

EL SINDICATO EN CASTILLA Y LEÓN DESDE LA PERSPECTIVA EUROPEA

Isabel MARÍN MORAL

Doctoranda en Derecho por la UNED.

Profesora de Derecho Sindical en la Escuela de Graduados Sociales de Burgos.

1. INTRODUCCION

"Actualmente el único ámbito en el que es posible hacer frente a las tendencias centralizadoras del mercado es la política regional. De momento la política regional será el ámbito más importante de la política de empleo dentro de la CE⁽¹⁾" Con estas palabras se expresaba el presidente del Comité de Presupuestos del Parlamento Europeo, Thomas von der Vring, ante la situación que se crearía con la definitiva puesta en marcha del Mercado Único, alentando así mismo a los sindicatos a que se organizaran y desarrollaran como organizaciones de trabajadores en un ámbito regional con las siguientes palabras: "¿cómo ha de lograrse un desarrollo del empleo regionalmente equilibrado frente a las fuerzas del mercado, si ni tan siquiera las organizaciones de trabajadores aportan su poder y su compromiso?⁽²⁾". El mensaje es claro y directo. Los sindicatos tienen un papel fundamental que jugar en la Europa de las regiones y es precisamente en ese ámbito regional en el que deberán desarrollar su política frente a las fuerzas del mercado.

Sin embargo, la asunción de esta realidad puesta de manifiesto desde el propio Parlamento Europeo no se produce de igual forma en unos u otros estados miembros. La historia, la política interna y el diferente desarrollo del sindicato en cada uno de los países hace que esta evolución

¹DEVLER, A., La política regional de los sindicatos europeos. Colección Informes y estudios. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1994. Pág. 37

² DEVLER, A., La política regional de los sindicatos europeos. Colección Informes y estudios. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1994. Pág. 37

regional esté en muchos casos supeditada a otros elementos y en consecuencia quede fuertemente frenada la necesaria implantación regional y la actuación en dicho ámbito de cara a la Comunidad Europea.

La "Europa de las regiones" sólo será un hecho, y no una promesa grandilocuente, allá donde la concentración a nivel regional de las fuerzas económicas, sociales y políticas coincida con la situación real de intereses en el proceso de integración y donde esta circunstancia se aproveche con el fin de una mejor evolución.

Las futuras etapas de la integración, desde el Mercado Único hasta la Unión Monetaria, conllevarán sin duda más trasposos de competencias desde el nivel nacional al nivel europeo. El cambio de los mecanismos nacionales puestos en marcha por los estados miembros con el fin de compensar las diferencias de desarrollo regional vendrán llamados a cambiar sus funciones. Esto indudablemente afectará a la "Caja Sur" italiana, como al Fondo de Compensación Interterritorial español y a los instrumentos alemanes de compensación financiera tanto entre la federación y los Länder como entre los mismos Länder. Como consecuencia será imprescindible crear mecanismos de redistribución que se conciben a nivel europeo y que excederán con mucho los actuales Fondos estructurales de la Comunidad. Aún así, el objetivo general de desarrollo regional equilibrado se mantendrá. Es un objetivo ya incluido en el Tratado de Roma y es a través de él cómo se comenzó y ha de continuar una política activa estructural³). Sólo a través de un acercamiento entre regiones puede mantenerse la cohesión de la Comunidad Europea.

2. LA EUROPA DE LAS REGIONES Y LOS SINDICATOS

Hasta la realización del Mercado Único, en todos los países aquí estudiados, los sindicatos han recorrido un camino que ellos mismos en su mayoría caracterizan como de debilitamiento y pérdida de influencia. Esta situación indudablemente acrecienta las dificultades de los sindicatos a la hora de hacer frente a los múltiples

³ No en vano se ha trabajado en conseguir que las diferencias entre regiones disminuyan. El informe cuarto de la Comisión sobre la situación de las regiones constataba que en los años ochenta se registró "una ligera nivelación de las disparidades regionales, y en general, un cese del incremento de las divergencias en los correspondientes ingresos per cápita (Comisión de la CE, 1991, p.21).

procesos de racionalización y modernización, partiendo de un nivel internacional y llegando hasta el mismo nivel de empresa.

Los sindicatos se han centrado históricamente en ostentar una posición de influencia en la empresa, bien a través de convenios colectivos, bien a través de reivindicaciones a nivel estatal, como puede ser en España las conversaciones mantenidas a tres bandas entre Patronal, Gobierno y sindicatos. Sin embargo esta forma de actuación no es la precisa ni adecuada para responder, con una capacidad de actuación sindical autónoma, a los procesos mutuamente enlazados de europeización y regionalización.

Desde la Comunidad Europea se ha creado el Comité Económico y Social que es, hoy en día, el que impulsa la participación institucional de los sindicatos a nivel comunitario. Sin embargo no es esta la única vía, puesto que no dejan de tener importancia para la formación de una conciencia sindical europea la cooperación entre los distintos comités de empresa de las grandes empresas como pueden ser Thomson, Digital, Volkswagen ..., sin embargo el número de estas es reducido.

Fuera de ese ámbito referencial los sindicatos sólo han logrado actuar como pioneros en favor de la regionalización en contadas ocasiones y muchas de ellas propiciadas por la defensa de estructuras sectoriales preexistentes y de lugares de producción tradicionales.

Los sindicatos aún así, tienen participación en los denominados consejos o Comités Económicos y Sociales tanto de determinadas comunidades autónomas de España como de las regiones francesas, que propician ese desarrollo regional. Sin embargo estas instituciones no son iguales en todos los países que se estudian. El grado de participación institucional de los sindicatos a nivel regional es francamente divergente y es curiosamente el país que tiene sus estructuras estatales de carácter federal, Alemania, el que dispone de un menor grado de desarrollo.

3. FORMAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA REGIÓN: POR PAÍSES:

Gran Bretaña

Las formas de participación del sindicato en las regiones de Gran Bretaña son limitadas. Estas limitaciones vienen dadas por la propia estructuración del Estado y por las competencias que tienen otorgadas. A nivel regional se carece de Parlamento o Gobierno o forma similar en la que pueda ser posible la discusión, articulación de

reivindicaciones y la toma de acuerdos en aquello referido al sindicato a nivel regional. Hasta principio de los años ochenta los sindicatos a nivel regional tan sólo tienen como interlocutor o canal de articulación de sus reivindicaciones a los denominados consejos de planificación regional (Regional Economic Planning Councils) que se crearon a partir de 1964 como órganos consultivos que formaban parte de la planificación económica y la modernización del Gobierno de Wilson. Sin embargo esta forma de ejercer influencia a nivel regional, queda abolida en 1980 por el Gobierno Thatcher que fue una de las primeras medidas en política regional. Por lo tanto en la actualidad existe un importante vacío en cuanto formas de participación a nivel regional de los sindicatos.

El único interlocutor estatal que actualmente disponen los sindicatos a nivel regional son las delegaciones de la Administración Central de Londres (los regional Board, cuya misión es coordinar a nivel regional las decisiones ministeriales. Sin embargo esta forma de participación no es la adecuada para ejercer influencia, puesto que tan sólo se trata de discusiones con funcionarios que no tienen capacidad para decidir por cuenta propia.

Sin embargo la situación de las regiones no es la misma. Escocia, Gales y norte de Inglaterra disponen a nivel regional de agencias tripartitas de planificación y órganos de consulta (4).

Esta política, que ha sido calificada de contraria al desarrollo regional, impulsó por contra la planificación y desarrollo económico de los condados, donde sobre todo en los Consejos condales de las regiones industriales en declive crearon agencias de desarrollo compuestas por políticos municipales, sindicalistas y representantes de la industria y la ciencia. Además los municipios impulsaron el desarrollo económico regional por medio de iniciativas "tradicionales, como la puesta a disposición de terrenos y edificios industriales" o bien "por medio de medidas de cualificación, parques tecnológicos o inversiones directas de capital"(5). Con esta base se crearon los comités empresariales locales, destinados a fomentar la iniciativa privada y que a raíz de 1986 pasaron a ser administrados de

⁴ Como por ejemplo la agencia de desarrollo escocesa y la galesa, una sociedad de desarrollo del norte de Inglaterra y la agencia de desarrollo del Ministerio de Comercio e Industria en el noreste de Inglaterra.

⁵DEVLER, A., La política regional de los sindicatos europeos. Colección Informes y estudios. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1994. Pág. 153 y ss.

forma conjunta por varios Consejos de distrito ⁽⁶⁾. Con estas iniciativas indirectamente se estaba haciendo una política de ámbito regional. Por ello esa política calificada de negativa, si bien en un primer momento supuso un choque frontal con la política regional, la política más centralizadora del Gobierno Thatcher consiguió lo que muchos países con grandes sistemas de participación regional no han conseguido. En Gran Bretaña las iniciativas propias de las regiones y condados eran mucho más fuertes y han obtenido más resultados, que lo que una subvención desde el Gobierno puede lograr.

La participación de las organizaciones sindicales regionales en este tipo de iniciativas es diferente dependiendo fundamentalmente de la estructura y recursos regionales. Así en Escocia y Gales, el TUC y STUC respectivamente, están promoviendo la creación de estructuras e instituciones democráticas y representativas a nivel regional, con el fin de tener un canal directo de reivindicación y de organización de la planificación económica regional.

En los años 90 ha habido una reorientación estratégica o revolución en lo referente al sindicato, de tal forma que la confederación sindical británica ha tenido que girar hacia Europa, en el proceso de integración europea. Este giro hacia Europa expresa un continuo desarrollo y una visión realista y quizás anticipada de lo que será la Europa de las regiones, en la que no tendrá tanta influencia el país como la región.

Francia

En contraposición con la política existente en Gran Bretaña en los años ochenta y la que aún hoy perdura, en Francia la participación de los sindicatos en gremios administrativos de todo el ámbito social se amplía con la incorporación de los sindicatos a órganos consultivos del Gobierno, los denominados Consejos económicos y sociales (Comité économique et social régional, CESR).

⁶ Así ocurre en el caso de la sociedad de desarrollo del norte de Inglaterra NDC en la que están representados sindicales, políticos municipales y empresarios procedentes de los condados de Clevelanda, Cumbria, Durham, Northumberland y Tyne&Wera. Su finalidad era atraer empresas japonesas y del Lejano Oriente y así entre 1984 y 1988 el número de grandes empresas japonesas en la región ha aumentado de 4 a 21, siendo hoy uno de los centros más importantes de inversiones japonesas en Europa. DEVLER, A., La política regional de los sindicatos europeos. Colección Informes y estudios. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1994. Pág. 153 y ss.

Estos Consejos Económicos y Sociales son órganos consultivos del consejo regional (Conseil régional). La participación de estos Consejos tiene lugar a tres diferentes vías. En primer lugar, el Consejo regional viene obligado a consultar al Consejo económico y social, de forma preceptiva, a lo largo de la preparación y ejecución del plan nacional en las regiones y durante la aprobación de los presupuestos regionales. Así mismo el presidente del Consejo Regional puede solicitar de forma facultativa la opinión del CESR sobre las cuestiones de importancia económica, social o cultural que estime oportunas. Y por último el Consejo Económico también puede, por iniciativa propia, expresar su opinión y formular propuestas sobre todas las cuestiones de relevancia para la región.

Los Consejos Económicos están integrados por sindicatos y empresarios, en un 75%, otros grupos sociales en un 25%, y el 5% restante el Primer Ministro lo otorga a "personalidades idóneas".

De esta forma los sindicatos participan a nivel regional de la política económica y social, no contentándose sólo con la función consultiva sino también elaborando modelos de desarrollo y posibles perspectivas para determinadas regiones. Estos modelos los ha realizado para todas las regiones la CFDT.

Los sindicatos participan también en los "Comités de áreas de empleo" (Comités de bassin d'emploi). Se trata de iniciativas más bien locales, y que no están desarrolladas en todas las regiones. A través de ellos se pretende asegurar el empleo y crear nuevos puestos de trabajo, sin embargo no encuentran el apoyo de todos los sindicatos. Así, por ejemplo, en el departamento de Var (Región de Provenza, Alpes, Costa Azul) existe una iniciativa conjunta de CFDT y CFE-CGC para fomentar la fundación de empresas. Bajo el Groupement d'interet Economique, las uniones Departamentales de ambos sindicatos ofrecen asesoramiento a empresas, programas de formación continua y ayudas para la fundación de empresas.

Sin embargo, Francia se encuentra ante una serie de problemas históricos de enfrentamiento entre sindicatos y de discrepancias políticas, lo cual debilita la capacidad de desarrollo del sindicato regional y las posibilidades de imponer las posturas sindicales.

La CGT está dirigiendo su política de actuación hacia el ámbito regional (cfr. Moulin 1992), al igual que la CFDT que apuesta fuertemente por la regionalización, frente a la CGT-FO que no es partidaria abiertamente de la política regional, considerando como mejor ámbito de actuación la propia empresa y no los órganos institucionales.

Lo cierto es que a pesar de los empeños que pongan los sindicatos a que se produzca una política regional en la que participar, la intervención de aquellos, hoy en día, a través de los consejos económicos y sociales es sólo a nivel consultivo y en ningún caso decisorio, lo cual no hace vislumbrar una estrategia global de política regional.

Italia

En Italia la Constitución prevé el Consejo económico y social nacional (CNEL), institución que se estableció en 1958. El modelo de este consejo ha servido para que a nivel regional se articulen los comités económicos y sociales regionales, que han de preverse en los estatutos de las regiones y que hasta el momento sólo en Sicilia, región con estatuto especial, se ha constituido.

Por ello, la lucha sindical se desarrolla a través del consejo nacional, en el que además de el derecho de consulta, los sindicatos disponen del derecho de formular iniciativas legislativas. Sin embargo, en la práctica, las funciones del consejo y consecuentemente la actividad del sindicato, queda reducido a la actividad consultiva.

Por ello, los sindicatos apuestan por un Consejo Nacional con más funciones y márgenes de actuación más amplios, y a través del cual puedan efectivamente influenciar en la toma de decisiones en materia de política económica.

Así mismo reivindican la creación de Consejos económicos y sociales regionales y a través de los cuales puedan fortalecer y fijar institucionalmente el diálogo social a nivel regional.

Sin embargo el problema que encuentran los consejos regionales no es otro que la propia región, puesto que ésta no está dotada de competencias y recursos en el ámbito de la política industrial. Sus competencias se reducen a menudo a cuestiones de ordenamiento territorial y de dotación infraestructural, así como a la ejecución de medidas de fomento decididas por el Estado central. Por ello los sindicatos reivindican una autoridad regional más poderosa que pueda mejorar los mecanismos de dotación y transferencia de competencias, sobre todo en el campo de la política industrial y empleo, del nivel nacional a los niveles regionales y locales. (Cfr. I sindacati e la politica industriale, 1992).

Se considera fundamental el incremento de participación sindical en la confección de programas de desarrollo regional, en acuerdos programáticos o en los convenios de planificación, como por ejemplo, los que están previstos en el marco de la política del Mezzogiorno o en las zonas industriales en declive.

Sin embargo ni los sindicatos no las instituciones públicas aprovechan al máximo las posibilidades institucionales que realmente existen.

El sindicato italiano también gira hacia Europa como estrategia con el fin de conseguir un fortalecimiento de posiciones y modalidades de negociación nacionales. El sindicato italiano es protagonista del fortalecimiento del movimiento sindical europeo y reivindican un nivel supranacional de negociación, aunque sea renunciando a derechos de soberanía nacional. La cuestión de la cohesión social y económica dentro de la Comunidad Europea y la compensación de divergencias estructurales intraeuropeas juega un papel decisivo gracias a la experiencia que aporta Italia dado el marcado desnivel norte-sur dentro del propio país.

Desde el punto de vista sindical, es preciso una participación real de los interlocutores sociales en todos los niveles y en todas las fases de los procesos de toma de decisiones y ejecución para establecer mecanismos reales de control de calidad y de financiación en que las medidas den resultados positivos. Solamente a partir de ese momento puede iniciarse y consolidarse la política sindical regional.

Alemania

La participación sindical en la política regional es muy reducida. En muy pocos estados federados existen órganos de coordinación institucionalizados para la elaboración de planes regionales de desarrollo, como en Renania del Norte-Westfalia. Sin embargo a nivel federal no existe nada similar.

El fomento regional a través de la inversión privada está encomendada a la "Tarea conjunta de mejora de la estructura económica regional" (Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur, GRW). Esta tiene su base en la Constitución y la competencia para estas tareas reside en los Länder, mientras que a la federación le incumbe la función coordinadora. A través de la GRW se realiza una política regional: se establecen las regiones a fomentar, las acciones de fomento y los recursos a emplear. Los recursos financieros de esta institución los aportan la Federación y los Länder a partes iguales. Sin embargo en la GRW no está prevista una participación institucionalizada. Por ello la posibilidad de participar o no en los planes de fomento económico municipal dependerá básicamente de la fuerza política que gobierne en el municipio. A raíz de esta situación el sindicato si quiere influenciar en la política regional deberá tener éxito en movilizaciones de plantilla de determinadas empresas y estar respaldado por la opinión pública regional.

En los nuevos estados federados, los sindicatos van a participar en las unidades regionales de reconstrucción (Regionale Aufbaustäube), que todavía no se han creado. Estas unidades serán a su vez sustituidas por las asociaciones regionales de planificación de los nuevos estados federados, en lo que los sindicatos participarán en su Comité asesor tan sólo por medio de un representante.

Pero si a nivel regional el sindicato apenas participa en la política regional, en el ámbito nacional tienen importantes canales de intervención, que en muchos casos están institucionalizados en todo el proceso político. Esta participación se lleva a cabo a través de diversos elementos, tales como la política de convenios colectivos, o en la autoadministración paritaria de la seguridad social, que incluye la influencia directa en la política de mercado laboral por medio de los Consejos administrativos del Instituto Federal de empleo (Bundesanstalt für Arbeit). Los sindicatos además participan en las sesiones periódicas que realizan los Parlamentos sobre sus proyectos de Ley y en los comités parlamentarios de relevancia política, como el comité de ordenación territorial a nivel federal. Por ello las fuerzas políticas reconocen la importancia y participación del sindicato en la política global.

Sin embargo los sindicatos alemanes, al igual que en otros países europeos, reivindican una mayor presencia en la región con la finalidad de influenciar más decisivamente en la política regional y estructural. Con esta base se está produciendo una triple reivindicación. En primer lugar se exige el establecimiento de Consejos Económicos y Sociales (Wirtschafts-und Sozialräte) a nivel regional, que deberán integrarse en el Consejo Económico y Social nacional. En segundo lugar se reivindica la creación de un comité sectorial (Branchenausschuß) para cada uno de los sectores industriales. Y por último, con el fin de influenciar la política regional en el marco de la inversión privada se demanda establecer un comité asesor (Beratungsausschuß).

A pesar de ello, la situación de las regiones no siempre es la misma, antes bien, existen importantes diferencias. En algunas ya existen instituciones de asesoramiento y planificación en las que participan los sindicatos de forma directa, así por ejemplo en Renania del Norte-Westafalia, y en otras como Sarre y Bremen esa función se ejerce a través de las Cámaras de trabajadores (Arbeitsnehmerkammer). Estas Cámaras de trabajadores, son entidades públicas de adscripción obligatoria y constituyen un contrapeso frente a las cámaras de comercio e industria.

Existen además dos instituciones apoyadas por el Estado y que ofrecen participación a los sindicatos y que no son órganos estatales de planificación y toma de

decisiones para elaborar la política regional. En primer lugar, están las oficinas de Asesoramiento en tecnología e innovación (Technologie- und Innovationsberatungsstellen), cuya misión es aconsejar a sindicalistas en empresas y a comités de empresa, y por otra parte, asesoran a pequeñas y medianas empresas, en cuestiones de tecnología e innovación. Así por ejemplo existen repartidas por todo el territorio Renania del Norte-Westfalia, donde hay una agencia de asesoría específica para la industria del metal. En segundo lugar están las llamadas agencias de desarrollo (Entwicklungsagenturen), también llamadas oficinas de coordinación, en las que los sindicatos participan de forma directa. Sus objetivos son analizar los potenciales de desarrollo y los problemas estructurales de la región, elaborar concepciones de desarrollo así como orientar a las distintas fuerzas presentes en la región, hacia una estrategia conjunta de desarrollo y puesta un marcha.

En los nuevos estados federados, los sindicatos han aportado sus experiencias con sociedades de empleo y cualificación (Beschäftigungs und Qualifizierungsgesellschaften, BQG) y han intentado convertirlas en un instrumento de participación institucional ubicado entre el Estado y las empresas. Con ellas se pretende que las empresas se reestructuren a través de la cualificación de los trabajadores, aprovechar la infraestructura existente y en corto plazo crear en esas empresas nuevos puestos de trabajo permanentes para los trabajadores afectados. Sin embargo la supervivencia de alrededor de 400 sociedades de empleo que existen, está en peligro a medio plazo por las medidas restrictivas en la política del mercado laboral.

Alemania, y por ende los sindicatos, está enfrentada a un grave problema que deriva de la reunificación alemana. Los estados federales de la antigua RFA precisan una política económica completamente diferente de la necesaria en la RDA, donde las empresas eran y siguen en muchos casos siendo obsoletas, donde los salarios eran y siguen siendo mucho más bajos que en Alemania Occidental y donde la competencia es un concepto nuevo. Por ello, en los estados federados de la antigua RDA se necesita continuar con una reestructuración empresarial y del empleo, que supone un incremento considerable de la tasa de paro y que frente a ello los sindicatos no pueden hacer, en la práctica, apeñas nada. Dos años después de la unificación alemana, y la exigencia de una solidaridad entre las que fueron dos Alemanias, ha hecho que el sindicato opte por diferentes políticas de actuación en ambas Alemanias. Por otro lado, los trabajadores de la antigua RDA se ven decepcionados por la situación real existente, muy diferente a la que proclamaron en un inicio los sindicatos, que prometieron una rápida recuperación y rápido auge económico. Comienzan, por tanto, a derrumbarse los idealismos iniciales de la unificación. En la antigua RDA, los comités de empresa y delegados de personal, vienen últimamente actuando sin la participación de los sindicatos. Y en la otra parte, la

antigua RFA, la base sindical y los comités de empresa comienzan a manifestar su desacuerdo con las cargas financieras, aún no estimables que les sigue costando aún hoy la reunificación. Todo ello bajo el telón de una crisis generalizada en Europa y un riesgo patente de enfrentamiento entre este y oeste en una competencia por plazas industriales. Todo ello está dificultando la necesaria unidad sindical, y que los esfuerzos actuales se orienten a la problemática situación de la antigua RDA donde los sindicatos están proponiendo un pacto social con las empresas y el Estado.

España

Los sindicatos en España disponen a nivel de Comunidad Autónoma de posibilidad institucional de participación, sin embargo su configuración será muy diferente según Comunidades Autónomas. La variedad en la forma de participación se explica por una falta de base legal que regule genéricamente la participación sindical, cuestión que reivindican los sindicatos desde hace algún tiempo. Por ello, la forma de ejercer influencia a nivel institucional depende en gran parte en la fuerza que tengan los sindicatos en cada una de las regiones o comunidades autónomas.

Algunas Comunidades Autónomas (7) han creado un Consejo de relaciones laborales (CRL), mediante el que se ha institucionalizado un diálogo permanente entre los interlocutores sociales y que es consultado por los Gobiernos autonómicos para asuntos de relaciones laborales. Así por ejemplo, el consejo de relaciones laborales de Euskadi se limita hasta ahora a elaborar un acuerdo para la conciliación de conflictos laborales, frente a un Consell de Treball catalán que además es órgano consultivo de la Conserjería de Trabajo de la Generalidad.

Por otro lado están los Consejos económicos y sociales (CES) cuya función es ser órgano consultivo de las correspondientes delegaciones estatales. En estos consejos no sólo están representados los interlocutores sociales, como en los CRL, sino que también lo están otras organizaciones como las Cámaras de Comercio e industria, Asociaciones de consumidores y asociaciones de cooperativas. Sin embargo, estos consejos no tienen unas competencias comunes, ni tampoco la composición en cada comunidad es igual. Ahondando más en el tema, resulta que su finalidad se ve truncada desde el mismo comienzo, como puede constatarse en Euskadi, que todavía desde 1984 no se ha reunido una sola vez. Sin ir más lejos en el CES

7 Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana, Euskadi, Galicia, Islas Canarias y Navarra, aunque no todas disponen de CRL propios.

nacional recientemente se han nombrado los miembros por primera vez, cuando se trata de una institución prevista constitucionalmente. Así mismo existen CES en algunas ciudades o provincias, que se crean a partir de la huelga general de 1988, en los que también están representados los sindicatos.

De entre todas las comunidades autónomas, Euskadi es la que tiene unas mayores competencias en materia de política industrial que se refleja en la "mesa tripartita de política industrial", mediante la cual la conserjería de industria del País Vasco mantiene un diálogo permanente con la Patronal y los sindicatos.

Sin embargo son pocas las competencias transferidas a las comunidades autónomas en materia de política social y de mercado laboral.

Los sindicatos no todos apoyan un incremento de competencias de las comunidades autónomas, y en consecuencia la descentralización y una política regional. Así UGT aboga por reglamentos unificados para toda España, frente, por ejemplo, ELA-STV que persigue una ampliación de los márgenes de maniobra en materia de relaciones laborales.

La participación de los sindicatos en las instituciones a nivel nacional no son, en la práctica, de trascendencia, y se traducen en muchos casos en funciones informativas o consultivas. En las Comunidades autónomas tampoco tienen margen de maniobra. Por ello que el sindicato español tiene ante sí una ardua labor, si quiere asemejarse a los sindicatos europeos estudiados.

En España se carece en la práctica de un ente que haya de ser informado y consultado sobre política regional, a diferencia de otros países. Por ello que en el Plan de Desarrollo Nacional 1989/1993 no participaron ni empresarios ni sindicatos, quienes tampoco pudieron poner en práctica los planes regionales de desarrollo.

Sin embargo los sindicatos intentan poner en práctica su concepción de una política regional europea a través de los Consejos Sindicales Interregionales, CSI, de la Confederación Europea de Sindicatos, puesto que ofrece la posibilidad de realizar una política sindical que trasciende las fronteras. Pero las posibilidades reales del CSI de influir en la política económica y social de las regiones limítrofes son limitadas y reducidas por la falta de dotación de recursos y personal.

El sindicato español no ha comprendido aún la importancia de la Comunidad Europea en lo relativo a política regional. En un tema tan importante como son los Fondos Estructurales de la CE ni tan siquiera interviene, no difiriendo sus posiciones de las del Gobierno. No es

consciente de las diferencias regionales, que exigen una política regional y no una política como la llevada a cabo. Por ello es preciso que comiencen a ser activos en la discusión que sobre política regional se realiza a nivel europeo.

3. EL SINDICATO EN CASTILLA Y LEÓN

El sindicato en Castilla y León se caracteriza por la falta de representación de instituciones de la comunidad. No existe un CES al igual que en el País Vasco o Cataluña. Eso dificulta considerablemente que las ideas a nivel regional se materialicen en medidas concretas. Toda conversación o reunión con sindicatos en Castilla y León es símbolo de buena voluntad de los organismos regionales, porque Castilla y León como otras comunidades autónomas carecen de un Consejo Regional o un organismo equivalente.

El sindicato en Castilla y León, sin embargo tiene un futuro importante. Nuestra Comunidad se caracteriza por su falta de industrialización y su gran dedicación al campo. Ahí los sindicatos tienen un papel importante. Al igual que en las regiones de Gran Bretaña, los sindicatos deben, desde mi punto de vista, unirse en buena armonía con empresarios y gobernantes regionales o locales, con el fin de potenciar el establecimiento de industrias que aporten progreso y puestos de trabajo a la Comunidad. Posiblemente lo fundamental no sea tanto el tener un CES a través del cual canalizar toda actuación sindical, como tener auténtica voluntad de progresar.

Ello pasa indudablemente por una unión con empresarios y autoridades, y han de olvidarse las antiguas ideas sindicales de oposición acérrima a los empresarios. La lucha contra los empresarios, o patronal, ha de ceder a un diálogo de potenciación del empleo y del establecimiento de industria. El sindicato de clase, hoy está prácticamente en desuso. Hay que dar un giro al sindicalismo en España, pero posiblemente con más impulso al de Castilla y León.

Los sindicatos en Castilla y León en las últimas elecciones sindicales obtuvieron 14.479 delegados. De ellos 6.606 pertenecen a UGT, 5.388 a CCOO, USO 772 y otros 1.295, habiendo sin afiliación 418. Como se desprende de estos datos, el sindicato en Castilla y León regional no existe. Son los sindicatos mayoritarios a nivel estatal los que consiguen a nivel de comunidad la inmensa mayoría de los delegados. Ello lógicamente influye en la política a desarrollar. No existe un sindicato más representativo a nivel de comunidad como ocurre en País Vasco con ELA-STV o en Galicia con CIG. En consecuencia la política de los sindicatos más representativos a nivel estatal es la que

por extensión se está realizando en Castilla y León. Y no hay que olvidar que nuestra Comunidad necesita una planificación diferente a la de otras comunidades españolas. En consecuencia los sindicatos, aunque sean de ámbito nacional, han de propiciar medidas concretas para nuestra comunidad, y para ello disponen de un arma fundamental que es la mayor representatividad que tienen los dos sindicatos con más implantación en Castilla y León lo cual supone directamente la representación en multitud de organismos estatales.

4. CONCLUSIÓN

El sindicato en las distintas regiones europeas evoluciona de muy diversas maneras. La única similitud existente es la crisis manifiesta por la que atraviesa el sindicato. Al margen de esto cada país con su política nacional propicia más o menos la participación sindical en los asuntos sociales y del trabajo, a ello hay que sumar la política regional que a su vez desarrollan las diferentes regiones.

Las regiones habrán de ser, en el futuro, el marco geográfico referencial ha tener en cuenta para el estudio de los avances sindicales. Cada región tiene sus propias particularidades y ello propiciará que el sindicato evolucione o por el contrario se estanque y posteriormente desaparezca.

En este marco el sindicato en Castilla y León está llamado a despertar y comenzar su actuación fructífera. El sindicato de clase está obsoleto y por ello es necesario una evolución hacia una mayor participación real en, no sólo instituciones, sino también en mesas tripartitas de ámbito regional o incluso local. Es necesario que el sindicato comience a evolucionar desde ese enemigo atroz del empresario a su aliado para que la empresa consiga sus objetivos. Ahora bien, si es necesario una evolución del sindicato, también es necesario un cambio de mentalidad del empresario, que ha de dejar de ser el patrón capitalista del siglo pasado.

Sindicatos y empresarios han de acercarse mutuamente para que, entre todos y uniendo esfuerzos, Castilla y León evolucione y consiga una próspera industria que pueda ser competitiva con la existente en otras regiones europeas.

BIBLIOGRAFÍA:

- VVAA. La sindicación obligatoria. Colección Informes. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1989.
- POOLE, M., Teorías del Sindicalismo. Colección Informes. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1991.
- GOLDFIELD, M., El declive del sindicalismo en EE.UU. Colección Informes. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1992.
- MARKOVITS, A., La política de los sindicatos en Alemania Occidental. Colección Economía del Trabajo. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1988.
- REES, A., Influencia económica de los sindicatos en Estados Unidos. Colección Economía del Trabajo. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1987.
- CLEGG, H., El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Colección Economía del Trabajo. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1985.
- GIUGNI, G., Derecho sindical Italiano. Colección Manuales y obras generales. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1983.
- VILLA, L.E., Materiales para el estudio del sindicato. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1984
- VVAA. Sindicatos, cambio y crisis. Colección Historia Social. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1990.
- REYNAUD, J.D., Los sindicatos en Francia (dos tomos), Colección informes. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1989.
- VVAA. Los sindicatos y la crisis económica: Gran Bretaña, Alemania Occidental y Suecia. Colección Historia Social. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1991.
- VVAA. Las relaciones laborales en Alemania Occidental. Colección Informes y estudios. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1993.
- MARTINET, G., Siete sindicalismos. Colección Informes. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1991.