

Partiendo de esta base, los autores coinciden, en segundo lugar, en afirmar el futuro de un sindicalismo capaz de movilizarse ante los intereses, no ya sólo profesionales de los trabajadores, sino también de la sociedad en su conjunto. Y, por último, cabe concluir diciendo que los cambios económicos, sociales y políticos mencionados, obligan a una reforma general de las distintas instituciones del Derecho colectivo, con el fin de que éstas sean eficaces en las nuevas circunstancias que se avecinan.

**RUL-LÁN BUADES, Gaspar: Los Sindicatos en los países de la Unión Europea**  
(Publicaciones ETEA, Córdoba 1994, 450 páginas)

Por RAFAEL GÓMEZ GORDILLO \*

Las organizaciones sindicales de los países europeos no han sido ajenas al desarrollo del proceso de integración europea, proceso en el que han querido intervenir desde su inicio, reclamando participación en las instituciones comunitarias. Tras la firma del Tratado de Roma, los sindicatos integrados en la CIOLS crearon el Secretariado Sindical Europeo con la intención de adaptar sus organizaciones a la nueva realidad europea. Desde aquellas fechas, los sindicatos han sufrido una constante evolución marcada por las innovaciones tecnológicas, organizativas y por los acontecimientos políticos, económicos y sociales. En mi opinión, cualquier análisis de las relaciones laborales en el marco de la Unión Europea (U.E.) y de la normativa social comunitaria, debe partir del conocimiento de la realidad sindical en este ámbito y por tanto de las realidades sindicales nacionales de los países miembros.

La obra que se comenta, viene precisamente a cubrir la necesidad de un texto que mostrase la situación actual de los sindicatos en los doce países que han integrado la U.E., hasta su reciente ampliación el pasado mes de enero. En la actualidad, Gaspar Rul-Lán Buades es Profesor Titular de Dirección de Personal en la Universidad de Córdoba. Ha publicado varios libros sobre temas laborales y en particular sobre los sindicatos.

La virtualidad de su última obra reside en la perspectiva elegida. El autor estudia las veintisiete centrales sindicales de mayor importancia en el ámbito propuesto, desde los puntos de vista histórico, sociológico, jurídico y político. Su lectura resulta amena a la vez que interesante. Es un viaje a través del tiempo, desde los orígenes del denominado movimiento obrero hasta nuestros días, que recorre todos y cada uno de los países de la U.E. Se trata, según escribe el propio Rul-Lán en el prólogo, de un esbozo histórico del origen y desarrollo del movimiento obrero de cada país de la U.E., que tiene por objeto dar a conocer al lector el contexto en el que estas realidades surgen y las circunstancias que han presidido su evolución, para hacer posible una mejor comprensión del momento presente de los sindicatos. Tras esta visión histórica, expone en el segundo apartado la situación actual de cada central sindical, el marco jurídico en el que se desenvuelven, las tasas de sindicación, su organización interna y su ideología. En el tercero de los apartados, se relacionan las diferentes fórmulas nacionales de representación obrera y sindical en la empresa. Con el objeto

\* Universidad de Sevilla.

de realizar una obra útil y descriptiva, el autor estructura de manera similar los doce primeros capítulos, de forma que, aunque las exposiciones se presentan país por país, no reviste dificultad alguna realizar ejercicios comparativos. En todos estos capítulos encontramos la estructura siguiente: Historia del sindicalismo; Situación actual y Participación de los trabajadores en la empresa. Se incluye un último capítulo sobre la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Con este comentario nos proponemos realizar una breve presentación de la obra resumiendo sus contenidos. Para ello, partimos de la estructura elegida por el autor, limitándonos a resaltar los rasgos más característicos de los sindicatos estudiados y los modelos que pueden considerarse dominantes en los sistemas nacionales de relaciones laborales.

\* \* \*

En nuestra vecina Francia, el autor destaca cuatro períodos históricos en el desarrollo del movimiento sindical: a) los inicios, que finalizan con la Comuna de París en 1871; b) el período denominado heroico y que termina con la Primera Guerra Mundial; c) la época posterior dominada por las divisiones en el hasta entonces unitario movimiento sindical que se prolonga hasta 1964; y d) la última época hasta nuestros días. Estos cuatro períodos se estudian detenidamente, haciendo especial referencia a los principales acontecimientos que durante los mismos se produjeron.

La Revolución industrial se inició en Inglaterra gracias a la conjunción de una serie de factores socio-políticos y económicos, únicos en la Europa de los siglos XVII y XVIII. Todo ello unido al florecimiento de una filosofía económica liberal y una mentalidad frente a la vida básicamente positivista, utilitarista y pragmática. La aceptación de los dogmas liberales y la imposibilidad práctica de los trabajadores de acumular suficiente capital para poder independizarse y montar su propia empresa, provocó el divorcio entre capital y trabajo del que surge la clase trabajadora y más tarde el movimiento obrero. Inglaterra fue al tiempo cuna de la revolución industrial y del movimiento sindical. Los trabajadores ingleses, quienes no contaban con formas organizativas que imitar, se vieron obligados a idear diferentes fórmulas de asociación. El autor divide este proceso en cuatro fases: Una primera de organizaciones obreras de tipo denominado *CORPORATIVO* (organizaciones de oficiales artesanos que defienden sus derechos frente a los maestros y las autoridades públicas); posteriormente, surge una organización obrera única de ámbito nacional con un fuerte carácter político y revolucionario *ONE BIG UNION* (gran sindicato); en tercer lugar decepcionados con los partidos políticos nació el *NEW MODEL* (nuevo modelo) que apostaba por una pluralidad de sindicatos profesionales o de oficio (craft unions) guiados por el pragmatismo; finalmente, producto del rápido crecimiento industrial y consecuentemente de un proletariado desprofesionalizado, se abre paso el *NEW UNIONISM* (nuevo sindicalismo) que agrupa sindicatos de industria cuya estrategia consiste en aunar reivindicaciones económicas y demandas políticas inspiradas por un socialismo mo-

derado de tipo parlamentario. Convencidos de la necesidad de una acción política sólida independiente, impulsan la creación del Partido Laborista Independiente compuesto por representantes sindicales y partidos políticos de tendencia socialista moderada. A renglón seguido, el autor analiza las relaciones de la actual *Trades Union Congress* (TUC) con los seis gobiernos laboristas que Gran Bretaña ha conocido hasta la fecha, relaciones siempre difíciles a pesar de las notables ayudas económicas que el partido laborista recibía de la TUC. El recorrido histórico se cierra con un análisis de las relaciones de los sindicatos con el gobierno conservador de la señora Thatcher.

En el caso de Italia la historia del movimiento sindical se resume en tres fases: la primera, que cubre los principios hasta la llegada al poder del fascismo, y que se caracteriza por un sindicalismo plural, con la coexistencia de los que se llamaron sindicatos blancos, negros, amarillos y rojos; la segunda, que va desde la caída del fascismo hasta 1968, comienza con un período de unidad sindical que pronto sufre varias escisiones; y el tercer período, que abarca desde 1969 hasta nuestros días, se caracteriza, primero por un esfuerzo continuo para volver a algún tipo de unidad sindical y, segundo, por una profunda reflexión sobre el papel de los sindicatos en el mundo actual. Con este esquema previo, el autor se detiene a continuación en los diferentes acontecimientos político-sociales que contribuyeron a la creación del modelo sindical italiano, resaltando los beneficios que la unidad sindical aporta a los trabajadores y a la sociedad en general, y el papel desempeñado por los sindicatos en la lucha contra el terrorismo.

El sindicalismo español, por su parte, comienza a desarrollarse a principios del siglo pasado en dos polos opuestos de la geografía nacional: la industrializada Cataluña y la agrícola Andalucía. Las diferencias sociales y económicas entre estas dos regiones provocan que los orígenes de sus respectivos movimientos obreros sean muy diferentes. En el Norte dominó la forma clásica del antimaquinismo contra las «selfactinas», mientras que el elemento catalizador en el Sur fue el deseo de un mejor reparto de la tierra, deseo que aglutinó a los jornaleros andaluces en torno al movimiento conocido como espartaquismo andaluz. A partir de este momento, y hasta 1936, el movimiento obrero español permanece dividido: de un lado, los seguidores de Bakunin constituyen la Asociación Internacional de Trabajadores en 1870; de otro lado, los seguidores de Marx crean la Nueva Federación de la Internacional que, con el tiempo se convierte en el núcleo de la Unión General de Trabajadores. También nos relata la actividad sindical durante el franquismo y el nacimiento y desarrollo de las Comisiones Obreras. Por último, estudia la actuación de los sindicatos españoles desde la llegada de la democracia hasta el momento presente.

El autor describe, con abundancia de nombres y fechas, el desarrollo de los sindicatos en cada país objeto de estudio y establece las fases que determinan la evolución de las organizaciones sindicales en cada país, los acontecimientos que marcaron dichos períodos y las influencias internacionales. Entre

las circunstancias que marcaron estos procesos pueden destacarse las siguientes: la participación de sindicatos cristianos y liberales en el movimiento obrero alemán, belga, holandés y luxemburgués; la vinculación entre los sindicatos irlandeses e ingleses; las diferencias entre comunistas y anarquistas en Portugal y la lucha contra la dictadura protagonizada por la Intersindical; la unidad de las organizaciones sindicales danesas; y, finalmente, la vinculación entre los sindicatos y los partidos políticos griegos.

\* \* \*

En el segundo epígrafe de cada uno de los capítulos, el autor analiza el momento presente de los sindicatos en los países estudiados, siguiendo siempre un mismo esquema. En primer lugar, muestra el marco jurídico vigente; a continuación presenta las tasas de sindicación, acompañadas de una serie de datos estadísticos de interés; en tercer lugar, expone la organización interna de los sindicatos más importantes de cada estado; y, por último, estudia sus bases ideológicas así como las relaciones entre los sindicatos y los partidos políticos afines.

El estudio del marco jurídico vigente en cada país viene a poner de manifiesto doce modelos diferenciados; doce maneras diversas de ordenar la actividad de las organizaciones de trabajadores. En unos casos, el legislador ha intervenido de manera decidida en la configuración del régimen jurídico sindical; en otros, las partes han preferido mantener su autonomía. La mayor o menor intervención estatal y la posición relativa de las organizaciones sindicales y empresariales definen cada modelo, si bien debe tenerse en cuenta que se trata de modelos dinámicos, en función de las variables citadas. En algunos casos, los sistemas serán similares; en otros nos encontraremos ante modelos incompatibles.

El profesor Rul-Lán estudia sistemas marcados por el respeto absoluto de la autonomía de las partes como el danés, donde existe escasa legislación laboral, y las reglas de juego de las relaciones entre sindicatos y patronales se fijan por acuerdos entre éstos, sin intervención del legislador. En el otro extremo se sitúan sistemas como el griego, tradicionalmente caracterizado por un acusado intervencionismo estatal, que se concretaba en un rígido sistema de conciliación y arbitraje obligatorios vigente hasta 1990, que impedía el desarrollo libre de las organizaciones sindicales. Entre ambos, se encuentran sistemas como el francés, en el que las leyes reconocen y protegen el derecho a formar sindicatos, el derecho a afiliarse o no afiliarse a ellos y el derecho a representar a sus afiliados. Diferente a todos los anteriores, el sistema alemán encomienda la regulación del mundo sindical a las decisiones del *Bundesarbeitsgericht* (Tribunal Federal del Trabajo), buscando con ello una mayor flexibilidad y adaptación a las nuevas circunstancias.

El estudio del marco jurídico vigente se cierra con una somera incursión en los sistemas nacionales de negociación colectiva. El autor analiza modelos tan diversos como los siguientes: el inglés y el irlandés, en los que los conve-

nios colectivos se consideran pactos de caballeros que obligan sólo a las partes firmantes y que se cumplen por el respeto que merece la palabra dada, y por tanto los actos sindicales no pueden ser impugnados pero tampoco ejecutados judicialmente; el holandés, en el que el convenio colectivo crea obligaciones legales sólo para las partes firmantes del mismo, aunque el gobierno puede extender su obligatoriedad a otros trabajadores y empresarios no afiliados a las organizaciones sindicales y patronales que lo han concluido; o el sistema luxemburgués, en el que sólo pueden firmar convenios colectivos, en representación de los trabajadores, los sindicatos considerados más representativos por el número de sus afiliados, su actividad y su independencia. Estos últimos sindicatos deben ser reconocidos como tales por la representación empresarial y el convenio colectivo se aplicará a todos los trabajadores, independientemente de su afiliación.

La obra que se comenta ofrece también una amplia información sobre el número de trabajadores afiliados a los sindicatos en los países estudiados. Estos datos, fruto de un estimable esfuerzo recopilador, incluyen la distribución de la tasa de afiliación por sindicatos, por categorías, e incluso por sectores productivos. En algunos casos, se aportan cifras sobre las ayudas entregadas por los sindicatos a trabajadores en huelga, las indemnizaciones por diferentes motivos (matrimonio, defunción, nacimiento de hijos, servicio militar, enfermedad), las elecciones a órganos de representación, la distribución de secciones sindicales, el tamaño de los sindicatos o su distribución geográfica. Conforme a los datos que se proporcionan por Rul-Lán, Bélgica y Dinamarca se sitúan a la cabeza de la U.E. en lo que a tasa de sindicación se refiere, mientras que, en el extremo opuesto, se encuentran Holanda, Francia y España. Las centrales sindicales con mayor número de afiliados son la *Deutscher Gewerkschaftsbund* (Confederación Alemana de Sindicatos) y la *Trades Union Congress* (Congreso de Sindicatos Británico) con casi diez millones de afiliados cada una.

Para el estudio de los criterios organizativos y la estructura interna de los sindicatos más importantes de cada uno de los países, el autor muestra gráficamente, por medio de organigramas, su estructura interna. Se relacionan los órganos que la integran y las competencias que éstos tienen asignadas. La estructura más frecuente es la de confederación nacional con un doble criterio organizativo: el geográfico o territorial y el profesional o funcional. No obstante, el criterio organizativo británico muestra importantes diferencias, debido a que, de un lado, la TUC no es propiamente una confederación sindical, sino más bien, un órgano de coordinación y asesoramiento de los sindicatos a él afiliados, que son organizaciones autónomas respecto de aquélla; de otro lado, entre los sindicatos ingleses predominan los de oficio, mientras que los sindicatos de los demás países suelen organizarse por sectores de producción. El libro nos ofrece, por otra parte, una visión general de los sindicatos que componen la TUC y de los problemas que la coexistencia de un gran número de sindicatos de oficio plantea.

El autor completa el análisis de la situación actual de los sindicatos con

una exposición de sus ideologías y de sus relaciones con los partidos políticos. Tradicionalmente los sindicatos han estado vinculados a partidos políticos de izquierda, liberales y democristianos. El paso del tiempo, sin embargo, ha desgastado tan íntima relación, y en la actualidad puede decirse que los sindicatos han adquirido un significativo nivel de independencia.

\* \* \*

La tercera parte de los distintos capítulos está dedicada a la actividad del sindicato en el interior de la empresa. Las condiciones históricas, políticas, económicas y sociales, han provocado que los miembros de la U.E. hayan desarrollado distintos sistemas de participación de los trabajadores en la empresa. A pesar de que los empresarios han pretendido mantener al sindicato fuera de los centros de trabajo, se han visto obligados a ceder participación a los trabajadores en el seno de la misma. Los problemas de doble representación, obrera y sindical, han aparecido en todos los países y, en cada caso, la solución ha sido singular. El autor se limita a exponer la situación actual de dichos procesos en los países objeto de estudio. Entre los sindicatos que disfrutaban de menos derechos en la empresa se encuentran los alemanes, cuyos «hombres de confianza» en la empresa (*Vertrauensmann*) carecen de protección legal contra el despido y de crédito horario. En Bélgica, en cada empresa existe una sola Sección Sindical que representa a todos los afiliados a cualquier sindicato, y con frecuencia también a los trabajadores no afiliados. Estas secciones sindicales tienen derecho de negociación colectiva y de información previa a cualquier cambio en las condiciones de trabajo o en las remuneraciones. En Francia, se reconoce el derecho de los sindicatos a crear secciones sindicales en la empresa, si bien éstas no poseen personalidad jurídica, sus miembros gozan de ciertos derechos. En Holanda no existe ninguna legislación que reconozca a la Comisión Sindical en la empresa ni que proteja los derechos de los delegados sindicales en la misma, sin embargo, la mayoría de los convenios colectivos sí reconocen estos órganos de representación sindical.

En ocasiones, los sindicatos han rechazado la participación de los trabajadores en la adopción de decisiones, por considerar que esta tarea es responsabilidad exclusiva del empresario. Se pretendía preservar, así, la independencia del sindicato y su carácter reivindicativo. Es el caso de la TUC británica o de la italiana CGIL (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*), países, donde la participación de los trabajadores en la empresa ha avanzado escasamente. En otros países por contra, los sindicatos han favorecido el establecimiento de órganos de participación, y al ocupar la mayoría de los puestos en los mismos, han hecho coincidir representación obrera y sindical. En los últimos años, las organizaciones sindicales contrarias a tales fórmulas de integración (TUC, CGIL), han suavizado sus posturas y admiten cierto grado de participación de los trabajadores en la empresa.

En materia de salud laboral, por su parte, los trabajadores han conseguido tradicionalmente una amplia participación. En la mayoría de los países estudia-

dos Rul-Lán ha encontrado órganos de participación, con importantes competencias en esta materia. Los comités de seguridad e higiene suelen estar integrados por un presidente (representante de la dirección de la empresa), un número determinado de representantes de los trabajadores, el médico de empresa y el técnico responsable de la seguridad en el trabajo en la empresa. Su cometido suele ser contribuir a la protección de la salud y de la seguridad del personal de la empresa, mejorar las condiciones de trabajo, controlar la aplicación de la legislación vigente en materia de seguridad e higiene, analizar los riesgos, etc. Estas funciones, en aquellos casos en que no se prevé la creación de órganos específicos, son asumidas por los propios comités de empresa.

\* \* \*

Como puede advertirse, el autor ha logrado reunir en una sola obra la realidad sindical de los países de la U.E., y esto constituye su mayor acierto. Coincidimos con Rul-Lán en que cualquier estudio sobre la materia debe abordarse desde el punto de vista multidisciplinar, pues la situación actual de los sindicatos europeos es consecuencia de condiciones de diversa índole, que no deben ser estudiadas de manera aislada. Sin embargo, en la obra del profesor Rul-Lán, predominan las consideraciones históricas y políticas en detrimento de las sociales y jurídicas. Quizás, hubiese sido conveniente una mayor profundidad en la exposición de los diferentes marcos jurídicos, y estudiar por separado las normas que regulan los derechos y obligaciones de las organizaciones sindicales y las que ordenan la negociación colectiva. Por otra parte, la información recopilada es muy abundante y diversa, aunque no siempre está actualizada lo que constituye una relativa dificultad.

En cualquier caso, nos encontramos ante una completa obra que ofrece una visión global de los sindicatos en los países pertenecientes a la U.E., hasta su reciente ampliación, dirigida fundamentalmente a estudiantes universitarios y a todas las personas interesadas en conocer la realidad sindical europea, para quienes resultará de una gran utilidad.