios se desplegó por todas las organizaciones del sindicato. El *desapego* respecto de la política sindical que había obtenido la mayoría congresual fue creciendo, multiplicado no sólo en el interior de la militancia, sino también en el área cultural de influencia de ésta. En especial la virulencia con la que el PCE enfocó este tema, sin que al parecer a nadie cupiera realizar mediaciones en el conflicto, se convirtió en una especie de *estigmatización del sindicalismo confederal* mayoritario – en especial el de CCOO – como un sujeto que hubiera perdido sus raíces y que confundiera sus objetivos, desarmándose ante un enemigo temible cuando no haciéndose cómplice de él.

Posiblemente la mayoría sindical de CCOO minusvaloró el efecto de deslegitimación del sindicalismo ante lo que se presentaba como la negación del anclaje histórico de CCOO, confiada en que la vigorización de la dimensión autónoma colectiva de las relaciones laborales iba a abrir una nueva frontera al sindicalismo confederal renovando sus viejas formas de actuar y la atadura a las tradiciones y herencias del pasado y que este hecho podría compensar el otro. El caso es que en muchos cuadros de lo que podría denominarse la “izquierda sindical” se instaló ese *desapego* que cortó su participación en la vida sindical e impidió que siguieran alimentando el debate cotidiano desde los lugares de trabajo. Pese a la decisión de la corriente crítica de mantener su afiliación en CCOO y llevar adelante una lucha ideológica en su interior, en el área cultural de una buena parte de la izquierda radical se cortocircuitó la referencia a CCOO como un espacio de lucha y de propuesta, equiparándola a una organización “entreguista” al poder económico y político. La posterior evolución de CCOO acentuó estas tendencias, pero el momento crítico de esta cuestión hay que situarlo en este punto de la historia. CCOO y UGT comienzan a ser denominados en este relato desde la izquierda radical como los “sindicatos oficiales”, sugiriendo la conveniencia de organizarse en torno a otras siglas, como la CGT o el SOC, sindicatos que “realmente” –en oposición a la simulación “oficialista”– defienden a los trabajadores.

La estación de los grandes acuerdos de 1996 y 1997 por tanto tienen este contexto de divisiones en el seno de la izquierda política y sindical. Sin embargo esta fragmentación ideológica no se “duplicó” entre los juristas del trabajo. En el colectivo que se fue nucleando en torno al proyecto de colaboración permanente con CC.OO. en enero de 1997, participaron diferentes posiciones ideológicas correspondientes a las distintas sensibilidades y tendencias políticas y sindicales presentes. La creación de la *Revista de Derecho Social*, a finales de ese año 1997 – el número primero corresponde al primer trimestre de 1998 – incorpora esa misma visión unitaria con la idea de un trabajo teórico y práctico conjunto que debe tender a la recomposición de lo que podríamos hoy denominar una nueva narrativa jurídica basada en los derechos laborales y en la necesidad de situar el trabajo en el centro de la economía y la sociedad, como un elemento político democrático determinante. En el Editorial que daba cuenta del nacimiento de la Revista y de sus objetivos, esta cuestión aparecía de manera explícita:

“En el origen de la idea de la revista se encuentra la voluntad de expresar un pensamiento crítico que se asienta en un punto de partida simple, la defensa de los intereses de los trabajadores y de los ciudadanos frente al poder económico y la desigualdad social, y que pretende construir, desde sensibilidades diferentes que comparten este mismo punto de partida, un Derecho del Trabajo alternativo. Sin este hecho voluntario no daría comienzo esta aventura y a él hay que reservar un papel central, por lo que tiene de afirmación de un numeroso grupo social de nuestro país. No se trata solamente de una afirmación de la voluntad de las varias decenas de fundadores, sino también de los suscriptores, colaboradores, algunos de los lectores y otras muchas personas que encontrarán en las páginas de esta Revista un medio de expresión y defensa de ideas comúnmente compartidas”.

Y más adelante, la referencia a esta visión unitaria se reitera como una señal de identidad de la Revista:

“Prendemos concurrir al debate ideológico y político que siempre subyace al análisis de los fundamentos y la dinámica del sistema jurídico laboral, y esa declaración de intenciones se debe también interpretar como una práctica del pluralismo democrático, al que tantas veces se apela, y que tan alto trato recibe en el art. 1 de nuestra Constitución, que es manifestación de la vitalidad del espíritu democrático, que siempre ha animado la actuación de la comunidad de iuslaboralistas y que incluso ha constituido sus señas de identidad durante la dictadura. Nos gustaría enlazar así con los rasgos distintivos del iuslaboralismo español en su dimensión histórica bien conocida -antifranquista y democrática-, y que se ha continuado tras la promulgación de la Constitución con un papel siempre relevante en la formación y construcción del sistema de relaciones laborales de que gozamos”.

En la determinación de ese proceso de lucha por la hegemonía cultural dentro del iuslaboralismo español, por tanto, la división política en el seno de la izquierda social no se llegó a producir, y de esta manera contribuía a construir un polo de referencia que pudiera, en un plazo relativamente corto, confluir con el otro bloque del iuslaboralismo que se había escorado en defensa de las líneas de reforma llevadas a cabo en 1994 para poder recobrar un frente común. Pero los cambios iniciados en el sindicalismo a partir de estos debates habrían de ser muy importantes, como lo será la relación entre éste y los juristas del trabajo.

IV

La realización del programa del 6º Congreso de CCOO fue configurando en muchos aspectos un sindicato más asentado sobre su estructura orgánica y sobre los servicios que prestaba. Necesariamente volcado sobre la negociación colectiva, las estructuras federales nacionales / estatales fueron cobrando más fuerza, bajo un cierto control confederal. La unidad de acción con UGT funcionó correctamente, y se fue completando a través de puntos específicos el diseño general de la política de empleo, con intervenciones sucesivas sobre el trabajo a tiempo parcial (en 1998 y en 1999) negociadas con el gobierno del PP y la CEOE. Las relaciones triangulares entre el sindicalismo confederal, la asociación empresarial y el gobierno – en especial a través de los ministros de trabajo de la época, **Javier Arenas** y **Manuel Pimentel** – garantizaban una comunicación fluida entre los tres polos y aseguraban la continuidad del marco de regulación de las relaciones laborales dominado en última instancia por la autonomía colectiva de los interlocutores sociales. Asimismo los esfuerzos por dotarse de una estructura fiable de afiliaciones y cotizaciones junto con una plantilla estable de trabajadores en el sindicato consolidaron las estructuras del mismo. La división interna entre el sector crítico y la mayoría se manifestaba en tensiones entre organizaciones y en la gestión de conflictos concretos, pero no impedía esta evolución del sindicato en su conjunto hacia una estabilidad organizativa y la regularización de su acción.

La sucesión en la Secretaría General de CCOO con la elección de **Jose María Fidalgo** habría de acentuar estos procesos. En la designación como candidato de **Fidalgo** se había empeñado personalmente **Antonio Gutiérrez**, en un procedimiento de debate entre dirigentes de federaciones y de territorios que descartó a **Rodolfo Benito** e **Ignacio Fernández Toxo** como candidaturas representativas de las estructuras territoriales o federales como puntos de referencia. Posiblemente en esta decantación influyó el hecho de que **Fidalgo** representaba el sindicalismo de los “nuevos tiempos” que se abrían a CCOO con el siglo. Médico de profesión, muy versado en la acción institucional y en la negociación con el poder público en materia de seguridad social, había participado en la práctica totalidad de las negociaciones con la patronal, y simbolizaba la centralidad de los servicios públicos de interés general en un sindicato cuya cultura de origen era fundamentalmente industrial. Además **Fidalgo** era uno de los pocos dirigentes confederales que no habían tenido militancia política durante la transición, lo que constituía una absoluta novedad – todo un símbolo del cambio – en la historia de CCOO.

El nuevo período de la mayoría sindical encabezada por el nuevo secretario general de CCOO se debía enfrentar sin embargo a dos circunstancias importantes. La primera, un nuevo período de gobierno del Partido Popular en el que esta formación obtuvo, por vez primera en su historia, la mayoría absoluta de los escaños. El cambio en la posición relativa que había desarrollado el gobierno del PP en el cuatrienio anterior fue inmediato, y se puso de manifiesto antes que nada con la reforma urgente de la Ley Orgánica de Extranjería apenas promulgada cuatro meses antes, y en cuyo texto el PP introducía importantes restricciones de derechos a los inmigrantes irregulares. La segunda, la conclusión de la vigencia de los Acuerdos de 1997 y la necesidad de re-editar los pactos de gobierno del sistema de negociación colectiva que se había ido trabajosamente concluyendo a lo largo de los tres últimos años anteriores. En ambos casos sin embargo la aproximación en esta nueva etapa fue continuista de las líneas seguidas en el cuatrienio anterior, aunque el panorama económico y político estaba cambiando y por consiguiente estas decisiones tenían un sentido diferente en el contexto en el que se iban a producir.

La serie de Acuerdos Interprofesionales que abre el ANC de 2001 - y que habrán de perdurar hasta

el 2009 -son de duración más corta y difieren de sus antecedentes en un contenido más centrado en el intercambio salarial, la garantía del mantenimiento del poder adquisitivo con cláusulas de revisión salarial y con mayor espacio para la flexibilidad contratada. Fuera de ello, los Acuerdos contienen un detallado diagnóstico sobre la situación económica – que es la que justificaría por tanto los márgenes salariales y la propia configuración de la estructura remunerativa, con frecuentes alusiones a la productividad como forma de incremento retributivo variable - y una buena parte de prescripciones a detallar o desarrollar en momentos posteriores por la propia negociación colectiva de rama. La referencia a los convenios colectivos nacionales y la reiteración del esquema de materias correspondientes a los distintos niveles de negociación parecen abrirse más a la descentralización de la negociación colectiva controlada desde el convenio sectorial. La nueva orientación de este tipo de Acuerdos suscitó reticencias y fuertes debates internos en el seno de la dirección del sindicato.

El reflejo de estos esquemas negociales sobre la estructura sindical favorecía el protagonismo de las federaciones de rama. Y la práctica interna del sindicato fortaleció ese protagonismo a través de una no explícita – pero verificable empíricamente – distribución de competencias. Las materias a negociar, los contenidos y el desarrollo de la negociación reposaban íntegramente sobre las Federaciones, que gestionaban ese espacio de forma plenamente autónoma, mientras que las líneas generales de la concertación con los empresarios y el diálogo social con los poderes públicos correspondía a la dirección confederal, que asimismo lo gestionaba de forma directa. La práctica de una doble competencia asumida sin cortapisas mutuas ni interferencias se acompañaba por tanto de una mayor independencia de las grandes federaciones o aquellas dotadas de convenios importantes, que gestionaban mayores recursos y utilizaban servicios propios – asesoramiento económico y jurídico, prestación de otros servicios a los afiliados – frente a aquellas federaciones o territorios menos dotados, sin que los mecanismos de compensación previstos parece que tuvieran un efecto muy apreciable en esas asimetrías entre las distintas organizaciones. Por otra parte estas competencias diferenciadas producían una cierta opacidad en el debate sobre las opciones presentes en la negociación y en sus desarrollos, en especial en algunas materias que se consideraban “privativas” de la decisión confederal, como la Seguridad Social y no se trasladaban a las estructuras intermedias del sindicato salvo una vez culminado el acuerdo para explicarlo. En cuanto a la negociación colectiva de rama, la autonomía en su configuración en ocasiones llevaba el peligro de una cierta incomunicación respecto de lo que estaba sucediendo simultáneamente en otros sectores, una pérdida de perspectiva general que podía derivar en un *corporativismo suave* que fraccionaba la perspectiva sindical general.

Al margen de ello, el sindicato en cuanto tal se robustecía. Disponía de un cupo orgánico de dirigentes y representantes que se dedicaban de forma completa a la acción sindical mediante la acumulación de los créditos de horas, con especial incidencia en el sector público, mejoraba los instrumentos para conocer y mantener la afiliación y la cotización, replanteaba los servicios de asesoramiento jurídico como forma adicional de financiación para el sindicato a través de la fijación de tarifas de servicio para afiliados y no afiliados, se nutría de una importante plantilla de asesores y letrados en los territorios y en las federaciones. Además de un uso razonable de las cooperativas de viviendas – en torno a VITRA – y de ofertas de servicios de ocio, se extendieron también servicios de aseguramiento y de prestaciones adicionales para los afiliados y afiliadas. Los Acuerdos para la Formación habían permitido abrir un espacio importante de asistencia técnica – ni ideológica ni específicamente sindical- que gestionaba personal del sindicato, y se creaban servicios nuevos de información y de tutela jurídica para colectivos tradicionalmente alejados de la acción sindical, como los inmigrantes, a partir de la experiencia muy interesante de los CITE. Aprovechando fondos europeos y nacionales, se desarrollaban iniciativas de cooperación al desarrollo principalmente en América Latina, a través de la Fundación *Paz y Solidaridad* y sus réplicas en los diferentes territorios. De alguna manera, el sindicato se sentía autosuficiente en su propia configuración, en crecimiento – no sólo pero también

afiliativo – para poder cumplir su función tutelar del interés colectivo de los trabajadores y trabajadoras. Además, la situación material del personal que trabajaba en el interior del sindicato mejoró ostensiblemente en este período.

Desde esa percepción autosuficiente, se había producido un desplazamiento respecto de los instrumentos que a nivel confederal se habían venido utilizando y planteando en los últimos cuatro años. El Gabinete Técnico Confederal se nucleó fundamentalmente en torno a los asesores economistas, donde **Miguel Angel García** desempeñaba en la práctica la función de Director Técnico de la Oficina Confederal, y la asesoría jurídica confederal no tuvo el peso específico que hasta entonces había desempeñado. Esto influyó en un cierto deslizamiento de la problemática de los derechos hacia una perspectiva funcional al cuadro macroeconómico apreciable en un momento determinado, es decir, a una mirada que revalorizaba como central la situación económica y las posibles reformas de estructura requeridas, condicionando a la misma de manera implícita el espacio concreto de ejercicio de los derechos sociales y laborales básicos, en especial los de contenido salarial o las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social. La existencia del Gabinete Interfederal, al que se había desplazado **Enrique Lillo** con abogados de gran experiencia como **Ángel Martín Aguado** o **Nieves San Vicente**, y la presencia capilar del Gabinete de Estudios Jurídicos de Albacete, se concentraba en los aspectos de interpretación y de aplicación de las normas o la impugnación de actividades empresariales que vulneraban el derecho de negociación colectiva o el derecho de huelga, pero no tenían una mayor incidencia sobre las propuestas o los resultados de los procesos de concertación y de diálogo social llevados a cabo o acompañados por el sindicato.

El colectivo de juristas del trabajo que se había concentrado en torno a la Revista de Derecho Social y que encontraba en las Jornadas de Albacete – junto con otras citas emblemáticas, como las Jornadas de Outuno en Galicia, las Jornadas de Dret Social en Cataluña, o las Jornadas de Alicante entre otras - un ritual de discusión y de intercambio de opiniones, no era ya más solicitado por las estructuras sindicales, plenamente autosuficientes en esta materia de asesoramiento jurídico para la regulación de las relaciones laborales. Aunque este distanciamiento se había comenzado a producir antes – la regulación de 1998 del tiempo parcial, por ejemplo – a partir del año 2000 fue un hecho consumado. La pérdida de influencia por tanto de los juristas del trabajo en las políticas sindicales y, a la inversa, la falta de comunicación de éstas con los expertos académicos en derecho del trabajo, fue la consecuencia de esta situación. De hecho, el lugar por antonomasia donde se expresaba la presencia de los juristas del trabajo, las Jornadas de Estudio de Albacete, dedicaba sus actividades a la interpretación y aplicación de las normas y a promover por tanto una escritura de las mismas en clave ampliatoria y garantista, pero como colectivo no intervenía en su propuesta. Se re-direccionaba hacia el espacio judicial como espacio de interpretación de la norma que requería por tanto un trabajo teórico específico. No es casual que en aquellos momentos las Jornadas de Albacete sean consideradas como un curso de formación abierto a jueces y magistrados por el CGPJ, y que se organicen a su vez unas nuevas Jornadas de invierno, en Madrid, coparticipadas entre el Gabinete de Estudios de CCOO y la asociación judicial Jueces para la Democracia.

En contraposición a esta tendencia, en el sindicato se abría una línea de investigación y análisis muy importante sobre el alcance y contenido de la negociación colectiva mediante la creación de un *observatorio* dirigido por **Ricardo Escudero** por parte académica y sostenido por **Amaia Otaegi** por parte de la estructura técnica sindical, que realizó a partir de su creación en el año 2000 un análisis orientado de las tendencias de la negociación colectiva con la participación de un amplio grupo de colaboradores y colaboradoras fundamentalmente de extracción universitaria. Producto en su inicio de un proyecto de investigación del que era investigador principal **Escudero**, la iniciativa supuso que el examen concreto de la negociación colectiva en períodos anuales se desarrollara –

“como dimensión material y concreta de las relaciones de trabajo y de las tendencias que se detectan en ella” - por este grupo de estudios encuadrados en el ámbito competencial de la secretaría confederal de estudios primero, con **Salva Bangueses** y luego en acción sindical con **Fernández Toxo**. Su trabajo fue publicado en una serie de volúmenes anuales y representó un momento de agregación entre los juristas del trabajo y el sindicato. El hecho de que esta apertura se efectuara precisamente sobre la negociación colectiva como procedimiento y sobre los contenidos de la misma, evidencia tanto el interés que el sindicato sentía por esta forma de producción de reglas sobre el trabajo como la atención prioritaria que la doctrina laboralista estaba prestando a este fenómeno. Esta experiencia sin embargo fue más productiva en términos de cohesión de los equipos de trabajo interuniversitarios que en incidir sobre la dirección de las estrategias negociales de los sectores de producción.

La autosuficiencia organizativa no implicaba por tanto un aislamiento completo entre la cultura sindical y la de los juristas del trabajo. Pero esta situación se produce en un momento de cambios importantes en la forma de organización de la profesión jurídica y en la composición del iuslaboralismo español. Se aposenta un nuevo modelo de estudio jurídico pro-empresarial a partir de grandes organizaciones multidisciplinares con enraizamiento internacional y en donde prestan servicios un gran equipo de abogados y abogadas bajo la dirección de un profesor de renombre que es socio de la empresa - estudio de abogados. **Federico Durán** en Garrigues Asociados, **Salvador del Rey** en Cuatrecasas, **Ignacio García - Perrote** en Uría y Menéndez, **Antonio Sempere** en Gomez - Acebo y Pombo, y son representativos de la importancia de los profesores - prácticos frente al grupo de los profesores - teóricos, y la influencia creciente que éstos desempeñaban en la producción científica del Derecho del Trabajo. Otros profesores, manteniendo su posición académica a tiempo completo, giran en torno a este polo de referencia formando parte de los “Consejos asesores” o “científicos” de algunos de estos estudios o de Fundaciones a ellos ligadas, como emblemáticamente sucede con la Fundación **Sagardoy**, y se expanden fórmulas societarias con administrador único como forma de “subcontrata” de informes y consultas jurídicas.

El proceso de *empoderamiento profesional* del Derecho del Trabajo coincide además con una *mutación editorial* en el sentido que la mayoría de las editoriales jurídicas españolas se “globalizan”, es decir, son compradas por grandes editoriales multinacionales. Este cambio de propiedad implica también un cambio de orientación de la producción editorial, que busca fundamentalmente un enfoque estrictamente exegético y práctico, en ocasiones al nivel del formulario o de recopilación de doctrina judicial. En muchos casos, la simbiosis entre los grandes estudios jurídicos y las editoriales se desenvuelve en la organización de “foros” o “cursos de especialización” que se dirigen a directivos empresariales y a profesionales del derecho y que cuentan con abundantes recursos que facilitan la participación de profesores y magistrados como ponentes, reconstruyendo ideológicamente el espacio interpretativo y aplicativo de las normas laborales. La vigorización de las posiciones pro-empresariales en derecho laboral - que se acentuaría a partir del 2004 con nuevas y significativas incorporaciones de profesores de relieve - y su dinamismo organizativo estaba logrando orientar la jurisprudencia del Tribunal Supremo en primer lugar y de muchos Tribunales Superiores de Justicia sobre importantes aspectos aplicativos, pero también producía un giro en las prácticas académicas - donde un número cada vez mayor de profesores permanentes simultaneaban su dedicación académica con la asesoría profesional - y en las líneas y los contenidos de las investigaciones desarrolladas.

El sindicato sin embargo no percibió estos cambios como algo que mereciera atención. Posiblemente se entendía que la dimensión jurídica ocupaba un lugar subordinado frente a lo que era fundamental, los espacios de la negociación política, económica y social, y que su función era más bien la de ajustar o limar los conflictos que pudieran derivarse de la puesta en práctica de aquellas decisiones. Este planteamiento reposaba asimismo sobre la consideración de que la articulación jurídico-laboral

tenía una consideración estrictamente técnica, instrumental a la acción sindical, y que por tanto carecía de suficiente relevancia política el espacio de lucha por los derechos, que se resolvía como consecuencia de la puesta en práctica del programa sindical. En los estudios sobre la negociación colectiva emprendidos en el *Observatorio*, se describían las experiencias habidas en determinados sectores clave, junto con el examen de algunas instituciones o temáticas transversales, pero ese trabajo no permeaba la acción sindical, se mantenía en un espacio “exterior” a las propuestas y prácticas concretas de negociación de los ANC interprofesionales y de la negociación colectiva de sector más relevante. La consideración dominante al respecto, que prescindía por tanto de la vertiente político-democrática que alimentaba la cultura de los juristas del trabajo y la reducía a una actividad de consulta primordialmente técnica, habría de provocar ciertas fricciones y conflictos entre este colectivo y la dirección confederal de CCOO. Esto se producirá en varios momentos, pero posiblemente los más señalados son los resultados de la huelga general del 2002 y el debate sobre la Ley Concursal en el 2003.

V

La situación política que había inaugurado en España el gobierno por mayoría absoluta del Partido Popular y en consecuencia la llegada al poder de un conglomerado de la derecha neoliberal y de sectores que podrían ser definidos de forma cómoda como “post-franquistas”, coincidió con la superación de la crisis económica de final de siglo y la aceleración – favorecida legislativamente – de un proceso intenso de especulación inmobiliaria dirigida y alentada por las entidades financieras. Se comenzó a recuperar el empleo y la actividad económica, muy favorecida además por los retornos de las inversiones realizadas por las grandes empresas transnacionales españolas que se habían instalado en América Latina aprovechando la oleada de privatización de los servicios públicos que la década neoliberal de los 90 había provocado en aquel continente como solución a la deuda pública y al riesgo-país de aquellos países, sumergiéndoles en la pobreza y en la desolación social. En el plano internacional, la agitación bélica y su apogeo como lucha antiterrorista global marcaban un tiempo de violencia gobernado de forma unilateral por la superpotencia norteamericana. En España sin embargo parecía posible una alternancia política no excesivamente conflictiva, en donde la derecha gobernante iniciaba un período de reformas sociales con la cobertura del acuerdo social en materia de negociación colectiva que controlaba el crecimiento de salarios y permitía una creciente flexibilidad e individualización de los mismos a través de las recomendaciones para desarrollar la parte variable del salario conectada a los incrementos de productividad como forma de situarse en la banda superior del aumento permitido, a la vez que se garantizaba de forma neta la relación entre el salario y el IPC.

El gobierno recuperaba en este período una iniciativa política que en su primer cuatrienio 1996-2000 había subordinado al impulso autónomo de los agentes sociales a través de los grandes Acuerdos Interprofesionales de 1997. Ésta se traducía en términos laborales en una iniciativa legislativa bastante amplia que abarcaba desde el área de la Seguridad Social hasta las materias de empleo y la negociación colectiva, y que se despliega con fortuna diversa durante los años 2001 y 2002. En este proceso, el movimiento sindical español sufre ciertas convulsiones que lo tensionan fuertemente, tanto en la perspectiva intersindical, en cuanto a la unidad de acción con UGT, como en el aspecto interno de CCOO, causando una nueva fractura en el interior de la dirección confederal.

En efecto, la Seguridad Social y el tema de las pensiones de jubilación e invalidez había sido un tema importante de fricción en los años 80 entre los dos sindicatos confederales, al punto que se convocó

en 1985 una huelga general por CCOO contra la reforma de las pensiones que puso en dificultad a UGT, que no podía secundarla pese a que tenía una evidente posición crítica frente a las líneas de reforma del gobierno de **González** en este punto. En ese conflicto - que también afectaba a la concertación social, a partir del AES que no firmó CCOO - se planteó ante el Tribunal Constitucional la compatibilidad de las reformas sociales emprendidas en relación con un principio de irregresividad de los derechos sociales que CCOO entendía implícito en los arts. 41 y 50 de la Constitución - en un dictamen del Gabinete Jurídico Confederal cuyo primer firmante era **Nicolás Sartorius** - pero la respuesta de la jurisprudencia constitucional, elaborada fundamentalmente por el magistrado **Miguel Rodríguez-Piñero**, negó este principio y condicionó la regulación de los derechos de Seguridad Social y su garantía institucional a las exigencias del equilibrio financiero del sistema y a la conciencia ciudadana de lo que en cada momento histórico se entendía como mínimo de suficiencia de las prestaciones. Una década después, en 1995 y 1996, se produjo un abrumador despliegue de intervenciones acogidas con entusiasmo por los *mass media* que pronosticaban la ineludible quiebra del sistema de Seguridad Social a comienzos de siglo, y exigían la reforma de los “tres pilares” del sistema, desarrollando de forma extensa el de la protección “voluntaria”, a través de los fondos de pensiones y de la previsión social privada. Estas insistentes llamadas a la reforma del sistema en el sentido indicado no fueron seguidas - aunque el desarrollo de los fondos de pensiones fue muy importante - y la anunciada quiebra del sistema nunca se realizó, sino que por el contrario éste gozaba de una envidiable salud financiera en el cambio de siglo. En ese momento sin embargo, el gobierno del PP decidió actuar sobre la Seguridad Social desde la convicción de que era necesario prever la insostenibilidad del sistema de pensiones a partir de 2025-2030, con la llegada a la jubilación de las generaciones del *baby boom*. En esta dirección, se activó la concertación con los interlocutores sociales - presentada como una prolongación del Pacto de Toledo en su versión “social”, es decir, la del Acuerdo de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social de 1996 - pero ésta no consiguió el consenso intersindical y en abril del 2001 se firmó el llamado Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social entre CEOE-CEPYME, el Gobierno y CC.OO en solitario, con la oposición de UGT.

En el interior de CCOO la ruptura de la unidad de acción y el sentido general del Acuerdo fue muy criticado por una parte de la mayoría, encuadrada en torno a **Rodolfo Benito**, que había también mostrado sus discrepancias con la nueva orientación de los Acuerdos de Negociación Colectiva y con otros asuntos importantes, como la gestión del conflicto de SINTEL. Esta actitud crítica habría de originar una nueva fractura en el interior de CCOO, con la remoción por “pérdida de confianza” de **Rodolfo Benito** - y tres miembros más de la dirección confederal - en febrero del 2002 y la consiguiente “inmunización” política de este grupo en el interior del sindicato, lo que originaría un largo contencioso en torno a una “guerra de posiciones” en el interior de CCOO.

La firma del Acuerdo sobre Seguridad Social había significado asimismo la quiebra de la relación tanto tiempo mantenida entre las orientaciones sindicales y el colectivo de los juristas del trabajo sostenedores de un reformismo social garantista de los derechos constitucionales. La parte más activa de este grupo se expresaba a través de los editoriales y artículos de la **Revista de Derecho Social**. El editorial del número 16 de la misma (octubre del 2001), era bien indicativo de la consideración crítica de la opción sindical efectuada en el Acuerdo. Se trataba sin lugar a dudas de “un paso atrás de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social” y se enumeraban los elementos más claramente negativos de esa reforma. Un posterior artículo de **Joaquín Aparicio** en el número de julio de 2002, era igualmente explícito: se asistía a una regresión en la evolución del sistema a partir de la fragmentación del mismo en una lógica que debilitaba el principio de solidaridad, resultando asimismo erosionado el principio de suficiencia de las prestaciones. El distanciamiento con la dirección que estaba tomando el diálogo social se desprendía claramente de este párrafo del editorial

citado del número 15 de la **RDS**: “La entidad y calado de las pretendidas reformas laborales exigen una toma de posición neta tanto por parte del mundo sindical como por la doctrina laboralista. Es evidente que a la RDS no le corresponde incidir en la respuesta de los Sindicatos ante medidas que degradan las relaciones laborales y suprimen derechos básicos de tan difícil y sacrificada conquista. Pero en el terreno doctrinal, en el campo del pensamiento jurídico y fieles a los principios programáticos que inspiraron el nacimiento de esta publicación, no podemos permanecer callados frente a políticas liberales y conservadoras que suponen un gravísimo atentado contra los derechos de los más débiles: los trabajadores”.

La *autosuficiencia* de CCOO llevaba a no considerar estas críticas, convencidos los negociadores y sus asesores de la necesidad de asegurar el equilibrio financiero del sistema a través del fortalecimiento del principio de contributividad y del recorte controlado de prestaciones, sin tomar en consideración otras líneas de intervención sobre los ingresos y de preservación plena del espacio público de las prestaciones económicas y de su gestión. Posiblemente primaba en esta posición sindical una fuerte consideración de la problemática actuarial en las pensiones y la potente idea de la capitalización del seguro como base del principio de contributividad respecto de una aproximación más “política” basada en la garantía institucional dinámica y por tanto progresiva, de los derechos sociales garantizados en la Constitución. Esta diferencia de posiciones digamos “metodológicas” se acompañaba de una cierta auto-percepción por parte de CCOO de haberse ido convirtiendo en un sindicato realmente representativo de las exigencias “generales” de la población activa, de los trabajadores y trabajadoras, como interlocutor por excelencia frente al poder público – en el nivel confederal – y en la regulación del mercado de trabajo – a través de las federaciones de rama en la negociación colectiva. Ese “orgullo de sigla” no renegaba de su pasado, sino que lo integraba en una evolución paulatina hacia la “autonomía” e “independencia” de la organización, lo que especialmente se debería hacer sentir en su relación con el poder público, “fuera del color que fuera”. En esta “independencia” residía su ventaja comparativa con UGT, que nunca podía abandonar sus vínculos políticos, históricos e incluso afectivos con el PSOE, mientras que CCOO carecía de tales dependencias, puesto que su último anclaje con el PCE había sido removido en la crisis de 1996 y el aislamiento de la minoría “crítica” de CCOO. A ello se unía, probablemente, en algunos miembros del grupo dirigente de la mayoría, un resentimiento ante la condición siempre subalterna que el PSOE había asignado a CCOO respecto de la UGT, y la tentación de una posible relación con el gobierno del PP que considerara a CCOO el interlocutor prioritario en las relaciones laborales.

El segundo gran tema de conflicto lo habría de constituir la reforma – casi clandestina – de la legislación concursal, cuya importancia en términos de degradación de los derechos de los trabajadores en los procedimientos de despido por quiebra o suspensión de pagos de las empresas resultaba evidente. Pero pese a ello el anteproyecto que lo ponía en marcha se había escamoteado al conjunto del sindicato y de los trabajadores, posiblemente por entender que se trataba de una norma “técnica” y que por tanto no admitía objeciones importantes por parte de los agentes sociales. En este punto, la actividad de los juristas del trabajo fue muy intensa y obligó a un cierto giro sindical de la dirección de CCOO en este tema. La exposición de las desoladoras consecuencias de la norma fue puesta de manifiesto en un artículo publicado en el número 14 (abril 2011) de la **RDS** por el magistrado del Tribunal Supremo **Bartolomé Ríos**, que analizaba de forma muy crítica el anteproyecto del 2000. Este artículo provocó un movimiento de amplio alcance entre los juristas, impulsado siempre por la **RDS**, cuyo editorial al número 15 (julio 2001), señalaba la extraordinaria lesividad para los trabajadores de la “descaradamente capitalista” reforma concursal, y puso en marcha un debate nacional que implicó a juristas académicos y especialmente a magistrados de lo social, algunas de cuyas aportaciones críticas se publicaron asimismo en el número 19 de la Revista, con la presencia de nuevo de **Bartolomé Ríos** y de un brillante alegato de **Miquel Falguera** y de **Daniel Bartomeus**. El im-

pulso de la crítica de los juristas logró, no sin dificultad puesto que se entremezcló con las posiciones críticas de la corriente alternativa que fue excluida en febrero del 2002, que la dirección de CCOO asumiera algunas de éstas e intentaran mejorarse, de forma moderada, algunas de las prescripciones legales. La organización por parte del Gabinete de Estudios Jurídicos de unas Jornadas en el Consejo Económico y Social, en el 2002, con asistencia de todos los grupos parlamentarios, permitiría escenificar el rechazo unánime de los juristas del trabajo a una legislación que en su inicio rebajaba la indemnización, obstaculizaba la garantía judicial del empleo e impedía los derechos colectivos de los trabajadores en empresas en concurso. La ley promulgada ya en el 2003 (Ley 22/2003, de 22 de julio) habría de acoger algunas de las objeciones formuladas, aunque a ello sin duda colaboró la irrupción, en la mitad del 2002, del conflicto abierto entre los sindicatos y el gobierno a propósito de la reforma que este impulsó, por la vía del Decreto-Ley, en materia de desempleo y de abaratamiento del despido a través de los salarios de tramitación, y el cambio de posición de los sindicatos que movilizó a representantes políticos en el Parlamento para canalizar algunas de sus propuestas. Un rastro de este esfuerzo se puede encontrar en el editorial del número 23 de la **RDS** de septiembre de 2003, en donde se abandona la crítica frontal y se sugieren líneas interpretativas de la norma ya promulgada, incorporándose en la sección de Debate la valoración sindical de la ley concursal de **Salvador Bangueses**, de CCOO, y un enunciado de los principales problemas aplicativos a cargo de **Francisco Gualda**, del Gabinete de Estudios Jurídicos, o, ya en el número 25 de la misma revista, el trabajo de **Manuel de la Rocha**, abogado de los servicios jurídicos de UGT y consejero del CES, quien insiste en la sustancial mejora del texto legal gracias a la opinión doctrinal y la presión sindical.

El tercer punto donde se manifiesta en este período una actividad importante de quienes se dedican al Derecho del Trabajo es el de la reforma del desempleo que llevó a cabo el gobierno del PP. Entre marzo y mayo del 2002 el gobierno de **Aznar** puso en marcha una reforma que abarcaba tres puntos principales, la eliminación de los salarios de tramitación salvo para los casos en que haya readmisión del trabajador, la redefinición de la oferta adecuada de empleo y la “reordenación” del subsidio agrario, considerado desde hace mucho tiempo por el PP un elemento de clientelismo político para el PSOE. Los objetivos pretendidos y la prepotencia en el planteamiento del gobierno estaban basados en un programa de medio plazo, pero también en la percepción de una cierta debilidad del movimiento sindical, con el enfriamiento de las relaciones entre UGT y CCOO y la crisis interna que debilitaba a CCOO. Sin embargo, el gobierno subestimó la capacidad de respuesta sindical y el efecto que tenía la propia regulación como elemento de unidad intersindical y de suspensión de las fracturas internas en CCOO. La huelga general se convocó para el 20 de junio del 2002, el día antes a que el gobierno convocara una cumbre europea en Sevilla coincidiendo con el semestre de la presidencia española de la UE.

La huelga general permitió además la recomposición explícita del grupo de los juristas del trabajo que se había fracturado a partir de las diferentes posiciones de política del derecho mantenidas con respecto a la reforma de 1994. La mayoría de los profesores de Derecho del Trabajo no sólo se posicionaron contra la norma, sino que tuvieron una participación activa en los medios de comunicación escritos, radio y televisión, rechazando los contenidos del Decreto ley 5/2002 y explicando el carácter regresivo del mismo. Una buena parte de estas intervenciones se recogieron en el número 18 de la **RDS**, y lo relevante es subrayar la presencia de tantos juristas del trabajo en el debate ciudadano, pronunciándose contra una medida legal que se entendía lesiva del derecho al trabajo reconocido en la Constitución. Entre ellos destacó especialmente un manifiesto encabezado por **Fernando Valdés** y **Antonio Baylos** firmado por treinta y cuatro catedráticos de Derecho del Trabajo que salió publicado en las páginas de *El País*. Sin embargo esta acción colectiva de grupo fue una iniciativa autónoma, no incentivada por el movimiento sindical, que naturalmente concordaba con los términos

en los que se expresaba, pero que no la integraba en el programa específico de la movilización huelguística.

La huelga obtuvo un buen seguimiento entre el conjunto de los trabajadores y llenó las calles de manifestantes, más de dos millones de personas en todo el país. Se cambió el Ministro de Trabajo. Se logró además una modificación importante de los contenidos de la norma que permitió al sindicalismo confederal presentar ante la opinión pública la huelga como arma efectiva de presión y a la vez revalorizar su posición central en cualquier diseño de regulación de las relaciones laborales en el Estado español. La doctrina laboralista fue más cauta, y aunque valoró positivamente las modificaciones introducidas, subrayó que seguía presente la posibilidad de que el empresario declarara la improcedencia del despido y pagara la indemnización pero no los salarios de tramitación, lo que implicaba una facultad que ponía en riesgo la estructura constitucional del derecho al trabajo al debilitar la relación existente entre el despido ilegítimo y la motivación del mismo. Es cierto sin embargo que entonces predominó la visión crítica de la norma como un mecanismo de aligeración de costes salariales más que como un instrumento para la consecución del carácter definitivo del despido disciplinario con independencia de que el trabajador hubiera o no incurrido en un incumplimiento contractual grave, pero en general se valoró el cambio legal como un “repliegue” más que una modificación del texto legal.

La colaboración y el entendimiento entre las distintas corrientes de la doctrina y de los abogados laboristas y el diálogo con la interpretación judicial se seguiría manteniendo a partir de la convergencia en el conflicto frente a la norma de reforma laboral del 2002. Integrada en un esquema de unidad de acción – que sin embargo sufría interrupciones y quiebras muy significativas en la práctica cotidiana, como volvió a suceder en abril de 2003 con ocasión de la convocatoria por UGT de una huelga de dos horas de duración contra la guerra de Irak a la que CC.OO. decidió por mayoría no sumarse – se vino desarrollando en los distintos espacios en los que se producía una relación de intercambio profesional y de consulta con el movimiento sindical, con un apreciable grado de coincidencias teóricas y metodológicas respecto a las políticas del derecho puestas en práctica. En el caso de CC.OO. este proceso tuvo características especiales, ligadas al hecho de la fragmentación interna que el sindicato había experimentado y la exclusión de las decisiones sobre la estrategia sindical de las fracciones minoritarias. A partir de la dinámica generada por las polémicas internas, se fue construyendo una relación muy potente entre el campo del pensamiento jurídico y la estrategia reformista sindical, pero separada o aislada de los circuitos institucionalizados de la dirección confederal de CC.OO. que seguía instalada en la consideración largo tiempo dominante en su práctica que prescindía de la vertiente político-democrática que alimentaba la cultura de los juristas del trabajo y la reducía a una actividad de consulta primordialmente técnica. ♦