
UN DISCURSO SINDICAL EUROPEO

**José M.^a Zufiaur, Manuel Ventura,
Carlos Trevilla**



Aquellos que hemos participado en la discusión de la política sindical que la UGT se propone practicar a partir del XXXIV Congreso, nos hemos sentido profundamente gratificados por el hecho de coincidir en la globalidad de nuestro análisis y nuestras propuestas con la reflexión que los trabajadores de los países más avanzados social y económicamente del mundo, los de Europa occidental, están hoy realizando.

En efecto, después de un período en que las fuerzas económicas y políticas de la derecha han intentado imponer lo que se ha dado en llamar posiciones neoliberales, los sindicatos de toda Europa han reaccionado aprobando resoluciones de trabajo donde no solamente denuncian los efec-

tos devastadores de dichas políticas, sino que proponen una vía de trabajo sindical en la que los mismos principios y las mismas necesidades que dieron lugar al nacimiento de los sindicatos adquieren un profundo sentido de modernidad y racionalidad. Como alguien ha dicho, la mejor

conquista de los trabajadores en más de 100 años de lucha organizada en defensa de sus intereses es la razón.

Ha sido, pues, en ese marco europeo al que pertenecemos de derecho, y dentro de esa tradición sindical europea a la que siempre hemos pertenecido, y en la misma dirección que los sindicatos europeos afiliados a las CES, de la que UGT es miembro fundador y activo, en la que hemos concluido nuestras resoluciones.

Si tuviéramos que resumir en una sola frase la posición de la UGT definida por su XXXIV Congreso, asumiendo el riesgo que supone el intento por lo simplificador y, por tanto, obviador de importantes propuestas, tendríamos que decir que, en él, la UGT se pronuncia por, y además exige, una política de crecimiento del empleo concertada.

Tendríamos, después, que dar bastantes explicaciones, pues ese pronunciamiento podría ser asumido, o debería ser asumido, por todos los agentes sociales, y la propia fuerza que tienen las palabras podría perderse si es que no podemos explicar con rigor (altanero intento: el rigor, patrimonio de los técnicos, pretendido por los sindicalistas), por qué hacemos esa exigencia, por qué creemos que es posible y cómo creemos que es posible. Como no nos falta la soberbia, y al lector interesado por el tema forzosamente no le falta la paciencia, vamos a intentarlo. A ello.

La concertación, un proceso inacabado

Viene a decir Duverger que la política es la resolución de los conflictos de intereses legítimos por métodos no violentos. Esa definición alcanza por supuesto a los conflictos sociales, que son manifestación de distintos intereses cuya existencia caracteriza una sociedad civil.

Desde ese punto de vista, la estrategia de la concertación es una estrategia política, es política.

En su Congreso la UGT se pronuncia por, y además exige, una política de crecimiento del empleo concertada.

El escenario en que se desarrolla es el dominado por una insistente presión sobre las conquistas que el movimiento obrero ha conseguido en los últimos cien años, tanto en la dimensión de las condiciones de trabajo, como en la del bienestar social.

Frente a esto, la UGT ha defendido y practicado durante los últimos años la concertación social. Es decir, la búsqueda sistemática del consenso social acerca de las políticas que afectan a los trabajadores, y esto ha dado lugar a importantes acuerdos con los empresarios, con el Gobierno y con ambos, y, pese a existir problemas y limitaciones, han conseguido resultados importantes y globalmente positivos para los trabajadores. No ha sido el menor de ellos el aporte a la consolidación del sistema democrático y es, entre otras cosas, la escasa importancia que a veces se da a esta consolidación —dándola como un hecho natural, lógico, como un dato de partida— una buena demostración de hasta qué punto se ha logrado el éxito en ese empeño fundamental.

Ha sido también esa política la que ha permitido combatir la inflación (impuesto oneroso sobre los más débiles: los jubilados, los parados y los que tienen menos fuerza reivindicativa), aumentar espectacularmente el número de trabajadores protegidos por convenio colectivo, generalizar la cláusula de garantía salarial, mantener a los colectivos con menos poder de negociación en incrementos salariales similares al aumento del IPC. Y limitar los efectos tan nefastos sobre el empleo y las condiciones de vida de la crisis económica.

Creemos haber esquivado un riesgo importante: la conversión del sindicato en una oficina de negociación institucional, en un sindicato de Estado más que en un sindicato de sociedad. Y lo hemos hecho desde el convencimiento de que corríamos el riesgo de practicar un sindicalismo ilus-

trado en que unos pocos no sólo reflexionan, sino que identifican con su medida los límites de aceptabilidad de los costes que pueden imponerse a los trabajadores.

No ha sido así, ni en el contenido de la política de la UGT por una parte ni en la forma, por otra. No en la forma, porque la exigencia de la concertación aparece habitualmente como reivindicación de los trabajadores desde el más insignificante convenio al máximo acuerdo, y no ha sido así porque se ha evitado cuidadosamente ahogar a la acción sindical en el nivel de sector o de empresa. En efecto, los acuerdos han enmarcado la acción sindical pero han permitido el libre juego de la negociación colectiva. Tampoco en los contenidos; cuando éstos no eran aceptables no hemos llegado a acuerdos: por citar sólo un ejemplo, el año 1984.

En nuestra opinión, la discusión no es baladí. ¿Es posible conducir un cambio político en profundidad sin incluir en el proyecto una dimensión social? ¿Es posible compartir un proyecto de sociedad con una organización política que detenta el poder y colaborar en ese proyecto de transformación autoinmolando la autoridad moral del sindicato como interlocutor legítimo en el ámbito de los asalariados? ¿Es incompatible la voluntad de cambio del poder político con la conservación de la iniciativa social del cambio? ¿Puede sobrevivir una democracia que limita su dominio en la puerta de las empresas?

Demasiadas preguntas. Hagamos luz con velas que no hemos encendido nosotros. Dice Virgilio Zapatero en el libro *El futuro del socialismo*: «Cualquier programa que pretenda ser duradero requiere un nuevo consenso. En época de escasez es precisa la *selección racional, democrática, de las demandas sociales*, el consenso social, estrategia que levanta las suspicacias de la derecha neoliberal para la que “todo pacto social sustituye al mercado con preocupantes consecuencias”».

«Norberto Bobbio, en su conferencia en el Congreso de los Diputados en 1982 en torno al *futuro de la democracia y sus peligros*, señalaba cómo uno de los peligros que acechan a los sistemas democráticos es el incremento de las demandas sociales que podrían verse frustradas. En efecto, un sistema autoritario, en el que por definición faltan los derechos de expresión, reunión y asociación, consigue la limitación de las demandas sociales por vías puramente represivas: pues sólo es posible pedir del Estado aquello que previamente está dispuesto a conocer. El volumen de demandas se ajusta a la oferta, aunque dicho ajuste, ocioso es decirlo, se realiza por vías puramente represivas.

Distinto es el supuesto de un sistema democrático: oferta y demanda no necesariamente se equilibran. Con libertad de expresión, reunión y asociación surgen a

**Los acuerdos han enmarcado
la acción sindical
pero han permitido
el libre juego
de la negociación colectiva.**

flor, inexorablemente, un número ilimitado de demandas sociales. Y así, mientras la demanda es ilimitada, la oferta, la capacidad del Estado de dar satisfacción a las mismas, es siempre limitada. La frustración, y quién sabe si como señalábamos, la deslegitimación, de tal desajuste puede poner en peligro el futuro del sistema.

De ahí la importancia de unos agentes sociales poderosos y serios, como los sindicatos, únicos sujetos que pueden modular las expectativas sociales. Si es precisa una limitación racional, democrática de las demandas sociales, es *precisa la concertación social*, el acuerdo entre los agentes para que el Estado no sea desbordado y se produzcan innecesarias y peligrosas frustraciones sociales»¹.

Concertar no es legitimar

La UGT no pretende suplantar al poder del Estado. Aceptamos y defendemos como nuestro un sistema democrático que consagra la fortaleza y la articulación de

una sociedad civil en la que nos sentimos un agente legítimo y legitimado por nuestros representados.

Desde esa idea de sindicato de sociedad, hemos planteado la concertación como un instrumento útil, no sólo en situación de crisis económica sino válida también en situaciones de *relanzamiento* y prosperidad. Por una parte, por la inutilidad de una acción sindical que, limitándose al ámbito de la empresa, sería incapaz de consolidar ésta mediante medidas legislativas, no podría conseguir la puesta en práctica de políticas económicas y sociales que protejan a los colectivos sin capacidad de negociación, no crearía condiciones para la generación de empleo, e incluso desbarataría, mediante una política fiscal y de precios incontrolada, los niveles de renta que se consiguen en los convenios.

Es, desde ese punto de vista, un sindicalismo solidario, donde la organización en el sindicato de los más fuertes, para empezar, de los que tienen empleo, se usa en favor de todo el colectivo de trabajadores, de los que no tienen capacidad de presionar y de negociar: los jubilados, los desempleados, los trabajadores de pequeñas empresas y su organización sindical y los de sectores con poca capacidad negociadora.

Que no se deduzca de lo anterior que damos por liquidado el proceso de crisis. No es así, y una ojeada, a las dificultades que persisten lo demuestra. Sin embargo, una gran parte del duro ajuste ya está hecho, con un fuerte coste para los asalariados, por cierto, y no puede negarse que, entre la corrección parcial de graves desequilibrios y la favorable coyuntura internacional, podemos ser algo más optimistas y por tanto algo más exigentes.

Porque si es cierto,

Hemos constatado la insuficiencia de políticas que actúan exclusivamente sobre la oferta, generando aún más crisis y más desempleo.

zamiento de nuestra economía, no podrá negarse ahora que, tanto el descenso en el precio del petróleo y de otras materias primas, como el de los tipos de interés y la recuperación de excedente empresarial con la consiguiente disminución del endeudamiento financiero, no deben redundar en beneficio también de quienes han soportado los mayores sacrificios.

Objetivos y contenidos de la concertación

Los más listos de la clase nos han explicado, con rigor, que rigurosamente debíamos entender que la salida de la crisis (empleo, calidad de vida...) debía aplazarse hasta la consecución, mediante el exclusivo recurso a la moderación salarial, de los excedentes empresariales. Eso conduciría a una recuperación de la inversión y, automáticamente, a la generación de empleo. Hemos sufrido esos rigores.

Nos debimos dormir en mitad de la clase, o bien los pícaros dejaron para otra magistral la segunda parte del discurso: con los excedentes en el bolsillo, encontramos donde había crisis de rentabilidad del capital una hermosa duda entre comprar pagarés del Tesoro, o tal vez bonos, del Tesoro, claro.

Los sindicatos, en toda Europa, ya tenemos un traje de ese color. En la reflexión común de la CES hemos constatado la insuficiencia de políticas que actúan exclusivamente sobre la oferta, generando aún más crisis y más desempleo.

Por ello, la UGT plantea hoy una política de generación de empleo, basada en un crecimiento importante, cualitativa y cuantitativamente, de nuestra actividad

económica. No de una forma alocada, sino en la línea de seguir luchando contra los desequilibrios, contra la inflación, el endeudamiento, el déficit, etc.

Se habla de una cifra clave, el 3, el 3,5 %, para conseguir una reducción paulatina del desempleo, pero tan importante como lo anterior es conseguir la orientación de ese crecimiento en sectores de futuro, con potencialidad de consolidar el empleo que creen, con capacidad de competir dentro y fuera.

Y es difícilmente sostenible que eso se pueda lograr sin una dinamización de las políticas que potencien la demanda, el consumo interno y, por tanto, la disponibilidad de renta de los activos y de los pasivos. Estamos hablando, por consiguiente, de que los salarios ganen parte del terreno que han perdido frente a la inflación, manteniendo una política salarial no eufórica, pero que permita aumentar la renta real disponible. Y estamos hablando del aumento de las prestaciones sociales, no sólo como exigencia de la más elemental solidaridad, sino como soporte fundamental de la actividad económica.

Nadie desea un rebrote de la inflación, y no queremos, por tanto, una carrera salarios-precios, que creemos que hay que evitar y que puede evitarse. A este respecto, tenemos que reconocer la insuficiencia de la política de rentas que hemos practicado hoy, por su desconexión con apoyos coherentes en cuanto a fiscalidad y precios.

En efecto, se debe constatar que ha habido una identificación automática, exclusiva y falsa entre aumento salarial e inflación, sin considerar la evolución de otros costos adicionales como las materias primas, el crédito o la fiscalidad. También, que muchas veces la consecución, por otra parte necesaria, de incrementos salariales similares a la inflación, a veces no consigue más que colocar al afectado en un lugar más alto de la curva de presión impositiva directa, con lo que el afectado, en la práctica, ha disminuido su renta disponible. No hablemos ya de quienes, aprovechando su mayor nivel de combatividad,

Algunos han conseguido aprovecharse del esfuerzo de todos contra la inflación para que unos pocos mejoraran su nivel de renta real.

una situación próspera de su empresa o sector (porque comunicamos para general conocimiento que en esta época de crisis ha habido también islas de prosperidad), o la conversión de la negociación colectiva en *terreno de lucha* contra la propia concertación, han conseguido aprovecharse del esfuerzo de todos contra la inflación para que unos pocos mejoraran su nivel de renta real (curioso sentido de la solidaridad: el trabajo de los más débiles a favor de los más fuertes).

Por eso, planteamos la combinación de la política salarial con el consenso, la concertación, acerca de la política fiscal y de precios y de un trabajo intenso sobre la productividad.

Solamente si somos capaces de poner en práctica, desde la acción sindical en la empresa, un proceso de presión sobre las magnitudes renta nominal, fiscalidad directa e indirecta, precios y productividad, podremos afrontar a la vez la reactivación, la creación de empleo y la mejoría relativa de las condiciones de vida a través del salario y las prestaciones sociales.

¿Utópico? Vamos a ver. Si la imposición indirecta se mantiene y logramos aumentos considerables de la productividad (entendiendo por productividad no los meros aumentos de ritmo o la sustitución de trabajo por capital) podríamos seguir negociando sobre la previsión de inflación en el crecimiento de las rentas con la esperanza de conseguir IPC reales, menores que los previstos, y recuperaríamos renta real con el consiguiente aumento del consumo y de la actividad y, por tanto, de empleo. Es, justamente, pues, el incremento de productividad que consigamos, el margen en que podemos movernos desde el IPC final para conseguir un aumento real del salario sobre la propia inflación.

El intento sería inútil si no se concierta con el poder una *política* fiscal que revise

adecuadamente los tipos medios y marginales y una *política* más activa en precios, con participación sindical en el control real, aumento del número de productos de precio autorizado, revisión de los componentes estadísticos del IPC e, incluso, una acción sindical en las empresas, sobre todo las de precios *tarifarios* y públicas, que relacione estas mismas magnitudes.

No está de más decir aquí, una vez más, qué entendemos por productividad. Es ni más ni menos lo que la misma CEOE ha aceptado *teóricamente* en los acuerdos confederales: es decir, un proceso de discusión y de acuerdos con participación sindical, en que se relaciona la inversión, la organización del trabajo, la introducción de nuevos sistemas, la reducción de jornada y la creación de empleo. Hemos subrayado el *teóricamente* porque, en la

práctica, ha sido muy difícil que el empresario individual aceptara ese planteamiento en la negociación concreta de convenios colectivos. Sin duda, por una posición de resistencia al proceso de participación sindical en la empresa que conlleva, al cual no podemos ni vamos a renunciar, supeditado, por lo tanto, el criterio de la eficiencia al de autoridad, *en un entendimiento casi feudal de la actividad empresarial.*

¿Qué hacer en esas islas de prosperidad a las que hemos aludido? ¿La política de solidaridad se traduciría en ese caso en un simple aumento del excedente empresarial? No sería justo. Por el contrario, es la situación ideal en que se debe practicar la propuesta de relacionar la reducción de jornada con la creación de empleo y la productividad.

Exige valor sindical y vencer resistencias corporativas importantes, pero quien haga objeciones al planteamiento, que no se llame solidario: le llamaremos, como se dice ahora, «izquierdista de fin de semana».

Tal vez sea el tratamiento que el Con-

greso da a la reducción de jornada uno de sus aspectos más interesantes en cuanto a su potencial capacidad de creación de empleo y en cuanto al tratamiento de los problemas de eventual aumento de los costos de producción derivados de ella.

En efecto, después de la importante reducción de la jornada pactada en los acuerdos firmados por UGT y CEOE y consolidados en la legislación por el gobierno socialista, se ha podido observar un importante parón en la tendencia que, incluso, ha llegado a invertirse, según cifras oficiales que señalan un aumento de la jornada media en 1985.

Dice la resolución que comentamos:

«(...) rechazamos que dicha reducción sea soportada sistemáticamente por las rentas de los trabajadores, pues ello, unido

¿No son acaso los países con un sindicalismo más fuerte aquéllos que mejor representan la modernidad y la eficacia económica?

a los constantes y deseables aumentos de la productividad, podría crear la paradoja de que el aumento de la competitividad y de los excedentes empresariales corriera parejo a una menor participación de los trabajadores en la riqueza nacional e incluso, por la imposibilidad de definir unilateralmente el volumen del mercado sin una política expansiva del consumo, a un mantenimiento del desempleo.

(...) Reivindicamos el control de la implantación de la reducción de jornada para que no se vea absorbida por una utilización de otros métodos de aprovechamiento intensivo del trabajo (horas extras, ritmos, etc.).

Debemos reforzar la búsqueda de vías en el entorno internacional para que se produzcan reducciones importantes de jornada, apoyando la estrategia de la CES y evitando así que estas reducciones de jornada tengan costes comparativos.

Como sindicato estamos dispuestos a negociar las eventuales elevaciones de cos-

te unitario exclusivamente en los casos en que la reducción de jornada acarree efectos positivos de generación de empleo en la empresa y cuando sea imprescindible para no poner en riesgo la propia viabilidad de la actividad. En ningún caso se compartirán estos costes en niveles que afecten a las rentas más bajas.

(...) Esta negociación, que puede darse a diversos niveles, encontrará en el ámbito de la empresa su marco privilegiado de tratamiento y deberá tener en cuenta temas tales como el aumento de la productividad, los beneficios empresariales y las ayudas del Estado, antes de analizar eventuales sacrificios salariales de los activos.»

¿Flexibilidad? ¿Qué flexibilidad?

Hemos constatado una paradoja: se nos ha esbozado un escenario de modernidad económica en el que desaparece el personaje llamado sindicato. Sin embargo, las características de esa modernidad conducen a una sobreexplotación de similar dimensión a la que, en su día, dio lugar a la creación de sindicatos tal y como hoy los conocemos.

Es un discurso peligroso. Y contradictorio. Sólo sobre la base de la ignorancia o de una profunda voluntad de tergiversar los hechos y la historia puede alegarse la identificación entre sindicato, inflexibilidad, rigidez y retraso económico. ¿No son acaso los países con un sindicalismo más fuerte, y donde se mantienen sistemas de protección social más altos, aquéllos que mejor representan la modernidad y la eficacia económica?

En esta merienda de negros, lo mejor del menú es el primer plato: la flexibilidad. He aquí que la derecha económica es flexible.

Como rechazo a un concepto de flexibilidad que sólo contiene medicina de resig-

nación ante la individualización de las relaciones laborales, incluyendo libertad individual para ser despedido sin protección pública ni sindical, la UGT pudo adoptar el rechazo a la propia palabra flexibilidad.

Sin embargo, el discurso sindical es aquí nuevo y valiente, es decir, avanzado. Por una parte, porque los datos que ya son públicos demuestran que en el puro aspecto del mercado de trabajo los mecanismos de contratación son sumamente flexibles y los de despido, de tan flexibles, pura natilla. Por otra, porque semejante coeficiente de flexibilidad (casi de nula viscosidad) ha conseguido una disminución de porcentaje equiparable del desempleo (en el año 1985 se han formalizado más de dos millones de nuevos contratos mientras continuaba el desempleo en niveles alarmantes). Por último, porque la UGT defiende su propio concepto de flexibilidad.

Afirma Edmond Maire:

«Cierta número de patronos han comprendido ya que el autoritarismo y el taylorismo no son rentables en una época en que la creatividad y la innovación, que pasan necesariamente por la participación de los asalariados, son una condición esencial del progreso económico y de la eficacia ante la competencia internacional. Y de ahí que los propios patronos hayan puesto en marcha experiencias que hacen posible que los trabajadores se manifiesten sobre sus condiciones de trabajo. Pero los resultados, hasta el momento, han sido forzosamente limitados porque, al mismo tiempo, el empresario ha tratado de orillar a las organizaciones sindicales y de canalizar la expresión de los trabajadores a través de los mandos intermedios. En estas condiciones, ¿cómo van los asalariados a

La flexibilidad que busca la eficacia, que fomenta la participación, es un concepto compartido entre los sindicatos y los empresarios inteligentes.

comprometerse realmente en este juego, si una acción sindical entraña el riesgo de acarrearles consecuencias negativas, en lo referente a la promoción, por citar sólo

un ejemplo? Una verdadera extensión de los derechos de los trabajadores es hoy la condición para una innovación social, económica y, en consecuencia, también para el desarrollo del empleo. Es a esto a lo que nos aferramos»².

Pero, vamos a ver, ¿puede la flexibilidad ser propiedad de sectores autoritarios, genéticamente rígidos, estereotípicamente antiguos? Evidentemente, no. La flexibilidad, esa flexibilidad que implica al trabajador, que busca la eficacia, que fomenta la participación, es un concepto compartido entre los sindicatos y los empresarios inteligentes, los que negocian, los que respetan a los representantes genuinos de sus trabajadores porque los necesitan para construir unidades económicas rentables.

La negociación colectiva

En ese sentido de defensa de la modernidad, de la racionalidad, nos sentimos especialmente identificados con la propuesta que hace el XXXIV Congreso sobre la negociación colectiva, que deseamos articulada, descentralizada desde acuerdos globales para, de forma flexible, estudiar las peculiaridades de la empresa.

Después de denunciar atentados graves a la autonomía contractual de los agentes sociales, la resolución dice lo siguiente:

— «Se habrá de obtener un máximo de convenios sectoriales estatales, según hemos propugnado siempre. Ello permitirá la concentración de la negociación para los problemas homogéneos de un sector, evitando las ineficacias, deseconomías y redundancias de la atomización.

Asimismo, ello será un freno eficaz contra los intentos sindicales corporativos y localistas o nacionalistas que intentan desmembrar y parcelar la negociación colectiva.

— La consecución de acuerdos sectoriales estatales presupondrá una labor previa de homogeneización de los distintos acuerdos provinciales y de intercambio vertical de información desde la empresa que permite delimitar claramente los problemas comunes y las materias de envío y reenvío entre distintos escalones de la negociación.

— Los convenios sectoriales estatales sólo tratarán de los problemas comunes y homogéneos del sector, creando un acuerdo marco para su solución. En ningún caso deberá cerrar excesivas materias ni entrar en detalles puntuales que desincentivan la negociación en escalones inferiores y la debilitan. Las materias propias de cada nivel y su grado de concreción habrán sido discutidos y acordados previamente según las peculiaridades características de cada sector.

— La UGT propondrá en la Comisión

Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuantos estudios y medidas ayuden a conseguir lo expuesto.

— La actividad contractual dentro de nuestra estrategia de negociación articulada no puede acabar a las puertas de la empresa, pues es en ella donde se consigue la mayor eficacia. Algunos aspectos claves para la vida y el desarrollo del trabajo del asalariado, tales como productividad, condiciones de trabajo, horario flexible, democracia industrial y un largo etcétera, sólo pueden concretarse de manera eficiente en el marco de la empresa.

— La UGT, por lo tanto, propulsará con toda energía en los próximos años, a través de todos sus cuadros y organismos, la actividad sindical y la negociación en las empresas como último elemento indispensable para la vertebración de la negociación articulada.

— La negociación a nivel de empresa, en aras a la articulación, será la implemen-

Creemos en la necesidad de incorporar España al grupo de los países que generan innovación y competitividad y, por tanto, garantía de empleo.

tación y adaptación final (y, por lo tanto, eficaz) de las grandes líneas acordadas, pero no cerradas, en ámbito superior.

**Planteamos un constante
proceso de información, negociación
y control de la introducción
de nuevas
tecnologías.**

— A través de la implantación sindical en las empresas y de la activación de la acción sindical se romperá el actual dinamismo de «repetición mimética» que se observa muchas veces, consistente en copiar tal cual los convenios de ámbito superior sin negociar ningún aspecto. Esta esclerosis en la base no puede ser tolerada por la UGT, sabiendo, además, que suele ser bien fomentada por la patronal. Con esta activación se conseguirá, además, que la cifra de trabajadores sometidos a convenio se convierta en una cifra real de trabajadores que negocian su convenio.

— Este gran esfuerzo que debe desarrollar la UGT para conseguir una negociación articulada debe acompañarse de un enriquecimiento de dicha negociación, sobre todo a nivel de empresa, como elemento incentivador de la acción sindical y como instrumento de defensa y mejora de los derechos de los trabajadores, objetivo principal de la labor de un sindicato.»

Es necesario señalar la incorporación en nuestras propuestas de contenido a negociar la introducción de las nuevas tecnologías. Le dedican los documentos congresuales amplio espacio y una gran atención.

Tan lejos de un primitivo suicida como de la fascinación excluyente, creemos firmemente en la necesidad de incorporar España al grupo de los países que, median-

te una política de investigación y desarrollo activa, generan innovación y competitividad y, por tanto, garantía de empleo.

Por lo tanto, además de la necesaria atención a todas las modificaciones sobre las condiciones de trabajo que implica el proceso, planteamos un constante proceso de información, negociación y control de la introducción de nuevas tecnologías. Sólo así podremos conseguir la defensa del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo que deben ser datos determinantes de la sociedad nueva.

Nota final y deseo ferviente

En la nomenclatura romana, que usamos para designar los siglos, para escribir el número que sigue al XX, es necesario añadir una I al final y no, decididamente, entre las dos X. A algunos los esperamos en el XXI. Que no tarden.

¹ *El futuro del socialismo*. Madrid, 1986. Ed. Sistema, pág. 81.

² *La crisis y los nuevos horizontes del sindicalismo contemporáneo. (Entrevistas con Edmond Maire, Michael Foucault, Pierre Rosauvallon, Paul Thibaud)*. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, pág. 21. Madrid, 1984.