

Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso Académico 2013/14
Convocatoria: JUNIO

Sindicatos y sindicalismo en la España actual

Unions and unionism in actual Spain

Realizado por el alumno D. René Marrero Rodríguez

Tutorizado por el Profesor D. Jorge Rodríguez Guerra

Departamento: Sociología

Área de conocimiento: Sociología

ABSTRACT

Trade unionism and unions are in mouth of the society in our days, not so much for its achievements as for its problems and lack of functionality. The role that the Constitution recognizes them, confers them the position of figures relevant at the institutional level, being the complexity of its causes and values, focus of discussion since his democratic beginnings.

In the present study it has tried to understand all its machinery and evolution in time, comparing it in addition with some countries our environment to take a broader view of their reality. It has been conducted an analysis taking into account the current political, economic and social situation, as well as the various sources and positions about it, to be able finally extract some conclusions in agreement your present situation. It has studied its beginnings in democracy and the importance they have had and continue to have in our system as mechanisms for the achievement of the labour welfare and social they are.

Keywords: Trade unions, unionism, collectivity, labour market, precarity, labour relations.

RESUMEN

El sindicalismo y los sindicatos están en boca de la sociedad en nuestros días, no tanto por sus logros como por sus problemas y falta de funcionalidad. El papel que en la Constitución se les reconoce, les confiere la posición de figuras relevantes a nivel institucional, siendo la complejidad de sus causas y valores foco de discusión desde sus inicios democráticos.

En el presente estudio se ha tratado de comprender toda su maquinaria y evolución en el tiempo, comparándolo además con algunos países de nuestro entorno para tener una visión más amplia de su realidad. Se ha llevado a cabo un análisis teniendo en cuenta la situación política, económica y social actual, así como las diversas fuentes y posiciones al respecto, para poder finalmente extraer unas conclusiones de acuerdo a su situación presente. Se ha estudiado sus inicios en democracia y la importancia que han tenido y siguen teniendo en nuestro sistema como mecanismos para la consecución del bienestar laboral y social que son.

Palabras clave: Sindicatos, sindicalismo, colectividad, mercado laboral, precariedad, relaciones laborales.

Índice

Introducción	3
Capítulo 1: Contexto general de la situación actual	5
1.1. Emergencia del neoliberalismo	5
1.2. Políticas neoliberales	6
1.3. La liberalización del mercado de trabajo	11
Capítulo 2: Contexto específico español	17
2.1. Los sindicatos desde la transición	17
2.2. Marco Legal	21
2.3. Diagnóstico general. Situación actual de los sindicatos	22
2.4. Afiliación sindical	28
2.5. Negociación colectiva	33
2.6. Estrategias	
2.6.1. Capacidad negociadora	35
2.6.2. Movimiento huelguístico	36
Capítulo 3: Valoración social de los sindicatos en España y en Europa	40
3.1. Legitimidad de los sindicatos ante la sociedad	40
3.2. Reconocimiento social de los sindicatos	44
3.3. El sindicalismo en Europa	50
Conclusiones	56
Bibliografía	59
Anexo	64

Introducción

En los tiempos convulsos, conflictivos y críticos que caracterizan en el momento actual nuestra situación laboral, social y económica, se hace imprescindible pensar en aquellos puntos de inflexión que pueden colaborar a salvaguardar al menos los niveles de bienestar social alcanzados en nuestro país. La lucha por el mantenimiento de los derechos sociales y laborales adquiridos a lo largo de las últimas décadas debe seguir siendo prioritaria. El máximo exponente en este sentido han sido los trabajadores, que como parte más vulnerable, se han organizado desde finales del siglo XIX en entidades colectivas denominadas sindicatos. El estudio de su situación actual es el objeto de este trabajo (al tiempo que un motivo especial de preocupación dada mi convicción acerca de la necesidad y deseabilidad social del mantenimiento y ampliación de esos derechos). Mi experiencia previa en el ámbito laboral me ha dotado de algunas vivencias que han influido en la decisión de realizar este trabajo. Las venturas y desventuras en las que me vi involucrado de mano de los sindicatos, fueron el despertar de mis deseos de mejora del entorno laboral, que se demuestra, con las últimas reformas, hostil e incierto para los trabajadores en particular y la sociedad en general. A lo largo de la realización de esta carrera, que como su nombre indica atañe a las relaciones laborales, vinculada inalienablemente al ámbito laboral y sus relaciones con las diferentes entidades involucradas al respecto, también he tenido varios contactos con el mundo sindical, a través de varios trabajos y profesores en las distintas asignaturas, que han avivado las brasas del deseo de conocimiento de este tema en mí. Lo he estudiado, evaluado, y visto desde diferentes perspectivas, y hoy, por fin, puedo expresarlo mediante este trabajo.

Los grandes cambios en la humanidad han ido siempre de la mano de los luchadores y luchadoras. De personas que no se han conformado y han querido proseguir la lucha en pro de la mejora y el cambio para todos sus conciudadanos, a pesar de que no siempre estos logran verlo, e indignados abogan por sus propios derechos individuales sin ver la mejora común. La actual sociedad capitalista invierte enormes esfuerzos en fragmentarnos a fin de que nos aletarguemos y seamos incapaces e ineficaces a la hora de exigir nuestros derechos y nuestro trato digno. Ya lo decía César, antiguo emperador romano, “*divide et impera*” cuya traducción libre podría ser: “divide y vencerás”.

Los sindicatos son un bien necesario, pero que necesita reinventarse y redimirse por errores cometidos en el pasado reciente. Este puede ser un buen principio del camino hacia la búsqueda de la verdad y la equidad. La sociedad tiene que dar pasos hacia un

futuro mejor, y dejar de postergar las soluciones a los problemas utilizando como instrumento para su consecución a los sindicatos. No parece razonable que la celebración de la consecución de cualquier triunfo deportivo movilice masas ingentes de personas y, sin embargo, la lucha por los derechos y las libertades de los ciudadanos ocupen un papel terciario y anodino a la hora de manifestarse. Los sindicatos pueden y deben fomentar la participación ciudadana en todo aquello que provoque un bien común, deben aprender a encauzar a la masa de la población, así como la sociedad debe concienciarse de que la contribución tiene que ser de todos y cada uno de nosotros para esa consecución.

En este trabajo abordaré el estudio sobre las características del sindicalismo en España en la actualidad, realizando una aproximación a su realidad institucional así como al del contexto que le rodea, marcado por una transformación incesante del mercado de trabajo. Se realizará un análisis de sus efectos y consecuencias, cotejando y contrastando los resultados que se han obtenido a través de diferentes fuentes, con el objetivo de identificar, conocer, valorar y reflexionar sobre su realidad. Para poder llevar a cabo dichas cuestiones, estructuraré el estudio en tres capítulos distribuyéndolos de la siguiente forma: en el capítulo primero, se realizará un acercamiento al plano político, económico y social existente para poder situar y centrar el objeto de estudio. En el capítulo segundo se hará un recorrido desde sus inicios en democracia hasta su situación actual, se recordará sus fundamentos y se analizará su estructura. Para finalizar, en el capítulo tercero se delimitará su alcance y reconocimiento por parte de la sociedad, y se hará un breve repaso por Europa.

Si se desea seguir en democracia es hora de comprender el sentido de su existencia.

Capítulo 1: Contexto general de la situación actual

1.1. Emergencia del neoliberalismo

Los grandes cambios sociales y los acontecimientos mundiales han condicionado siempre el devenir de todas las circunstancias laborales a las que nos hemos ido viendo sometidos, en todos y cada uno de los países del mundo. De la historia más reciente de España en este sentido cabe destacar la transición de la Dictadura hacia un Estado Democrático, lo que conllevó numerosos cambios a todos los niveles, y como no podía ser menos, en el laboral. En esta época de grandes cambios en cuanto a las libertades del individuo se empezó la gran lucha por los derechos laborales en España, más allá de todos los movimientos que se habían producido fuera de nuestras fronteras, y en las que por las hostilidades internas de nuestro país sólo podíamos participar de forma clandestina y soslayada. No podemos olvidar que la legalización de la acción sindical en España data de la década de los 70. En esta etapa además existía una similitud con nuestra actualidad: una grave crisis económica que, como ahora, provocó un masivo éxodo de trabajadores fuera de nuestras fronteras en busca de un futuro laboral mejor. Salvando en la distancia algunos condicionantes (el más llamativo en este sentido es el de la formación, casi inexistente en aquel momento pero mayoritaria en las nuevas oleadas de emigración de nuestros días), pero con clara diferencia en cuanto a la apreciación del pueblo. En este sentido, tanto los primeros sindicatos de aquella época como los actuales tienen un vínculo común: su teórica cercanía con los partidos de izquierda y, a su vez, su progresivo alejamiento de las necesidades del individuo por sí solo y en sociedad. Cada vez parecen más cercanos al capitalismo y más comprensivos con sus exigencias sistémicas (los viejos ideales revolucionarios han sido olvidados) y en el momento actual se muestran incapaces de enfrentarse a las políticas neoliberales y al intenso retroceso en los derechos sociales y laborales que tras décadas de luchas habían sido conquistados. No obstante, y a pesar de esto, no se puede olvidar que “los sindicatos han constituido una de las instituciones sociales que más ha trabajado para la expansión igualitaria de los derechos sociales. Un debilitamiento del poder sindical constituye un reforzamiento de las tendencias hacia la diferenciación y la desigualdad,

así como la pérdida de un contrapeso esencial al poder del capital”¹, cuestión que ansía la mencionada doctrina.

Los primeros esbozos de la asociación de personas en defensa de sus derechos en esta etapa en democracia mostraron que el compromiso conjunto de los representantes de todos los sectores, conseguía mayores niveles de cohesión y unidad en todos los aspectos. Se hacía hincapié en la solidaridad social, en lo que viene conociéndose como corporativismo. Este término fue redefinido con rapidez por parte de los estamentos afines a ideales económicos y financieros elitistas en la palabra corporatismo o neocorporatismo, para de esta forma crear un vínculo entre la política y la economía y que la primera perdiera su independencia y se subordinara a esta última, lo que se puede denominar como la “intromisión del poder privado en la esfera pública”². Siguiendo el hilo de esta madeja, podemos decir que “el conflicto estructural entre movilización de masas y organización de la base, de un lado, y gestión profesional de intereses, del otro, se desplaza en el corporativismo claramente a favor de esta última”³.

La supervivencia de los diferentes estamentos de orden y gobierno en la etapa de la transición, Estado, sindicatos y organizaciones empresariales, motivó un trabajo conjunto para superar la dificultad del momento, lo que podemos considerar el principio de la debacle, ya que a pesar de que en un primer momento la simbiosis fue positiva, no tardó mucho en pasar factura y separar a los sindicatos, en este caso lo que nos ocupa, de su esencia y fundamento, la base obrera y social a la que pretendía proteger y ayudar, todo ello con el beneplácito de las instituciones capitalistas, que vieron la posibilidad de utilizarlos en su beneficio, y conseguir su objetivo que nunca fue el de la equidad. Los sindicatos, en su lucha por estabilizarse como interlocutores sociales, han tenido que hacer concesiones y reducir sus exigencias, a fin de confirmar y garantizar su estatus. Este marco coyuntural ha favorecido la entrada de la doctrina neoliberal.

1.2. Políticas neoliberales

¹ Recio, A. (2001), “Empresa red y relaciones laborales”, en Dubois, A., Millán J. L. y Roca, J. *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental*, VII jornadas de economía crítica, Barcelona, Icaria, p. 230.

² Fernández Riquelme, S. (2011), “Corporativismo y relaciones laborales en España: una historia de la organización del trabajo como sistema de Política Social”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, nº 1, p. 171.

³ Köhler, H-D. (1995), *El movimiento sindical en España. Transición democrática, regionalismo, modernización económica*, Madrid, Fundamentos, p. 41.

El contexto situacional actual ha provocado “el debilitamiento de nuestro sistema democrático. La proliferación de casos de corrupción asociada a la acción política que, son muy significativos, y que trasladan la sensación de que todo está contaminado, permitiéndose que cale en la opinión pública la idea de que “todos son iguales””⁴. Todo ello profundamente vinculado a la globalización⁵ que es el contexto de surgimiento e intensificación de la situación de crisis actual. No se puede olvidar que uno de los aspectos más destacados y públicos resultado de la globalización es que “los ricos se han hecho todavía más opulentos y la pobreza y la desigualdad han crecido sin pausa”⁶. Se podría sostener que el neoliberalismo persigue una segmentación de toda la sociedad partiendo de una centralidad, un núcleo central indivisible, que es el capital. Pretende la división de todo excepto de las riquezas, que se concentran y mantienen en manos de unos pocos.

El Estado ha cedido su poder a los lobbies económicos, que lo utilizan y manipula como títeres en una función teatral, con poca voz y menos voto, tal como vemos en los dictámenes europeos de reestructuración económica, popularmente conocido en nuestro presente inmediato como medidas de la Troika. Esta internacionalización de la economía debilitadora de las fronteras nacionales ha provocado que ningún Gobierno particular tenga la fuerza suficiente para regular la actividad económica en el territorio de su soberanía. El gran capital concentrado (especialmente el financiero) parece tener más poder e influencia económica que cualquier Estado particular, y por tanto, los utiliza como vasallos para la consecución de sus objetivos.

De forma más específica, vamos a reflexionar sobre algunos aspectos llamativos de la actuación del Estado en el contexto actual en el que la crisis económica es el argumento perfecto para cambiar derechos sociales y laborales que parecían consolidados y que, tal vez, en otras circunstancias no hubiera sido posible recortar:

“La elevación de las tasas de desempleo fue entendida desde la perspectiva neoliberal dominante como un mecanismo útil para la superación de la crisis [...]. En cierta forma, se utilizó la “crisis del empleo” como solución a la crisis económica”⁷.

⁴ Véase CCOO (2013), *Informe general del 10º Congreso Confederado*, Madrid, CCOO, p. 43.

⁵ Véase Zolo, D. (2006), *Globalización. Un mapa de los problemas*, Bilbao, Mensajero.

⁶ Rodríguez Guerra, J. (2013), *Orden liberal y malestar social. Trabajo asalariado, desigualdad social y pobreza*, Madrid, Talasa, p. 138.

⁷ *Ibíd.*, p. 154.

El aumento del desempleo ha servido para someter a la población a unas condiciones autoritarias e indignas. Ligado a esto surge el concepto “tasa natural de desempleo”⁸ que como ya lo apuntaba Karl Marx con su consabido “ejército industrial de reserva”⁹: dota al mercado de un contingente inagotable de trabajadores desesperados que aceptan casi cualquier cosa.

No podemos perder de vista que los sindicatos son el gran enemigo a abatir de las políticas neoliberales, “la verdadera “bestia negra” del neoliberalismo”¹⁰. Margaret Thatcher expresó sin pudor su deseo de crear un clima para los negocios caracterizado por el “union free environment”¹¹: un ambiente libre de sindicatos, es decir, un entorno sin oposición. En este sentido, las organizaciones sindicales y los trabajadores han tenido que ceder y aceptar condiciones de precariedad para mantener su posición y pertenencias respectivamente en nuestra coyuntura actual. Se ha creado “la necesidad de salarios siempre en el límite de la indigencia con el objeto de mantener a las clases trabajadoras en una permanente situación de necesidades insatisfechas, que les obligara de este modo a trabajar de modo incesante para poder alcanzar los mínimos vitales de supervivencia”¹². No se evita la pobreza. Se utiliza como una herramienta más para las clases dominantes y sus pretensiones y ansias de dominio y control, en otras palabras, se utiliza el pauperismo para el lucro. De este modo, las políticas sociolaborales de las últimas décadas se han encaminado a:

- Rediseñar los modelos de producción aumentando beneficios para unos pocos y disminuyendo costes a costa de la mayoría.
- Reducción de la estabilidad laboral y su capacidad de compromiso contractual con otros estamentos, aumento de la “flexibilidad” del trabajador, no entendida como conciliación entre familia, ocio y trabajo, sino como la disponibilidad absoluta: “ya no existen categorías o grupos profesionales, los trabajadores somos ahora todos “dependientes”, depende del día nos toca hacer unas cosas u otras, cómo y cuándo a los responsables correspondientes les parezca”¹³.

⁸ *Ibíd*em, pp. 108-109.

⁹ Marx, K. (2005). *El Capital. El proceso de producción del capital* (20ª ed.), Tomo I, vol. 3, México, Siglo XXI, p. 786.

¹⁰ Rodríguez Guerra, J., *op. cit.*, p. 107.

¹¹ Méndez, C. (2001), “Una sociedad de futuro, con sindicatos”, *Revista Unión*, nº 199, p. 43.

¹² Rodríguez Guerra, J., *op. cit.*, p. 45.

¹³ Fierro, G. (2014), “La profesión en la actualidad”, recuperado el 20 de abril de 2014 de: http://laenfermerareflexiva.blogspot.com.es/2014_04_01_archive.html

- Deslegitimación del sindicalismo con campañas de descrédito en favor del aumento del capital en detrimento de su capacidad de asociación e influencia en las masas.

Las formas de formulación y aprobación de estas medidas se pueden caracterizar del siguiente modo:

- Uso de la capacidad gubernamental de legislar a través de Real Decreto de forma abusiva sin considerar la esencia de este tipo de legislación, establecida para legislar cuestiones de extraordinaria necesidad y urgencia del Estado, no para implementar medidas impopulares y direccionistas. “Los partidos políticos no respetan las leyes. Si las leyes interfieren en el ejercicio de sus competencias, se modifican (aprovechando sus mayorías absolutas en el Congreso, etc.). O se interpretan por el propio ejecutivo”¹⁴.
- Cortoplacismo en la toma de decisiones y uso de los recursos, sólo es mi problema ahora, después que lo aguante el que me suceda. No hay proyección en la toma de decisiones y actuaciones, se trata del aquí y ahora sin previsión de futuro alguna.
- Medidas venidas de Europa con pretensión de mejora refrendan el empeoramiento intencionado de las relaciones laborales para engrandecer el poder del capital financiero. Estas medidas enfocadas a la austeridad económica gubernamental y social debilitan las ya maltrechas economías domésticas que incapaces de remontar sucumben a todas las pretensiones impuestas.
- La gestión pública también tiene algo que mostrar en este sentido, en concreto por su desaparición, ya que hay que dar salidas a los intereses del capital económico, y una de las mejores formas de hacerlo es privatizar y ceder la gestión de servicios públicos a estos organismos. Se ha re-mercantilizado el servicio público, se ha especulado comerciando con él para hacer negocio a nivel privado, desvirtuándolo y quitándole el beneficio común que sería su fundamento: “privaticemos los beneficios, socialicemos las pérdidas”¹⁵.
- Aumento de los casos de enriquecimiento ilícito por parte de miembros de los distintos órganos de gobierno en una lacra evidente en nuestra cotidianeidad, la corrupción política y económica. Agravado con el claro favoritismo legislativo del que adolece el fuero jurídico español, en el que en apariencia somos iguales, pero en

¹⁴ Recarte, A. (2010), *El desmoronamiento de España. La salida de la crisis y la política de reformas*, Madrid, La Esfera de los Libros, p. 33.

¹⁵ Taibo, C. (2011), *Estado de alarma. Socialismo de casino, izquierda anémica. Sindicalismo claudicante*, Madrid, Los Libros de la Catarata, p. 22.

la práctica se demuestra incierto. Es sorprendente la cantidad de casos en este sentido que vemos a diario en los medios de comunicación con que contamos, y a los que no llega la inmensidad del problema. La corrupción en nuestro país está tan generalizada como oculta, y no conformes con ello, los corruptos cuentan con el Poder Ejecutivo como cómplice, que cuando no es capaz de controlar las decisiones del Poder Legislativo, hace uso de los indultos como medida paliativa, siendo España un ejemplo del poder que ostenta la “clase política” en la actualidad, ninguneando al resto de estamentos. Es llamativo que, de los presidentes de EEUU, tengamos por ejemplo en la primera legislatura, 4 años de B. Obama, sólo se concedieran 22 indultos, y en un solo año en España, la media está en torno a los 500¹⁶.

En otro orden de cosas, también debemos destacar la “situación actual en España en un contexto marcado por los cambios relacionados con la globalización y la incorporación masiva de nuevas tecnologías”¹⁷, donde hemos tenido que correr tras la transición para ponernos a la altura del resto de países de nuestro entorno, y salir del letargo y la penumbra en que estábamos sumidos también en este sentido. Todo ello es positivo en muchos aspectos, pero también tiene su parte conflictiva, ya que atenta frontalmente con la posibilidad de gobiernos y sindicatos de controlar a las empresas en muchos sentidos, sobre todo en el tema económico. “Con el traslado del poder decisorio a órganos transnacionales, las empresas escapan del control y la influencia sindical y gubernamental. Los gobiernos y sindicatos pierden la capacidad de defender modelos sociales de carácter nacional”¹⁸.

Además de esta circunstancia, con la inclusión de España en el capitalismo avanzado, y por ende en la globalización, las grandes corporaciones trabajan para conseguir una “población asalariada muy individualista, instrumentalista y desideologizada”¹⁹.

¹⁶ Véase Ceberio, M. y De Cózar, A. (2012), “Radiografía de las medidas de Gracia concedidas en 2012”, *El País*, (02-12-2012); y Abad, M. (2013), “El indultómetro: una plataforma para conocer los indultos concedidos en España desde 1996”, *Yorokobu*, (11-02-2013). Recuperado el 28 de marzo de 2014, disponibles en los siguientes links: http://politica.elpais.com/politica/2012/12/01/actualidad/1354397663_879441.html
<http://www.yorokobu.es/indultometro/>

¹⁷ Köhler, H-D. (2008), “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio Tecnológico”, *Laboratorio de Alternativas*, Fundación Alternativas, p. 7.

¹⁸ *Ibíd*em, pp. 11-12.

¹⁹ *Ibíd*em, p. 37.

En la actualidad podemos sintetizarlo en que “lo que busca el reemergido liberalismo clásico (el neoliberalismo) se podría resumir en la frase “desandar lo andado”²⁰, o dicho de otra manera ya no evolucionamos, estamos involucionando.

Las políticas neoliberales son fácilmente distinguibles y apreciables a simple vista y el socialismo no las ha sabido o podido combatir dada la clara ausencia de ideales y la desidia humana, en pro de la capitalización y el provecho individualista, que se ha reconducido a nivel empresarial a la productividad individual. Contra todo pronóstico, la realidad se impone, y “la oposición, sea quien sea, no aporta otras cosas, sino más de lo mismo”²¹.

1.3. La liberalización del mercado de trabajo

El mercado de trabajo es uno de los ámbitos de las relaciones económicas que más cambios ha experimentado en los últimos años. Casi la totalidad de los cambios han sido desfavorecedores para el grueso de trabajadores. Sus condiciones de empleo y salario han empeorado notablemente y buena parte de ellos se ha sumido en un estado de perpetuo conformismo y desidia. Los programas de austeridad y de recortes de derechos laborales y sindicales han sido el componente esencial de todas las reformas laborales en la práctica totalidad del mundo²² desde los años ochenta hasta el momento. La liberalización del mercado de trabajo es la ambrosía deseada por los feudos capitalistas, con ella evitan regulaciones y legislaciones contraproducentes para sus deseos. Se pretende conseguir un aislamiento en las relaciones colectivas de trabajo y de esta forma limitar la capacidad de acción de los trabajadores, direccionándolos hacia la individualización de las relaciones laborales, lo que conlleva a su vez precarización del trabajo por el crecimiento de las desigualdades con unos niveles de renta y derechos acorde con esa situación, digna de los mejores tiempos esclavistas, y avocando, inevitablemente, al empobrecimiento de la clase trabajadora. Esto explica el resurgimiento de un fenómeno que, en Europa al menos, parecía superado: el crecimiento de los “working poor” o trabajadores pobres²³. Esto es, el crecimiento de un grupo de individuos que aun estando plenamente insertados en el mercado de trabajo el

²⁰ Rodríguez Guerra, J., *op. cit.*, p.101.

²¹ Taibo, C., *op. cit.*, p. 41.

²² Ramos Quintana, M. (2002), “Globalización de la economía y transformaciones del Derecho del Trabajo”, *Justicia Laboral*, nº 10.

²³ VV.AA. (2012), *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*, Madrid, Fundación 1º de Mayo.

salario (y las transferencias sociales) que perciben son tan bajos que no les permiten superar el umbral de la pobreza.

Con estos nuevos condicionantes “el trabajo se convierte en “inelegible”²⁴, el trabajador no puede elegir, si no acepta sin replica las condiciones impuestas, por ilegítimas e injustas que sean, sabe a lo que se expone sin necesidad de que se lo digan. Tiene que abandonar cualquier mínima intención de protesta o reclamo de sus derechos y “agachar la cabeza”, asumiendo todo lo que le impongan sin pestañear: “por lo menos tienes trabajo”, como le recuerdan continuamente todos aquellos que engloban las listas de paro y los dirigentes que se aprovechan de ello.

Otra característica típica del neoliberalismo para el control del mercado es limitar el intervencionismo del Estado en la actividad económica. Su tesis central es que ““la mayor parte de los males denunciados en la actualidad tienen que ver sobre todo con los excesos de intervención del Estado en la vida económica y social contemporánea, más bien que con la economía de mercado tan dilapidada en la actualidad”. La solución a tales males estaría fundamentalmente en restar influencia y capacidad de intervención al Estado. Esto permitiría la reemergencia del mercado y que este se convirtiera en el mecanismo esencial de regulación económica”²⁵. Con esto conseguirían más poder y control sobre todas las cosas, y los individuos habríamos de conformarnos con lo que ellos nos escojan, con la única posibilidad de elección en unas pocas decisiones irrelevantes: “La democracia consiste tan sólo en el acto de votar y elegir el caudillo que nos va a gobernar hasta las próximas elecciones”²⁶. Donde el caudillo es una marioneta que no controla ninguna de las circunstancias que nos atañen, es el subordinado de otros, depende de lo que los mercados financieros le impongan, depende de las exigencias del capitalismo más férreo en su más pura esencia, donde nosotros no tenemos la más mínima oportunidad de decisión, donde no se nos permite llegar y mucho menos tomar parte.

La concepción actual del mercado de trabajo es inestable y abrupta, las condiciones empeoran por momentos y no se ve claridad en el proceso, siendo este el eje central del nuevo mercado: “La forma tradicional de trabajo, basada en un empleo a tiempo

²⁴ Cilleros Conde, R. (2011), “Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical”, *Encrucijadas*, nº 1, p. 32.

²⁵ Rodríguez Guerra, J., *op. cit.*, p. 104.

²⁶ Rodríguez Guerra, R. (1998), *El liberalismo conservador contemporáneo*, La Laguna, Servicios de Publicaciones de la Universidad de La Laguna, p. 166.

completo, tareas ocupacionales bien definidas y un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital, se ha erosionado”²⁷.

El mercado ha impuesto una serie de cambios en la esfera del trabajo:

- Globalización, con un mercado de trabajo que traspasa las fronteras: “la relocalización constante del capital (la llamada “deslocalización”), instalándose allí donde sea mejor el “clima para los negocios” (y durante el tiempo en que lo sea): seguridad jurídica de los derechos de propiedad, bajos impuestos, altas subvenciones y beneficios fiscales, menos derechos y protección de los trabajadores, bajos salarios, menores exigencias y vigilancia del impacto medioambiental de sus actividades, etc.”²⁸
- Re-mercantilización de las relaciones laborales. Se sigue comerciando con el trabajo, es un juego de mesa, se negocian condiciones y se reparten beneficios en despachos, que no realizan el trabajo, especulan con él, sólo lo redirigen hacia empresas que lo hagan más barato y de las que saquen beneficios, manipulan las relaciones siendo intermediarios para encarecer los servicios por un lado y disminuir los costes en materia de salarios por otro. Entre las estrategias empleadas para llevarlo a cabo encontramos: el dumping salarial, el outsourcing, ETT, etc. Con estas medidas, además de sacar beneficio con el “ahorro” de costes, evitan conflictividad laboral, ya que los trabajadores que realizan el trabajo no son suyos, sin vínculos porque cada uno pertenece a una entidad diferente.
- Mercado heterogéneo, que conlleva disparidad de intereses y mucha dificultad para encontrar cuestiones comunes para las que los trabajadores sean capaces de organizarse de forma conjunta, se evita la identidad colectiva. Esta falta de identidad es promulgada también por la fragmentación de las condiciones de trabajo, que establecen una separación entre los distintos grupos: fijos/discontinuos, jóvenes/adultos, autónomos/asalariados, mujeres/hombres...

Podemos aseverar que la “fragmentación de las condiciones de trabajo, genera una auténtica segmentación en el mercado de trabajo, sobre la que confluye toda una constelación de mecanismos de carácter social y económico de individualización, unida y potenciada al miedo a la pérdida de empleo generado por la crisis y las

²⁷ Castells, M. (1997), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, vol. 1, “La sociedad red”, Madrid, Alianza, p. 297.

²⁸ Rodríguez Guerra, J., *op. cit.*, p. 194.

medidas incorrectas que hasta el momento se han tomado para hacerles frente, junto con una campaña sostenida [...] de deslegitimación del sindicalismo de clase.”²⁹

- “Terciarización” de la economía y, por tanto del trabajo. Los problemas que existan en ese ámbito tendrán una afectación completa a nivel social, por lo que en relación a los posibles conflictos que puedan acaecer entre trabajadores y empresarios afecta a todo el entorno, “el impacto de estas huelgas no es tanto en el empleador, sino en el usuario, en el cliente, en la sociedad. [...] muchas veces deja bastante tranquilo al responsable empleador”³⁰.
- Flexibilidad laboral, favorable para los intereses del empleador pero nefasta para los intereses del empleado. Existe un tipo de trabajo para cada actividad a realizarse, que conlleva su regulación, su horario y sus características específicas acorde con lo que se va a hacer, no generalidades, cuestión a suprimir desde la nueva perspectiva neoliberal para abaratar costos. Ahora bien, todo trabajador debe saber hacer de todo y en cualquier momento, debe ser polivalente en su prestación de servicio. Esto crea gran inestabilidad en el plano laboral, “el empleo que se crea tiene características especiales (empleos inestables): es temporal, con contratos cortos o muy cortos (de pocos meses o semanas), que obligan a los trabajadores a cambiar de ocupación, de empresa y hasta de ramo con mucha frecuencia”³¹. La consecuencia final de esto no es otra que la de la precariedad laboral, que muchas veces se intenta no asociar y ocultar a través del término flexibilidad, entendida desde mi perspectiva y en la situación actual como inseguridad de condiciones, salarios y regulación.
- Un término muy actual referido a esto es el de “flexiseguridad o flexiguridad”³², de moda en Europa, pero mal instaurado en España, ya que se conforma de dos partes, flexibilidad y seguridad, pero en nuestro país sólo se ha instaurado la primera. Al obviar una de las dos partes, el equilibrio que pretende alcanzar esta teoría no es viable. Para suavizar el concepto puro de flexibilidad lo han maquillado con el de flexiseguridad mucho más coherente con las circunstancias y necesidades de los trabajadores. En España podríamos redefinir el término por el de flexi-sinseguridad

²⁹ Aragón, J. y Benito, R. (2011), “Sobre el trabajo y el sindicalismo en la empresa y en la sociedad”, *La Gaceta Sindical*, nº 16, p. 74.

³⁰ Köhler, H-D. (2009), “El sindicalismo en España”, en VV.AA., *Seminarios y Jornadas 57/2009*, Fundación Alternativas, p. 15.

³¹ Miguélez, F. (1999), “Presente y futuro del sindicalismo en España”, en Miguélez, F. (dir.) y Prieto, C. (coord.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI de España, pp. 198-199.

³² Miguélez Lobo, F. (2007), “Flexiseguridad, bienestar y cohesión social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extraordinario, 1.

o flexinseguridad. Por otro lado, yendo un poco más lejos, podemos objetivar que quizás hemos cometido un error de interpretación en el concepto inicial, y que en la realidad no se trataba de buscar un equilibrio entre los dos componentes, y es un concepto mucho más simple de lo pretendido. La forma de entenderlo sería flexibilizando la seguridad, o lo que es lo mismo, fomentando la inseguridad, término que suena peor y socialmente sería difícil aceptar, por lo que probablemente no se haya utilizado y se le ha buscado otra interpretación.

Además de estos cambios a nivel general, encontramos también peculiaridades a nivel estructural, que caracterizan además al mercado español por la presencia sobre todo de pymes, estos condicionantes son:

- Reducción y dispersión de los centros de trabajo, con poca o ninguna comunicación e información entre ellos y que además dificulta la entrada y acción de los sindicatos. “Además se elimina la identidad colectiva y la conciencia de clase. Se trata de evitar el “nosotros y nosotras” para potenciar el “yo””³³.
- Temporalidad de los contratos, predominan los contratos temporales frente a cualquier otra forma de contratación fomentando una “ruptura de las “garantías mínimas” (pleno empleo y estabilidad), lo que abre nuevas condiciones de vida a aquellos a quienes afecta, y supone una concepción nueva del trabajo, más instrumental y coyuntural, menos vinculado al propio futuro”³⁴ y que es el fundamento de la defensa sindical.
- Alta rotación de personal, se mantiene una raíz funcional de la empresa de pequeñas dimensiones con trabajadores cualificados de forma estable, y todos los demás van rotando y/o cambiando para disminuir costes e impedir vínculos y organización de colectivos, son la denominada “mano de obra desechable”³⁵.
- Fomento de la empleabilidad. Se emplea “la lógica de la empleabilidad: basada en la capacidad y el esfuerzo individual: cualificación, vínculos relacionales, experiencia profesional, adaptación”³⁶. “Ser empleable es no disponer de otra opción que emplearse en cualesquiera condiciones y tener las disposiciones aptitudinales y actitudinales (las “competencias”) exigidas por el empleador. Se trata, en definitiva, de recuperar la coacción económica (y, por lo tanto, abandonar parcialmente la

³³ Rodríguez Algans, L. y Roca Martínez, B. (2013), “El poder laboral. Una propuesta teórica para analizar las relaciones de poder en la empresa y las estrategias de los actores”, en VV.AA., *Sindicalismo en la empresa y el territorio*, Madrid, CNT, p. 62.

³⁴ Miguélez, F., “Presente y futuro del sindicalismo en España”, *op. cit.*, p. 199.

³⁵ Castells, M., *op. cit.*, p. 302.

³⁶ Antón, A. (2006), *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*, Madrid, Talasa, p. 168.

búsqueda de la legitimidad social y política) como instrumento principal para disciplinar a la población y obligarla a trabajar en las condiciones que el “mercado” establezca, aunque estas sean condiciones de pobreza”³⁷.

- Emprendedurismo. Mantra enunciado hasta la saciedad en el momento actual que trata de des-responsabilizar a la sociedad y al Estado en la creación de empleo y atribuir al individuo la exclusiva responsabilidad en sus condiciones de vida. Su figura más acabada es la del trabajador autónomo (con múltiples problemas para su inclusión en el sistema de seguridad social, desempleo, pensiones...). Dentro de esta figura destaca en la actualidad el trabajador autónomo económicamente dependiente o “TRADE”, también conocido popularmente como “falso autónomo”, para de esta forma hacerlo responsable de las condiciones que debería asumir el empleador. El objetivo es que cada persona se responsabilice para bien o mal de su actividad, matizándolo en el sentido de que en el caso del beneficio es compartido, pero en el de los fracasos es individual y exclusivo.

Podemos concluir después de todo lo mencionado, que la nueva organización del trabajo y el mercado en el que navega, su contexto, es incierto y peligroso para aquellos no elegidos que no se encuentran en los puestos ejecutivos y de dirección, y que son la mayoría de los integrantes de la clase trabajadora.

³⁷ Rodríguez Guerra, J., *op. cit.*, p. 181.

Capítulo 2: Contexto específico español

2.1. Los sindicatos desde la transición

Los complejos inicios de la democracia en España fueron compartidos por los sindicatos, y en una situación incierta donde todavía no estaba claro lo que podía pasar era fundamental establecer una base lo más sólida posible. El Estado necesitaba todas las ayudas posibles, y los sindicatos, que en la clandestinidad se habían ido gestando, movilizaban grandes grupos de trabajadores que se necesitaban para la estabilidad y la consolidación de la democracia. Su colaboración era imprescindible.

Estos primeros desarrollos sindicales en la España contemporánea vienen ligados a la conocida como “lógica de la afiliación”³⁸: individuos de todo origen y condición, con escasa homogeneidad entre ellos, se agregan al colectivo. Afiliarse a un sindicato se vincula con un sentimiento de pertenencia muy necesario en aquella época. Pasada esta primera época, llegaron nuevas necesidades, y las vinculaciones con los sindicatos pasaron a ser definidas por la “lógica de influencia”³⁹: se trataba de homogeneizar al grupo para conseguir mayor eficacia en los vínculos con el exterior, con el posicionamiento institucional.

Más específicamente podemos diferenciar varias etapas en la evolución sindical de este periodo:

- Primera etapa: legalización de los sindicatos

La legalización de los sindicatos en nuestro país data de abril de 1977, en plena crisis económica y con circunstancias realmente adversas, donde el poder de movilización era realmente abrumador. Fue en esta etapa donde se consiguió el conocido como “El “boom afiliativo” [...] llegando a situar las tasas correspondientes en niveles medios-altos, fue considerado en su momento como la gran ocasión perdida y el comienzo del declive sindical”³⁹. En estos inicios la idea estaba clara, había que concienciar y reforzar las ideologías del sindicato, en cuanto a la defensa de los intereses de la comunidad obrera. Dentro de un contexto de presión máxima y constante, cuando las acciones reivindicativas eran habituales y todo el mundo participaba de ellas, el Gobierno los utilizó para aplacar esta

³⁸ Köhler, H-D. y Martín Artilles, A (2007), *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (2ª ed.), Madrid, Delta Publicaciones, p. 217.

³⁹ Beneyto, P. J. (2008), “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, nº 1, p. 69.

circunstancia convirtiéndolos en apaciguadores. El poder político los hizo partícipes de decisiones de orden público para poder congraciarse con el pueblo, además de agradecerles su colaboración en la consecución de la tan necesaria estabilidad del momento. Fruto de esa labor es la integración de los mismos en la Constitución como verdaderos representantes e intermediarios de todos los trabajadores en cualquier negociación en materias económicas y sociales, tanto a nivel empresarial como gubernamental.

- Segunda etapa: Cambios

En torno a la década de 1980 se establece un periodo de asentamiento de la cuestión sindical, no sin antes tener que hacer frente a las luchas internas de poder que se establecieron dada la vinculación política de estas organizaciones con “partidos hermanos”. En esta etapa empezaron a segregarse y a obtener así una supuesta independencia política, fomentada también desde los propios partidos. Hay una preocupación mayor por el desarrollo institucional que por las cuestiones propias del sindicato; el interés se centra en seguir teniendo su parcela de actuación, no tanto en actuar: “Los sindicatos estaban a punto de convertirse en una parte del aparato político-estatal y esto, en España, significa, sin duda, vivir en un mundo subvencionado y mantener una distancia frente a la población”⁴⁰. Este momento histórico fue breve, ya que el Gobierno del momento cortó la colaboración desde que tuvo mayoría absoluta, haciendo las grandes negociaciones de los pactos sociales inviables. Los sindicatos pasaron de ser colaboradores a ser oposición, perdieron peso y poder de negociación. Este es el punto de inflexión que sin duda marca el distanciamiento de los sindicatos de los partidos de izquierda, estableciendo estrategias propias y autónomas de actuación.

Se establece en esta época, en concreto en 1984, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), como inicio de la preponderancia de los sindicatos mayoritarios en detrimento de los de menor protagonismo electoral.

- Tercera etapa: Aumento de las hostilidades

Paralelamente a lo que ocurre en la actualidad, los sindicatos perdieron peso e influencia en el plano de la concertación social, el Gobierno ya no los consideraba tan influyentes como en los años previos, había muchas reuniones, pero pocos acuerdos, y los que se llegaban a firmar no siempre se cumplían. El Gobierno ya no

⁴⁰ Köhler, H-D., *El movimiento sindical en España. Transición democrática, regionalismo, modernización económica*, op. cit., p. 168.

los ve como un estamento realmente relevante y a tener en cuenta, los dieron por muertos antes de tiempo. En este momento, cuando el poder de convocatoria de los sindicatos aún era importante, crece “su dimensión social, componente sociopolítico que fortalece su identidad hacia la representación del conjunto de la clase trabajadora y, al mismo tiempo, expresa su vinculación con la mayoría de la sociedad”⁴¹. Este es el punto en el que los sindicatos deciden unirse para ganar en peso y representatividad nuevamente, ya que el contexto se había vuelto hostil con el reforzamiento de las asociaciones de patronales que consideraban que, dado que la clase trabajadora se había asentado en el capitalismo, ya se tenía todo controlado y regulado.

A principios de 1988, los dos sindicatos mayoritarios del momento, CCOO y UGT, firman “un pacto para trabajar juntas en pro de un “cambio social” en las políticas del Gobierno”⁴², con su punto álgido de representatividad en la Huelga General conjunta realizada el 14 de diciembre de 1988, en lo que podemos decir que fue la mejor muestra de fuerza que han tenido nunca en España los sindicatos, pero que no fue acompañada por una negociación acertada con consecución de los objetivos marcados. Las huelgas y movilizaciones que se sucedieron a ésta no fueron lo mismo, ya que perdieron la confianza y el apoyo de gran parte de la sociedad obrera, que se vio traicionada por la falta de acuerdos de utilidad.

El fin de esta etapa está marcado por las pautas de cooperación conjunta de los grandes sindicatos, reafirmada por la “propuesta sindical prioritaria”⁴³ del 5 de octubre de 1989 que establece una “unidad de acción”⁷ que es reafirmada y reforzada el 15 de noviembre de 1991 con la “iniciativa sindical de progreso”⁷, donde confirman una política de actuación conjunta.

- Cuarta etapa: Principio de la debacle sindical

Los acuerdos a los que se llegaron fueron debidos al gran poder de convocatoria y movilización que presentaban los sindicatos, pero que fue utilizado como arma de doble filo ya que los negociadores no fueron todo lo competentes que hubiera sido deseable y los acuerdos alcanzados resultaron poco productivos. Aunque con toda seguridad exagerada, no podemos olvidar la definición que se ha hecho de ellos:

⁴¹ Antón, A., *op. cit.*, p. 71.

⁴² Richards, A. (2008), “El sindicalismo en España”, *Laboratorio de Alternativas*, Fundación Alternativas, p. 37.

⁴³ Palomeque López, M. C. (2009), “El sistema de las relaciones sindicales en España: el balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social”, *Laboratorio de Alternativas*, Fundación Alternativas, p. 56.

“tontos útiles”⁴⁴. Se les hizo creer que se les tenía en cuenta, y el Gobierno acabó haciendo buena parte de lo que en un principio tenía previsto. Practicaron con ellos el ideal político predominante, el populismo.

El escepticismo se apoderó de los representados, por la falta de cumplimiento de los acuerdos que se habían concretado, y eso se tradujo en una disminución de la capacidad de convocatoria y movilización y en una disminución considerable de la confianza.

Las sucesivas movilizaciones no han conseguido el mismo poder que la primera huelga general y la decadencia se ha ido haciendo patente poco a poco. Con el triunfo de la derecha en el gobierno del país, se estableció una “posición firme del gobierno para conseguir un debilitamiento mayor de los sindicatos y afianzar un modelo de relaciones laborales al margen del diálogo social”⁴⁵. No se han conseguido grandes avances, se han evitado las confrontaciones por el miedo a que se demuestre la realidad actual de su escasa influencia sobre la clase trabajadora, y se han establecido en el conformismo, con su máximo exponente en los “acuerdos de mínimos”⁴⁶, donde la prioridad es ceder un poco para que el resto de partes tampoco consiga su objetivo. Pese a todo, no debemos desmerecer los logros conseguidos durante esta etapa. Aunque sean acuerdos menores, son también importantes y necesarios.

La división y fragmentación de los trabajadores se convierte en el fundamento del mercado en los años posteriores, minando progresivamente la acción colectiva y sindical. Se estimula la acción individual, alejando al individuo de los sindicatos y haciéndolos que pierdan la concienciación solidaria: “lo importante ya no es el bien de la comunidad, sino el mío propio”. Esta circunstancia está también apoyada por la creación de la ilusión, a la que contribuyó la propia ineffectividad de los sindicatos, de que el trabajador negociando por sí mismo es capaz de conseguir mejores condiciones que con la intervención y acción del sindicato.

Desde finales del s. XX y principios del XXI, se ha observado nuevamente un incremento en la densidad y afiliación sindical, más relacionado con la circunstancia y coyuntura económica y financiera del momento, más que por la labor y logros propios de los sindicatos.

⁴⁴ Köhler, H-D., *El movimiento sindical en España. Transición democrática, regionalismo, modernización económica*, op. cit., p. 180.

⁴⁵ Antón, A., op. cit., pp. 114-115.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 124.

- Quinta etapa: Presente sindical

La circunstancia actual es bastante incierta y oscura, el devenir de los años no ha favorecido la evolución, y a pesar de lo necesario de la existencia de los sindicatos como mediador en multitud de circunstancias, las políticas neoliberales se hacen fuertes y hacen que la sociedad los vea como “agentes subordinados, secundarios e innecesarios”⁴⁷.

En la última crisis de los mercados financieros que nos está tocando vivir, el mecanismo del dialogo social ya no es suficiente, ya que el propio Gobierno, antaño intermediador entre empresarios y trabajadores, ha sido víctima y también verdugo de las políticas neoliberales, abandonando a su suerte a la población y a las únicas entidades que pueden hacer algo, los sindicatos.

2.2. Marco Legal

Nuestra Constitución reconoce a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales en su artículo 7: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”. En este artículo se define lo que se conoce como plano colectivo de la libertad sindical. En el mismo se eleva la figura tanto de los sindicatos como de las asociaciones empresariales a una condición de sujetos relevantes dentro del aparato constitucional. A su vez, se les exige una estructura y un funcionamiento democrático. Esto implica “la participación como la plasmación esencial de la idea de democracia por lo que se destaca la necesidad de que los sindicatos establezcan reglas y procedimientos que permitan a los afiliados participar en la vida organizativa del sindicato”⁴⁸.

Asimismo, como bien establece la CE, al contribuir a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, puede entenderse e interpretarse que pueden intervenir en la actuación política, o mejor dicho, que la actuación política no está prohibida al sindicato. Se “reconoce a los sindicatos como genuinos representantes (no voluntarios) de todos los trabajadores (afiliados y no afiliados), tanto

⁴⁷ *Ibíd*em, p. 121.

⁴⁸ Gallardo, R. (2011), “Democracia sindical interna y formas de participación”, *La Gaceta Sindical*, nº 16, p. 226.

frente al empresario en la defensa del interés laboral, como en la negociación política con el gobierno y los poderes públicos sobre las materias económicas y sociales”⁴⁹.

Cabe destacar la definición dada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional con respecto a los sindicatos, como organizaciones “de carácter social no públicas que cumplen fines de interés general”⁵⁰.

Por otro lado, es en el artículo 28.1 CE donde se reconoce el plano individual de la libertad sindical, reconociéndolo como un derecho fundamental, estableciendo asimismo lo que se conoce como libertad sindical positiva (“todos podemos afiliarnos a un sindicato”) y libertad sindical negativa (“nadie está obligado a afiliarse a un sindicato”). Además de reconocer que la ley podrá limitar y regular su ejercicio a determinados colectivos (fuerzas armadas, institutos de carácter militar, funcionarios públicos).

En relación a la negociación colectiva, su reconocimiento constitucional viene establecido en el artículo 37.1 de la Constitución: “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. Precepto que otorga una garantía legal tanto al derecho a la negociación colectiva, como a la fuerza vinculante de los convenios. En este sentido y por la importancia de su contenido, hay que hacer referencia a la ley que garantiza el ejercicio de este derecho, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que en su artículo 82.3: “Los Convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”, recoge la tan preciada y muchas veces menospreciada eficacia personal general o eficacia “erga omnes”, como fruto resultante de la negociación de los convenios colectivos.

Por último, es preciso señalar que es en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), donde se desarrolla y se dispone el contenido mínimo del derecho a la libertad sindical.

2.3. Diagnóstico general. Situación actual de los sindicatos

⁴⁹ *Ibidem*, p. 226.

⁵⁰ Véase SSTC 3/1981, de 2 de febrero, 18/1984 de 7 de febrero y 20/1985 de 14 de febrero.

El modelo sindical en la actualidad en España es plural, siendo en general sindicatos de clase. Es decir, los sindicatos más importantes aspiran a representar a la clase trabajadora; ello evidencia, por otra parte, la existencia de conflicto de clases en nuestra sociedad. Con todo, en los últimos tiempos se ha podido observar un aumento de movimientos sociales y pequeños sindicatos que sólo defienden a un determinado sector, como ejemplo tenemos los sindicatos específicos de algunas profesiones (arquitectos, pilotos, enfermeros...). Esto implica una disminución de la solidaridad social, disminuyendo su identificación y colaboración con las problemáticas de otros colectivos. La clase trabajadora ya no es una, está fragmentada, los trabajadores no se identifican con el movimiento obrero, lo hacen con el movimiento profesional de su ramo.

Aun así, “el plurisindicalismo ha adoptado en España la forma de un duopolio estatal (modelo bisindical a escala nacional, dos organizaciones hegemónicas), formado por CCOO y UGT, al cual hay que añadir potentes sindicatos nacionalistas en el País Vasco y Galicia”⁵¹. De esta forma la praxis sindical principalmente la aglutinan CCOO y UGT, como máximos responsables de la defensa de los trabajadores en la mayoría de los centros de trabajo a nivel nacional. A su vez, se delega la representatividad sindical de los intereses de los trabajadores en un sistema dual: “representación sindical y representación unitaria o colectiva integran el doble canal de representación de los trabajadores”⁵², pudiendo articularse bien por la vía electoral como por la afiliativa, quedando de la siguiente manera:

- representación sindical: secciones sindicales y delegados sindicales⁵³
- representación unitaria: delegados de personal⁵⁴
- representación colectiva: comités de empresa⁵⁴

“La representatividad en el sistema de relaciones laborales español se ha edificado sobre la base del concepto de “audiencia electoral”⁵⁵, que por desgracia, tal como apuntaba en 1990 Eduardo Torrecilla, “el sindicalismo en España tiene más audiencia que presencia”, o dicho de otra forma, como apuntaba Fernández Macías “de votantes más

⁵¹ Köhler, H-D., “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, *op. cit.*, p. 22.

⁵² Palomeque López, M. C. (2010), “Una caracterización del sistema sindical español”, *Anuario 2010*, Fundación 1º de Mayo, p. 351.

⁵³ Véase Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, arts. 8 y 10.

⁵⁴ Véase Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 69 a 76.

⁵⁵ Köhler, H-D., “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, *op. cit.*, p. 20.

que de militantes”. Incluso yendo más allá, puede que ya ni tan siquiera eso. La posición institucional del sindicato dentro del organigrama sociolaboral del Estado, que se basa en la decisión de los trabajadores expresada en el sufragio de sus representantes en cada uno de sus centros de trabajo, manifiesta una voluntad general, pero no necesariamente una pertenencia. Se delega en los estamentos sindicales el papel protector sobre los trabajadores, sin vinculación alguna con la densidad sindical.

A pesar de tener una estructura sólida y consolidada, siguen preocupándose por sus sostén mucho más que de cualquier otra circunstancia, desmereciendo y olvidando otros aspectos fundamentales inherentes a su condición, como son sus bases sociales y la capacidad para activarlas, perdiendo de esta forma influencia sobre la masa poblacional. Existen diversas circunstancias que empeoran y condicionan la actuación sindical en nuestro país (*véase anexo*), de entre las que podemos destacar:

- Cambios en la organización transnacional de la economía y de las empresas, la globalización. En esto, la CES (Confederación Europea de Sindicatos), presidida desde 2011 hasta la actualidad por el secretario general de CCOO en España, Ignacio Fernández Toxo, trata de influir sin demasiado éxito, ya que la soberanía transmitida por los Estados a la Unión Europea no es compartida de la misma manera por los sindicatos a su referente europeo. Estos, aunque ceden un mandato representativo a la CES, siguen manteniendo toda su autoridad sin transferir, por lo menos en apariencia, un ápice en pro del beneficio transnacional, colaboran en distintos aspectos pero sin una implicación profunda en ninguna materia. “El sindicalismo nacionalista resulta algo anacrónico en una economía cada vez más globalizada, una Europa cada vez más integradora”⁵⁶.
- Cambios en la “norma social” de empleo: “La enorme precarización del empleo (contratos de duración determinada, trabajo a tiempo parcial, trabajo subcontratado, etc. en suma, la eufemística llamada “atipización del empleo”) que se ha dado en los últimos decenios, ha tenido un profundo efecto debilitador de la capacidad e influencia de los sindicatos. Un trabajador con una situación de empleo precaria teme afiliarse e incluso aparecer como cercano a cualquier tipo de vinculación con un sindicato. Si, por lo general, no está dispuesto a afiliarse o a relacionarse de

⁵⁶ *Ibíd.*, p. 56.

algún modo con los sindicatos, mucho menos decidido está a luchar públicamente por cambiar su situación laboral”⁵⁷.

En esta nueva era, el máximo exponente del sindicalismo, el pleno empleo y la estabilidad, se queda vacío y sin sentido.

- El desempleo es otro de los grandes males que atacan a la actividad sindical, no sólo por las personas que ya no forman parte del mercado de trabajo, sino por todos aquellos a los que el miedo les invade ante la posibilidad de la pérdida de su empleo, que los lleva a adoptar una actitud conservadora y sumisa. La lucha por los derechos y unas condiciones aceptables queda relegada y no es tenida ni en cuenta ni en consideración, se instaura la “cultura del miedo”. A todo esto debemos de añadirle la “cultura antisindicalista”⁵⁸ experimentada actualmente: pertenecer, afiliarse o ser afín a un sindicato puede ser sinónimo de problemas laborales y de quedar estigmatizado tanto en ese trabajo como en otro futuro.
- Campaña de descrédito desde los estamentos políticos y las grandes corporaciones mediáticas hacia los sindicatos que ha calado en la sociedad y los hace parecer inútiles, corruptos y aprovechados, siempre en beneficio propio y no por el del prójimo⁵⁹. Cuestión de la que por desgracia no carecen de cierto grado de razón, pero teniendo en cuenta que en la coyuntura actual no hay ningún organismo que se “libre de pecado” de esta oscura trama. No son pocos los que en menor o mayor medida tienen implicaciones turbias en circunstancias poco claras. Esto no es un intento de justificación hacia los sindicatos, sino más bien una llamada de atención acerca de un problema general de la sociedad española.
- La fragmentación laboral de las clases trabajadoras es otro hándicap a tener en consideración, ya que ha propiciado la inestabilidad y desunión entre los grupos de trabajadores. Estos, lejos de unirse para conseguir beneficios para todos, se aíslan en pequeños grupos elitistas que negocian por si mismos para conseguir sus propios beneficios sin tener en cuenta al resto de trabajadores, que en ocasiones están incluso dentro de su propia empresa. Se ha establecido el ideal de “tonto el último”. Se ha radicalizado la conflictividad entre trabajadores, ya no es sólo entre estables o inestables, o de plantilla o subcontratados. La división es tan grande que incluso encontramos individuos que sólo miran por su propia salvación, sin darle valor e

⁵⁷ Rodríguez Guerra, J. (2006), *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*, Madrid, Talasa, pp. 124-125.

⁵⁸ Miguélez, F., “Presente y futuro del sindicalismo en España”, *op. cit.*, p. 203.

⁵⁹ Véase Baylos, A. (2014), “Cambios en el mundo del trabajo”, Fundación 1º de Mayo, nº 89, p. 8.

importancia al compañero que tienen al lado. La rivalidad y desconfianza es continua, y en muchos casos extrema, llegando a provocar disputas que van más allá de lo profesional. Esto ha ocasionado un acercamiento a la ultraderecha más reaccionaria con campañas como la de “primero el trabajo para los de aquí”, y si sobra ya veremos. Lo cual conforma una peligrosa red de ideales que pueden aumentar los niveles de conflictividad social con brotes de violencia racista extrema, aprovechada por distintos “personajes” que van buscando otras cosas que poco o nada tienen que ver con la reivindicación inicial.

- Legislación laboral cada vez más restrictiva y desfavorable a las clases trabajadoras, injusta en muchos aspectos y desequilibrada. A ella se agarran los empresarios para formalizar cuestiones de dudosa ética pero que, tal como ellos refieren, está de acuerdo con la legislación vigente.
- Privatización de entidades públicas, que han sido la base de los grandes semilleros de afiliados para las organizaciones sindicales. Esta ha sido una de las causas de la disminución de la afiliación, y, a su vez, ha separado más a los individuos que la conforman.
- Crecimiento y burocratización de las estructuras sindicales más allá de las posibilidades y necesidades de los usuarios, con una dependencia excesiva de las subvenciones y donativos gubernamentales. Esto, a su vez, ha favorecido el alejamiento de la “élite sindical” de su base social que no se siente representada y además se encuentra indefensa y olvidada. El propio congreso de CCOO lo ha reconocido en alguno de sus congresos, existe “división interna y órganos sobredimensionados”⁶⁰, existe una clara burocratización y jerarquización de la estructura que la aleja de los trabajadores, han perdido en muchos aspectos la perspectiva de que están por y para los trabajadores y de que su actividad depende de ellos. Se han acomodado en sus puestos.
- La complejidad creciente de todas las intervenciones sindicales hace evidente la necesidad de obtener respuestas lo más profesionalizadas posibles, cuestión sólo posible con un personal cualificado y formado para tal menester. “Frente a la creciente complejidad del mundo actual, los gobiernos recurren a “think tanks” (grupos de expertos), empresas consultoras y servicios especializados, mientras los sindicatos, al menos en España, confían en ellos mismos, en la capacidad

⁶⁰ Véase CCOO (2013), *Informe General del 10º Congreso Confederado*, op. cit., p. 97 y ss.

autodidáctica de unos representantes sin formación ni cualificación específica en la materia a negociar y regular”⁶¹, forma de proceder que puede ser entendida como renuncia al conocimiento externo. Este escollo autoimpuesto es contraproducente para su evolución. No ha sido infrecuente que aquellos que eran eficaces y sobresalían de la media en sus quehaceres han sido reubicados en otros puestos, a priori de mayor complejidad, pero alejados de la realidad para la que estaban bien preparados, y sin prepararlos para sus nuevas tareas.

- Mal uso de las organizaciones sindicales por una continua delegación de necesidades en ellos. La población no es capaz de entender que el sindicato es una herramienta no automatizada, por lo que no se puede esperar que haga el trabajo. El trabajo lo hacen las personas, y el sindicato es el instrumento para hacerlo, el sindicato va a ayudarte, colaborar y asesorarte, pero eres tú el que tiene que movilizarte. Es lo que se conoce como la “desafección sindical reinante, que podría significar sólo que la gente no se apunta al sindicato, pero suponen que el sindicato está ahí y que su papel es importante, aunque sean “otros” los que la hagan”⁶².
- La renovación para la adecuación a las nuevas generaciones no ha sido apropiada, los jóvenes no se sienten identificados con el movimiento obrero. Añadido a esto también está la consideración de que el tipo de trabajo realizado por los jóvenes es el más precario e inestable, por lo que no se arriesgan a participar de una organización que a medio-largo plazo los puede coartar en su evolución profesional. El sindicato no ha sabido adaptarse a los nuevos grupos sociales y el marco laboral en el que se incluyen. Se requiere una nueva identificación colectiva que sea reconocida y aceptada por los jóvenes que no ha sabido forjarse, tiene que ser un reflejo de lo que quieren y sienten.
No se puede olvidar que el sindicalismo nació por el movimiento obrero, es su esencia y origen, pero tiene que aprender a redefinirse para adaptarse a los nuevos modelos sociales.
- La paridad de género ha sido una lucha constante desde los sindicatos para la consecución de planes de igualdad, pero no se ha llegado a materializar tales reivindicaciones de forma efectiva, que más parece se haya hecho por obligación que por una cuestión moral de igualdad entre hombres y mujeres en los órganos de

⁶¹ Köhler, H-D. y Calleja, J. P. (2011), “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”, *La Gaceta Sindical*, nº 16, p. 134.

⁶² Marzal Fuentes, A. (1991), “El sindicalismo en el derecho español: modelo, problemas y perspectivas (y II)”, *Revista de Fomento Social*, nº 184, p. 481.

dirección y gestión. La propia estructura sindical adolece de carencias en este sentido, y la realidad se impone en los consejos ejecutivos y de dirección de la gran mayoría de las empresas. No parece ser un tema prioritario.

- Los colectivos de inmigrantes hacen un gran uso de los servicios de los sindicatos, pero se quedan en eso, en el uso no en la participación. Prefieren agruparse entre los que ellos consideran sus iguales, fragmentando aún más la clase trabajadora, puesto que aunque la crisis actual haya provocado el retorno de muchos de ellos a sus países de origen, todavía existe una numerosa representación en nuestro país. Respecto a este tema, hay un punto que suele obviarse, y es que gran parte de los inmigrantes que vienen a trabajar en España proceden de países donde la regulación laboral es mucho más precaria, por lo que por poco que mejoren sus circunstancias no la van a cuestionar, y mucho menos se van a movilizar contra ella.

2.4. Afiliación sindical

Existe cierta opacidad, no sé si intencionada o no, acerca de la afiliación de los sindicatos. Hay algunos sindicatos que no llevan un control demasiado exhaustivo en las afiliaciones, por lo que conseguir valores y porcentajes reales actuales es dificultoso y poco fiable. Las ocasiones en las que se realizaban estudios al respecto, que ya no se hacen, como la encuesta de calidad de vida del trabajo (ECVT) realizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, la información no era del todo objetiva, ya que no se abarcaba todos los estamentos representativos de la sociedad, sino que se escogían determinados grupos de población para la realización de las mismas. Las estimaciones no se obtenían de datos de afiliación real por algún mecanismo de control oficial, sino de respuestas de personas a una encuesta.

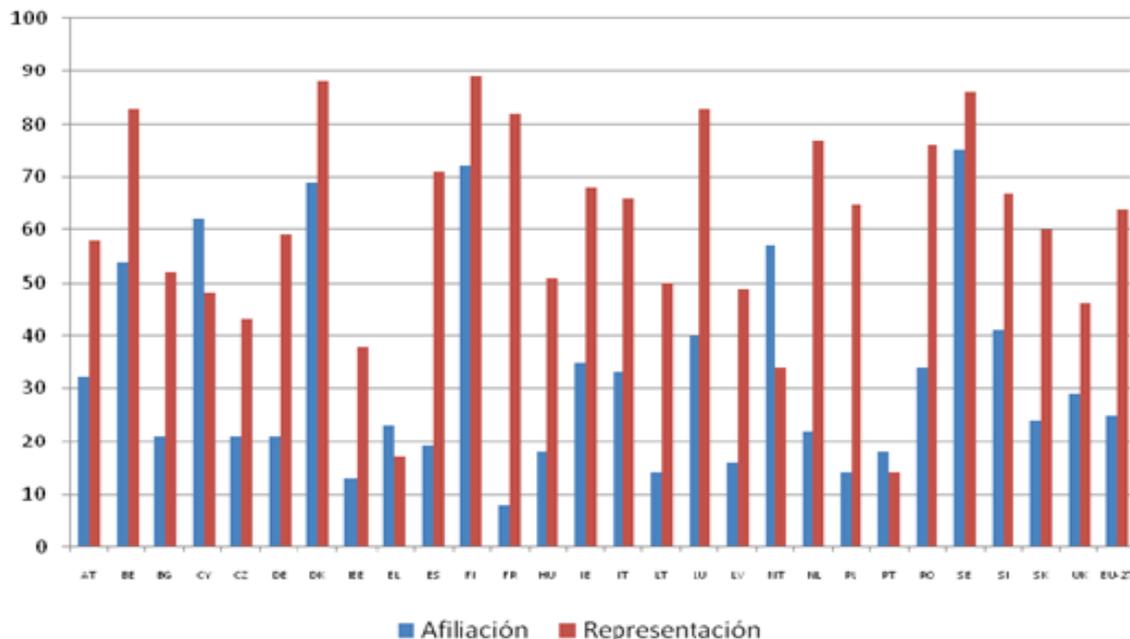
Evolución de la afiliación sindical en España (1977-2010):

AÑO	AFILIADOS		POBLACIÓN ASALARIADA		TASA AF.
	Número	%	Número	%	
1977	1.606.600	---	8.705.200	---	18,4
1980	1.109.900	- 30,9	8.065.600	- 7,3	13,7
1985	1.037.000	- 6,5	7.721.500	- 4,3	13,4
1990	1.561.200	+ 50,5	9.734.000	+ 26,1	16,0
1995	1.838.600	+17,7	9.412.400	- 3,3	19,5
2000	2.093.500	+13,8	12.640.900	+ 34,3	16,6
2005	2.700.000	+ 28,9	15.841.600	+ 25,3	17,0
2007	3.206.000	+ 18,7	16.760.000	+ 5,8	19,1
2010	2.894.200	- 9,7	15.346.800	- 8,4	18,9

Fuente: Anuario sociolaboral 2012. Fundación 1º de Mayo.

La pérdida de capacidad de afiliación es quizás uno de los problemas estructurales de mayor calado en la estructura jerárquica de los sindicatos. Considerando que nunca ha sido su punto fuerte, es algo en lo que no han conseguido grandes avances y a la vista de los resultados, no parece que se tome seriamente en consideración.

Tasas de afiliación y representación sindical en la Unión Europea (2013):



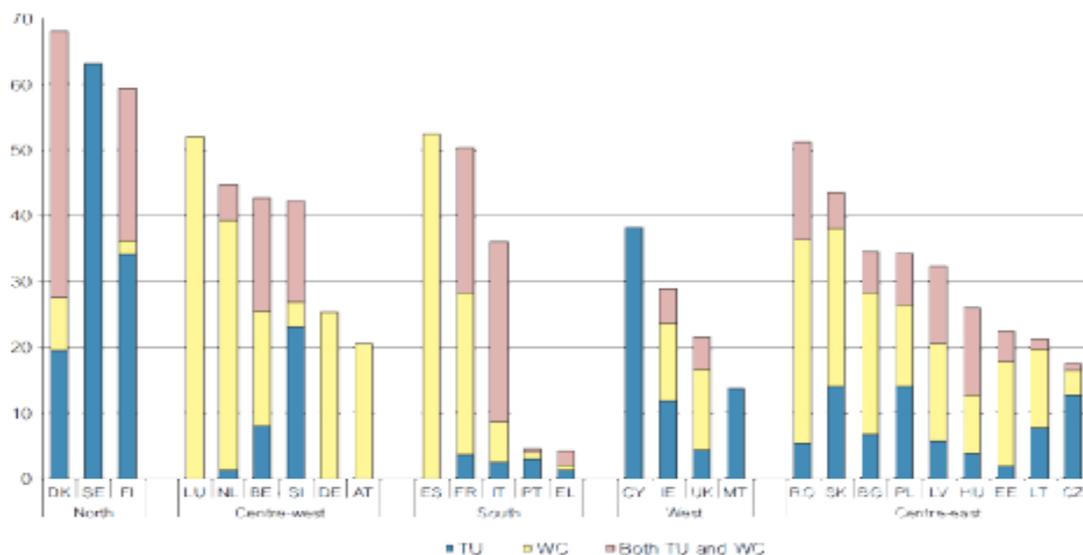
Fuente: La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España, 2014. Fundación 1º de Mayo. En base a la Tercera Encuesta Europea de Empresas (2013), Eurofound.

Tal y como se puede observar, España se encuentra por debajo de la media europea con respecto a volumen de afiliación. Apreciándose, además, la gran influencia que tiene en nuestro país la audiencia electoral, permitiendo a los sindicatos mantener una considerable representatividad a nivel institucional, a pesar de contar con una baja tasa de afiliación. Por otro lado, la disminución de la afiliación es considerada por los sindicatos una consecuencia de la crisis. Sin embargo, en los momentos de crecimiento de la afiliación, por ejemplo la primera década de este siglo hasta la entrada de la crisis, dicho aumento se lo atribuyen a sus propios logros, no al auge económico. Se produce una claro sesgo en la valoración, para lo positivo si son ellos los responsables, pero para lo negativo, no. La lucha por el mantenimiento o aumento de las inscripciones a los sindicatos no parece haber sido una preocupación importante en la actividad sindical en España. Se habla del asunto, pero a nivel de fomento de la afiliación no se produce ningún movimiento, se está a expensas de los movimientos del mercado, como una empresa más.

Una de las características definitorias del sindicalismo español es la baja tasa de afiliación o densidad sindical. Esto es debido a diferentes factores, entre los más relevantes en este sentido podemos destacar:

- La eficacia personal general de los convenios colectivos, donde cualquier trabajador del sector queda cubierto y se beneficia de lo negociado a pesar de que no esté afiliado. Esto da origen a una figura conocida como “free rider”, cuya traducción libre podría ser la de gorrón, persona que busca vivir a costa de los esfuerzos y riesgos de otros, condición extremadamente extendida en España y que crea una gran problemática a nivel sindical en cuanto a la densidad y la praxis. No hay presencia real, sólo delegación de tareas. Por otro lado, podríamos considerar que este es uno de los motivos por el que los sindicatos reciban dinero público para su sostén, ya que al fin y al cabo, hacen labor a nivel de la sociedad en su conjunto, no sólo con sus afiliados, y las condiciones que negocian son para todos los trabajadores: “esto garantiza una gran cobertura sin estar afiliado a ningún sindicato. No hay un incentivo para que un trabajador se afilie a un sindicato, salvo que considere que va a tener problemas a corto plazo y vaya a necesitar defensa jurídica”⁶³. En la siguiente gráfica se observa con más claridad la base desde donde se asienta tanto la legitimidad como la intervención del modelo sindical español.

Tipos y cobertura de la representación de los trabajadores, según sistema de relaciones laborales (2013):



TU: afiliación sindicatos // WC: representatividad electoral // Both TU and WC: combinación de ambas.

Fuente: La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España, 2014. Fundación 1º de Mayo. En base a la Tercera Encuesta Europea de Empresas (2013), Eurofound

⁶³ García, M. A. (2009), “El sindicalismo en España”, en VV.AA., *Seminarios y Jornadas 57/2009*, op. cit., p. 32.

Esta característica de los sindicatos les confiere una gran fragilidad en su asentamiento y defensa, ya que le aporta poco poder de convocatoria y movilización, que puede verse traducido en una ausencia de la necesidad en su mantenimiento, avocándolo a la desaparición.

Por otro lado, el sindicato es visto como un partido político, por lo que la participación mayoritaria es exclusivamente a través del voto.

- Políticas estandarizadas de miedo con todo lo que se relaciona con los sindicatos. Las represalias son el máximo exponente de estos miedos, seguido de cerca por la consideración de que el impulso de la carrera profesional se puede ver afectado. El sindicalista es tildado inexorablemente de problemático, lo que implica que a la menor oportunidad la empresa se lo quitará de encima, es pasarte al “lado oscuro” de la relación laboral.
- Falta de presencia en los lugares de trabajo, traducido en un difícil acceso a las prestaciones y servicios que estos ofrecen y que los trabajadores pueden requerir.

Existe además gran discrepancia entre los distintos tipos de trabajadores. El sector público con trabajadores estables es una gran fuente de afiliación, dado el menor riesgo de la pérdida de empleo y mayor concienciación de los trabajadores. En cambio, en el sector privado podemos ver cierta similitud en la gran empresa, donde existe algo más de estabilidad y proyección de futuro de los empleados con más antigüedad, pero un claro alejamiento en las pymes, mayoritarias en España, y cuya inestabilidad se extrapola a sus trabajadores. No obstante, las circunstancias actuales, que están haciendo desaparecer la base de empleo estable con la precarización de los nuevos contratos, hacen que esta circunstancia esté variando y la afiliación en la gran empresa privada se vea resentida por ello. La regeneración de las plantillas estables se está haciendo con plantilla inestable, y los sindicatos se han quedado estancados en la defensa tan sólo de los estables, por lo que la gran mayoría que queda fuera de esta condición no se siente representada y no participa. Esta es una de las grandes críticas que se les hace en la actualidad a los sindicatos: utiliza la misma técnica empresarial de la división laboral pero de forma contraproducente para sus intereses; segmenta la ayuda que presta enfocada casi exclusivamente a su base social sólida, lo que lo hace mucho más débil. No sólo se ve afectada la afiliación, sino que la imagen del sindicato se ve dañada por su propia imagen de futuro. Todo apunta que su preocupación principal son los trabajadores fijos-estables de su entidad mientras que a los temporales parece no considerarlos relevantes: están sembrando una semilla de desidia y rechazo contra su

institución y su supervivencia por la falta de apoyo hacia aquellos a los que se supone que también representan y que cada vez son más numerosos en el ámbito contractual laboral, los temporales.

Las nuevas generaciones son las más difíciles de afianzar en el sentimiento sindical y por consiguiente en la afiliación. No se sienten partícipes de este tipo de movimientos y mucho menos identificadas. Las tasas de afiliación en este sentido son las más bajas, y dada la falta de iniciativa sindical en la captación de recursos jóvenes, esto supone un problema a medio-largo plazo.

Un tipo de afiliación bastante extendida en la actualidad es la instrumental, cuando se tiene un problema laboral se recurre al sindicato, afiliándose de forma temporal, y cuando éste ha sido resuelto, se da de baja sin mostrar más interés en su acción. No se consigue una fidelización, los problemas para estabilizar la afiliación son una cotidianidad. Todo ello en un contexto en el que se presupone que los trabajadores deberían acudir al sindicato con relativa frecuencia.

En suma, “El tamaño de la empresa tiene un poder de explicación de la afiliación muy fuerte -a mayor tamaño de la empresa o del centro de trabajo mayor porcentaje de afiliación sindical-, al igual que la antigüedad -a mayor antigüedad mayor afiliación-, el tipo de jornada -mayores tasas entre los trabajadores a tiempo completo- y el tipo de contrato -mayor afiliación entre los trabajadores con contrato indefinido-. [...] En general, podemos observar que también en España las condiciones laborales que aumentan el nivel de precariedad afectan negativamente a las probabilidades de afiliarse”⁶⁴.

La razón de ser de la afiliación es “la eficacia, puesto que colectivamente se obtienen más beneficios o se evitan más sanciones que individualmente”⁶⁵. La eficacia entendida como la capacidad de representación del grueso de la clase trabajadora, con el objetivo de consecución de mejores metas que cada individuo por sí sólo. Este tendría que ser el estandarte por el que lucharan los sindicatos. Hoy en día la sensación es inversa, el sentimiento de que cada individuo puede conseguir más y mejores cosas por si mismo supera la consecución de objetivos en conjunto. La lucha, en este sentido tendría que desandar este camino y volver a la conciencia colectiva.

⁶⁴ Cilleros Conde, R., *op. cit.*, p. 36.

⁶⁵ Miguélez, F., “Presente y futuro del sindicalismo en España”, *op. cit.*, p. 194.

2.5. Negociación colectiva

El origen contemporáneo de la negociación colectiva en España tiene uno de sus fundamentos en la concertación social, que es “el proceso [...] de intercambio político entre los poderes públicos y la autonomía colectiva –organizaciones sindicales y empresariales representativas–, como respuesta de gobierno a las grandes cuestiones de política económica y social”⁶⁶. Fue el mecanismo que se utilizó para consolidar la democracia en nuestro país. Su dinámica es por ciclos políticos, basándose en quién ostente el poder. Al principio el Gobierno, fuera de la ideología que fuese, y en la actualidad las organizaciones económicas y políticas supranacionales. El sindicato accedía de este modo a ser interlocutor institucional al tener carácter constitucional su función dentro del marco de la concertación social.

La negociación colectiva ha sido una de las formas de llevar a la práctica todos los acuerdos hechos desde las altas esferas en cuanto a las relaciones laborales, evitando el confrontamiento abierto de los trabajadores por sus derechos. Tal como he mencionado anteriormente, abogando por la eficacia sindical.

En el actual proceso de “flexibilización” de las relaciones laborales, la ofensiva empresarial y gubernamental se ha establecido contra la negociación colectiva, teniendo como finalidad última que se llegue a la negociación individual desde la perspectiva neoliberal. De esta forma, lo que se consigue es una negociación desigual en base a las propias capacidades de cada individuo para negociar sus condiciones de trabajo. La forma que se está empleando para la consecución de este objetivo final es el de la reducción del ámbito y el alcance de la negociación colectiva así como el debilitamiento de su eficacia jurídica. Mientras los sindicatos han aceptado las negociaciones sectoriales, desde la patronal se propone la negociación por empresa para irse acercando al objeto final, que no exista negociación colectiva. Al reducirse los convenios de sectores y las negociaciones ser a nivel empresarial, se pierde peso en la capacidad de negociar, se pierde influencia y se fragmenta. Es lo que conocemos como la atomización de las relaciones laborales. La negociación colectiva queda de esta forma al margen de la concertación social, quedando la ostentación de tal menester en los representantes de los trabajadores de cada empresa, no siempre preparados para ello y con mucha menos influencia y conocimientos para llegar a un consenso equitativo.

⁶⁶ Palomeque López, M. C., “El sistema de las relaciones sindicales en España: el balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social”, *op. cit.*, p. 56.

Cabe volver a destacar en este punto la eficacia general y directa de las negociaciones colectivas, que convierte en derecho de todos los trabajadores aquello que se negocia independientemente de su afiliación o no. Se considera, gracias a esto, como el “verdadero eje de las relaciones laborales en los países democráticos”⁶⁷.

Por desgracia, la coyuntura económica actual en nuestro país hace que “la estabilidad del empleo (objetivo sindical) y flexibilización de las condiciones laborales (objetivo empresarial) se haya convertido en un nuevo eje de la negociación colectiva”⁶⁸. La caracterización de la negociación colectiva en España desde sus inicios democráticos se ha implementado desde la reacción a ataques a los derechos de los trabajadores, aludiendo a uno de los principios básicos de la física formulados por Isaac Newton “toda acción tiene una reacción inversa y proporcional a la fuerza empleada”, en este caso mostrado en las huelgas. Desde sus orígenes democráticos, la acción sindical ha pasado a una actividad sindical defensiva y reactiva, adquiriendo matices más extremos en la actualidad, y que sólo en momentos puntuales podemos considerar que fue proactiva, lo que a mi humilde entender tendría que ser la tónica dominante.

La crisis actual no se ha centrado exclusivamente en el empleo, se ha extendido también a su regulación. Existe en este sentido una disminución evidente de los convenios colectivos registrados⁶⁹. Las dificultades para llevar a buen término las negociaciones son palpables.

Un hecho particular que dificulta este importante apartado es la limitación de la ultraactividad de los convenios colectivos. Tras la última modificación de la legislación laboral (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) se puso limitación de tiempo, la espada de Damocles sobre la negociación colectiva. Después de su denuncia, un convenio estará vigente sólo durante un año, salvo que se pacte con la empresa otro plazo. Si no se consigue acuerdo se retorna a las condiciones básicas de mínimos. Se ha convertido en un arma empresarial de recortes, tornando su fundamento de constitución como defensa de los derechos de los trabajadores en un arma en su contra, puesto que ahora la prisa la tienen los representantes de los trabajadores para no desfavorecer las condiciones laborales que tienen, y al empresario le interesa que pase el tiempo sin negociar.

⁶⁷ Miguélez, F. (2011), “¿Reformar la negociación colectiva?”, *La Gaceta Sindical*, nº 16, p. 181.

⁶⁸ Köhler, H-D., “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, *op. cit.*, p. 39.

⁶⁹ Véase UGT (2013), “Situación de la Negociación Colectiva hasta junio de 2013”. Gabinete Técnico Confederal de UGT.

En otro orden de cuestiones a tomar en consideración, se encuentra la existencia de múltiples unidades de negociación para variedad de colectivos, que tienen la necesidad de una acción sindical diferenciada y específica. Se objetiva aquí la necesidad de que los sindicatos cuenten entre sus filas con profesionales formados e informados capaces de llevar a buen puerto cada una de las reivindicaciones, con los que en la actualidad no cuenta en la medida que debiera.

La desvirtuación de la negociación colectiva es cada vez más evidente, ya que cada vez es menos colectiva, cada vez afecta a un menor colectivo, lo cual traducimos sin temor a equivocarnos en una desigualdad y desequilibrio obvios.

2.6. Estrategias

2.6.1. Capacidad negociadora

El problema más acuciante del que adolecen los sindicatos en la actualidad es “la insuficiente capacidad para la mejora y la transformación de las condiciones laborales básicas de los trabajadores”⁷⁰. No han conseguido la mayor parte de sus objetivos de inicio, y han llegado incluso a empeorar las condiciones de estos. En concreto me refiero al aumento de su influencia y pertenencia social, más la primera que la segunda, y como no, a la mejora de la clase obrera, entendida como los trabajadores en su totalidad, que está en clara decadencia en la actualidad.

Por otro lado, la estrategia de defensa seguida desde los sindicatos “puede ser útil para los segmentos estables, más cualificados y de mayor nivel salarial, pero [...] no es suficiente para los sectores jóvenes, cuyo punto de partida es mucho más bajo, y la mayoría con trayectorias laborales prolongadas en la precariedad y bajos salarios”⁷¹.

Tienen poca capacidad de negociación y parecen no ser demasiado conscientes de ello. La preocupación que les invade es el corto plazo y el planteamiento de periodos grandes de tiempo parece ser olvidado, y se vende por una ficticia estabilidad. Su función actual es la subsistencia a cualquier precio, negociando para ello las condiciones menos malas dentro del abanico de mediocres posibilidades que se les presentan. Para ello se sacrifica a los más débiles, en este caso a los que tienen contratos más precarios, en pro de aquellos que les pueden aportar algún tipo de continuidad en el tiempo.

⁷⁰ Antón, A., *op. cit.*, p. 189.

⁷¹ *Ibíd.*, p. 74.

El trabajo que hacen no se ve, no es observable por el ciudadano de pie, por el trabajador de cualquier empresa, y el que hacen y se ve, no siempre es positivo, magnificándose siempre por los medios de comunicación lo negativo (caso de los EREs fraudulentos en Andalucía, adjudicación corrupta de la actividad formativa laboral...).

Las estrategias sindicales están adaptadas al modelo coyuntural actual, precarias y obsoletas, pero no van en concordancia con lo que los trabajadores y la sociedad en general necesita y reclama. No hay mejoras significativas acorde con la evolución del nivel de vida y las relaciones laborales de un país desarrollado como es España. Sí que es cierto que se han adaptado a las nuevas tecnologías para facilitar el acceso parcial a su documentación, aunque a un ritmo muy inferior al que se avanza el resto del mundo moderno; se encuentran presentes en algunos foros para publicitarse y captar simpatizantes y afiliados, pero no de la misma forma que otras entidades, tienen medios de información digitales... Pero, con todo ello, están a años luz tanto de las administraciones públicas como de la empresa privada, y sin visos de mejora de momento. Tienen mucho que mejorar en este sentido y la mejora es posible.

Podemos resumir la estrategia sindical en una sola cosa, esperar que haya un cambio económico para poder aumentar su base social, tanto en afiliados como en trabajadores y tener una mayor influencia que le permita defender condiciones laborales, y lo peor, mantener a una cúpula ejecutiva en un estatus elevado y de poder. Ha pasado de ser un sindicalismo de clase (para toda la clase trabajadora) a ser uno clasista.

2.6.2. Movimiento huelguístico

La huelga es el último recurso posible para tratar de cambiar procesos que desavienen la equidad y la justicia laboral. Es el modo de presión cuando la palabra y la negociación no han sido fructíferas, es el último cartucho para forzar un dialogo efectivo entre las partes. Es un derecho fundamental, recogido como tal en el artículo 28.2 de nuestra Constitución: “Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”. No hay una Ley Orgánica que regule el ejercicio de este derecho, su regulación viene establecida en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, vislumbrando una regulación difusa y poco clara, inadecuada a las circunstancias actuales, dejando mucha libertad en su interpretación. Esto la convierte en un arma de

doble filo peligrosa para los trabajadores, más aun teniendo en cuenta que el trabajo en España se ha dirigido hacia el sector servicios, con lo que siempre habrá mucha afectación a nivel de la comunidad. Es lo que conocemos actualmente como la “terciarización del conflicto”, de ahí la necesidad de un mayor ajuste en la regulación. Los servicios esenciales de la comunidad no están regulados, o su regulación es deficitaria, no está bien definido lo que son los servicios mínimos esenciales para la comunidad, y eso supone un verdadero problema en la organización de cualquier movilización, pudiendo encontrarse los organizadores con unos servicios mínimos abusivos que pueden llegar a no ser tal servicio mínimo, traduciéndose en la obligación de tener que realizar un servicio normal. La fijación de estos servicios corresponde a la potestad de la autoridad gubernamental, esto es: Gobierno Estatal, Comunidades Autónomas, Ayuntamientos... Significando que hay una fijación unilateral que conlleva que el ejercicio de este derecho pierda valor y sentido. Esto a su vez implica que haya “un coste alto para los huelguistas sin que su sacrificio se vea compensado con la eficacia de la huelga, que nunca paraliza el servicio”⁷².

En la década de los 90 del siglo pasado, UGT y CCOO propusieron un proyecto de Ley Orgánica de Huelga (PLOH), un marco legislativo independiente del derecho de huelga, que pretendía sustituir a la legislación existente, recordemos que es preconstitucional, con una estructura más completa en la legislación de este derecho. Este proyecto, por diversos factores, no se llevó a cabo, no llegó a buen puerto. Desde este amago, se ha convertido en un tema tabú y ninguna de las partes implicadas ha querido retomarlo por la delicadeza extrema del significado del mismo y su repercusión.

Es urgente una ley de regulación con garantías para el ejercicio de este derecho. Sería fundamental un marco de negociación adecuado de consenso sin olvidar nunca el significado que la Constitución le aporta a la huelga, en el que las partes intervinientes mostraran iniciativa de resolución con carácter definitivo, no paliativo. Hasta el momento no se ha podido conseguir por el miedo de los posibles intervinientes a facilitar a la otra parte influencia, poder y capacidad, y que el otro lo utilice en su contra. La situación acuciante en la que se encuentran los sindicatos hace que este sea el momento de iniciativa para la ejecución de este asunto que lleva pendiente tantos años, sin dejarlo a medias, empezándolo y acabándolo. Es la razón necesaria para la

⁷² Baylos, A. (2003), *Las relaciones laborales en España 1978-2003. Desde la Constitución hasta nuestros días*, Madrid, GPS, p. 267.

activación de toda la clase trabajadora, independientemente de su afiliación o simpatía a alguna de las partes, es un reto para el mantenimiento de las libertades de expresión.

A pesar de que la huelga es un instrumento democrático, se ha conseguido manchar su imagen pública y desmerecerla ante la sociedad. Los huelguistas son encasillados en una imagen negativa y se les considera y trata como delincuentes, cuando su único objetivo es la lucha contra las injusticias y desigualdades que algunos con más poder tratan de imponer y que serían los verdaderos delincuentes. El coste de la huelga es “siempre alto [...] y particularmente selectivo”⁷³ para los huelguistas, quedan marcados de por vida para su evolución profesional, al margen de los daños económicos que siempre acarrea.

Los valores de la huelga, como son la “resistencia a los valores y a la cultura de las clases dominantes”⁷⁴, se han visto mermados y transformados.

Esta imagen tan nociva del acto de la huelga es debida en gran medida al hecho de que la imagen que tiene la sociedad de la huelga es sesgada. Por eso, cuando se convoca una huelga, la lucha no es sólo contra el poder del empresario o de la regulación laboral por parte del Gobierno, se transforma también en una lucha contra la conciencia social extendida acerca de lo negativo de las repercusiones que puede tener una huelga. Con frecuencia es vista por la población como un atentado contra sus derechos de mantenimiento de calidad de vida y comodidad. A un amplio sector social no le importan las reivindicaciones que puedan tener los huelguistas, lo único que les preocupa es poder seguir haciendo su vida diaria sin incidencias. Hay una falta evidente de solidaridad.

La huelga como estrategia sindical suele ser utilizada en última instancia, ya que los sindicatos tienen miedo a demostrar el apoyo real con el que cuentan y del que no están del todo seguros. Esto los encauza a realizar huelgas de corta duración a modo casi simbólico más que como medida de presión real. Han tenido que renunciar a este modo radical y directo de resolución de conflicto, y buscar un “escenario definido por la cooperación y no por el conflicto”⁷⁵. Se trata de conseguir el dialogo social. Esto es así si se parte de la base de la escucha y el trato por igual, si no, se vuelve a empezar el ciclo con el máximo exponente en la huelga.

⁷³ *Ibíd.*, p. 267.

⁷⁴ *Ibíd.*, p. 262.

⁷⁵ *Ibíd.*, p. 260.

Se ha criticado desde hace años la eficacia de esta medida de presión, pero con todo, no se puede prescindir de este elemento de defensa y presión que posee el trabajador, ni permitir que sea regulado de forma deficitaria. El mantenimiento y mejora de los derechos laborales de todos los trabajadores debe seguir siendo el estandarte de los sindicatos sin doblegarse a las presiones externas.

Al tener las negociaciones colectivas un claro reduccionismo hacia ámbitos cada vez más descentralizados (tal como he mencionado anteriormente se está evolucionando desde una negociación sectorial a una negociación a nivel empresarial), y dado que la mayoría de las empresas en España son pymes, la convocatoria de huelga se ve dificultada, ya que cuanto menor es el número de trabajadores implicados en el conflicto, menor es la repercusión y capacidad de consecución de objetivos que tienen. Añadiendo además que la repercusión selectiva para los trabajadores se incrementa exponencialmente.

La huelga es el mayor riesgo al que se puede enfrentar un trabajador, riesgo que pasa a ser “suicidio laboral” cuando no tiene el apoyo del resto de trabajadores. Este riesgo, en muchas ocasiones, no es compensado por aquello que pueda llegar a obtener fruto de la protesta.

El sindicato debería luchar no sólo por la protección de los derechos de los huelguistas y de cada individuo, sino por una protección más amplia a nivel institucional, retomando para ello la redefinición de los valores de la misma, y el intento de cambio de la concienciación social.

La huelga es un instrumento fundamental dentro del complejo sistema de las relaciones laborales, es el modo de “defender de la manera más eficaz los derechos de los trabajadores en un mundo sustancialmente desigual”⁷⁶.

⁷⁶ *Ibíd.*, p. 297.

Capítulo 3: Valoración social de los sindicatos en España y en Europa

3.1. Legitimidad de los sindicatos ante la sociedad

La funcionalidad histórica de los sindicatos en España hace años que se cuestiona. Se sabe y se entiende de su necesidad social en determinados momentos históricos de los que ya hemos hablado, pero se desdibuja en la actualidad donde tanto sus funciones como su propia existencia son consideradas por algunos sectores sociales como inciertas y obsoletas. Su legitimidad está en entredicho: con frecuencia se afirma que están excesivamente “politizados”⁷⁷ y, con no menor amplitud, “se debate sobre la adecuación entre lo que los sindicatos dicen que son sus funciones y el papel que realmente juegan”⁷⁸.

El alejamiento de los sindicatos de la realidad social es percibido por amplios sectores sociales como un hecho. Aun así, dada su obligatoriedad constitucional, y mientras no se modifique la Constitución, su existencia como institución no peligra. Esta seguridad ha podido implicar un anclaje en procedimientos y servicios que, a su vez, han sido catalogados como arcaicos, carentes de función y funcionalidad en muchos sentidos y que ayudan poco o nada a todo aquel que necesita del servicio⁷⁹. En la medida en que sus prioridades y actividad actual es percibida así se convierten, a ojos de buena parte de la sociedad, en un elemento inútil. La burocratización se ha traspasado de los servicios públicos estatales a los servicios sindicales⁸⁰, dificultando cualquier acción, habitualmente por omisión de servicio, de cualquier individuo que lo precise, y poniendo continuas trabas para la consecución de los objetivos de mejora, en este, caso laborales. La materialización máxima en este caso de la deslegitimización de los sindicatos es la “estatalización de los sindicatos”⁸¹, que asumen la presencia en multitud de organismos de teórico control, en los que no se controla nada, pero donde la apreciación subjetiva de poder es alta. Muchos sindicalistas se han convertido en

⁷⁷ Köhler, H-D., “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio Tecnológico”, *op. cit.*, p. 61.

⁷⁸ Miguélez, F., “Presente y futuro del sindicalismo en España”, *op. cit.*, p. 191.

⁷⁹ Véase Rodríguez Guerra, J., *Orden liberal y malestar social. Trabajo asalariado, desigualdad social y pobreza*, *op. cit.*, p. 107.

⁸⁰ Véase Ripa, D., Rodríguez, J. y Fuente, A. (2013), “Sindicalismo, crisis económica y movimientos sociales: Identidades, debilidades y fortalezas del sindicalismo y escenarios futuros”, Universidad de Alcalá, p. 11.

⁸¹ Köhler, H-D., “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio Tecnológico”, *op. cit.*, p. 68.

“ejecutivos del sistema” en distintos consejos consultivos sin oficio ni beneficio social alguno, en los que se trata de aparentar estabilizar y dar confianza a la población, pero sin mucho éxito, pero sobre todo se trata de “salir en las fotos” para que se vea que siguen estando en esa irreal primera línea de defensa de no sé sabe muy bien qué intereses. Los representantes sindicales parecen haberse convertido en sujetos manejables y manipulables. El sindicato “no es considerado un interlocutor, es despersonalizado y reducido a un elemento que se coloca en el proceso de toma de decisiones dirigido e impulsado en todo momento por el empresario, lo que le configura en última instancia como un elemento subsidiario, subordinado a los procesos económico-sociales, determinados por el poder público o a los procesos económico-organizativos-productivos determinados por el empresario”⁸². Se transmite una sensación de que siguen sin demasiada oposición directrices gubernamentales impuestas desde el mercado y el capitalismo, y que con falsas promesas, probables sobornos, manipulación constante y corrupción generalizada con pocas o ninguna consecuencia, han conseguido fracturar lo que tendría que estar siempre unido, los sindicatos y los trabajadores⁸³. Las políticas neoliberales ejercidas (o “comprendidas”) por algunos los han alejado de la realidad diaria y de sus orígenes, acercándolos de forma soslayada al capitalismo más duro, cruel y radical que se recuerda en mucho tiempo.

El sustento de los sindicatos siempre ha sido una preocupación para sus gestores, ya que no es fácil mantener una estructura de esta envergadura. Su principal fuente de financiación, aún en la actualidad, se desconoce a ciencia cierta⁸⁴, por lo menos para la opinión pública. Desde las organizaciones sindicales se afirma que principalmente proviene de las cuotas de sus afiliados, si bien, todo parece indicar que procede desde el propio Gobierno. Fundamento que coge peso, a razón de la realización de proyectos ya concretados y aprobados por quienes conceden tal aportación y cuya finalidad es el beneficio de la sociedad en su conjunto, no sólo para los miembros afiliados. Hecho que por otro lado, ya los coacciona y los pone en el brete de no poder protestar demasiado⁸⁵, puesto que las explicaciones que le tienen que dar a éste son mucho mayores que las que les pueden tener que dar a los afiliados que pagan sus cuotas. En este sentido, los recortes de los últimos tiempos también han afectado a la partida presupuestaria que se

⁸² Baylos, A. (2014), “Cambios en el mundo del trabajo”, *op. cit.*, p. 8.

⁸³ Véase Richards, A., *op. cit.*, p. 38.

⁸⁴ Véase, Ortiz Vargas, F. J. (2011), “Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España”, Córdoba, CNT, p. 13.

⁸⁵ Véase Recarte, A., *op. cit.*, p. 37.

les asigna, haciendo temblar sus arcas⁸⁶, y en apariencia, a muchos de los que de ellas se han beneficiado ilícitamente, tal como pueden demostrar algunos procedimientos judiciales en curso en este momento sobre ello. El control en este sentido no es exhaustivo, y adolece de graves carencias de comprobación⁸⁷. Si bien hay que considerar que el periódico *El Mundo* no es precisamente un diario “prosindical”, no deja de tener razón cuando afirma que, “sólo sus dirigentes saben cuánto dinero ingresan sus organizaciones y cómo se lo gastan”⁸⁸.

No obstante, este mal no es exclusivo de los sindicatos, otras organizaciones que reciben cantidades similares o incluso superiores en materia de financiación gubernamental, como puede ser la Patronal⁸⁹, también carece de un sistema explicativo de gastos preciso. Se detecta una gran opacidad en el manejo de las cuentas e ingresos y en esto han terminado pareciéndose a la mayoría de los partidos políticos. Se ha tratado de poner freno a toda esta impunidad y falta de control con la nueva Ley 19/2013, de 9 de diciembre de 2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen Gobierno, que da un margen de dos años de adaptación, y que tal como funcionamos en España, desde mi opinión, casi seguro tendrá prórroga para su adaptación. En muchos aspectos no se cumplen los plazos. Relacionado con esta Ley se puede llegar a intuir que no es “oro todo lo que reluce”, percibiéndose una sensación de que el Gobierno ha hecho uso del ya citado “populismo” para hacer creer a la sociedad cosas que no resultan ciertas. Existen grandes carencias en ese sentido, tal y como refleja el presidente de Transparencia Internacional España, Jesús Lizcano Álvarez⁹⁰: entre otras cuestiones, no contempla sanciones a políticos y funcionarios por incumplimiento de la normativa, se estandariza el silencio administrativo negativo como punto de partida, se obliga a declarar a las Administraciones Públicas sus bienes inmuebles, pero no los

⁸⁶ Véase Europa Press (2013), “El Gobierno reduce en un 44% las subvenciones a los sindicatos”, (06-08-13), recuperado el 28 de marzo de 2014 de: <http://www.europapress.es/economia/noticia-gobierno-reduce-44-subvenciones-sindicatos-20130806115755.html>

⁸⁷ Véase CCOO (2013), “Comisión de investigación interna sobre la intervención sindical en los expedientes de regulación de empleo de Andalucía acogidos al programa de ayudas públicas de esa comunidad en el período 1999-2010”, Madrid, pp. 41-42.

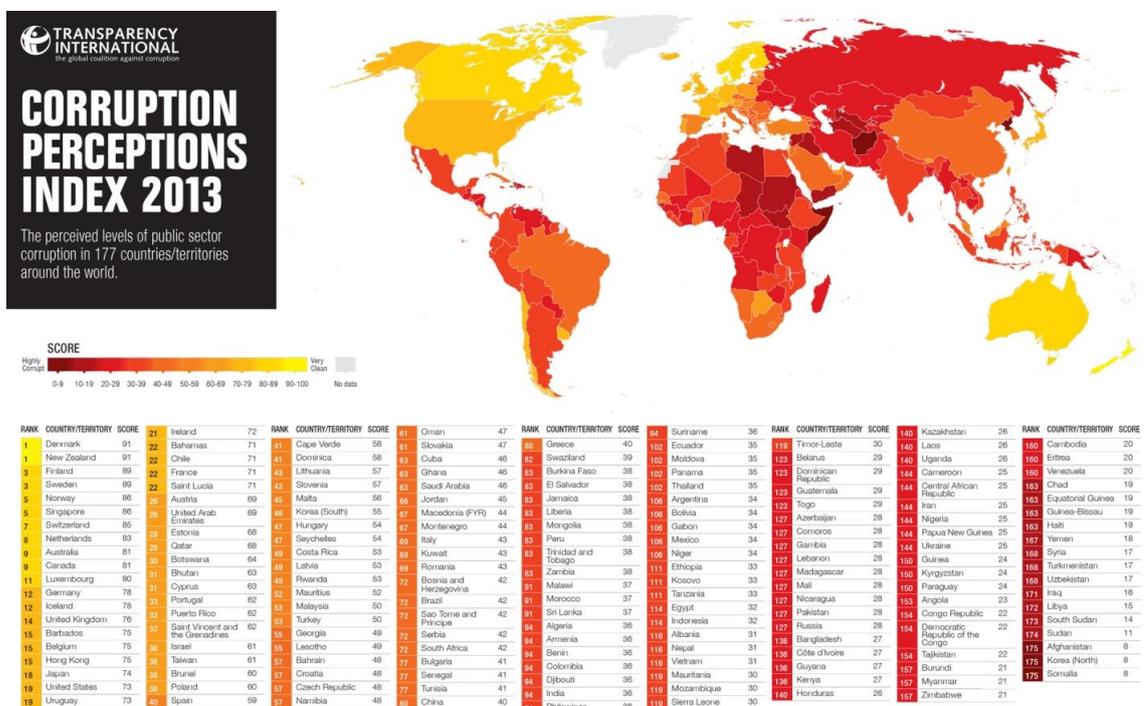
⁸⁸ Véase García-Abadillo, C. (2013), “El misterio de la financiación sindical”, *El Mundo*, (18-11-2013), recuperado el 11 de marzo de 2014 de: <http://www.elmundo.es/espana/2013/11/18/528957040ab74072278b457a.html>

⁸⁹ Véase Arenas, S. R. y Tudela, A. (2010), “La CEOE, un gran negocio engrasado con dinero público”, *Público.es*, (10-10-2010); y Val Palao, D. (2012), “La patronal recibe más dinero público que los sindicatos”, *Tercerainformación.es*, (03-04-2012), recuperado el 28 de marzo de 2014 de: <http://www.publico.es/dinero/340792/la-ceoe-un-gran-negocio-engrasado-con-dinero-publico>; <http://www.tercerainformacion.es/spip.php?article35681>

⁹⁰ Véase Lizcano Álvarez, J. (2013), “La nueva Ley de Transparencia: un importante desafío social”, *web de la Abogacía Española*, (23-12-2013), recuperado el 28 de abril de 2014 de: <http://www.abogacia.es/2013/12/23/la-nueva-ley-de-transparencia-un-importante-desafio-social/>

bienes muebles, y además el Consejo de Transparencia es de elección política, lo que le resta credibilidad e imparcialidad. El derecho de los ciudadanos a conocer a dónde va el dinero público se regula, pero cada vez más parece ser sesgado de forma intencionada en defensa de intereses personales de algunos. La información no será completa. Una evidencia de todo ello, puede deducirse conforme a los resultados obtenidos en la encuesta realizada por la ONG Transparency Internacional publicada a finales de 2013, siendo España uno de los países donde más ha crecido la percepción de la corrupción⁹¹. Dato que evidencia la pérdida de credibilidad social por parte de la opinión pública en relación a la edición anterior (2011) de la misma.

Niveles de percepción de corrupción del sector público en 177 países/territorios en todo el mundo (2013):



Fuente: www.transparency.org/cpi

El sindicalista es una persona que por lo general es poco atractiva socialmente⁹². Debido a ello cuesta mucho legitimar su figura para darle validez y peso social. En ese sentido, las propias empresas se han encargado de hacer campañas de imagen en contra de ellos⁹³ para que sean vistos como personas conflictivas y poco de fiar, lo que le confiere

⁹¹ Véase además, en relación a la “habitualidad” de este asunto, la sección creada en el periódico *El País* (en su versión digital), “Corrupción política”, donde se puede hacer un seguimiento de las últimas noticias al respecto.

⁹² Véase García, M. A., *op. cit.*, p. 33.

⁹³ Véase Aragón, J. y Benito, R. (2011), “Sobre el trabajo y el sindicalismo en la empresa y en la sociedad”, *op. cit.*, p. 74.

además la imagen social de que más que arreglar problemas, los provocan, “siempre te ven como un problema, no como alguien que les trae su solución. La gente piensa: “éste lo que nos va a generar es un conflicto””⁹⁴. No hay reconocimiento de sus funciones, y eso aumenta la problemática para atraer personas preparadas para este tipo de servicios y mantenerlas en lugares estructurales de la organización que les permitan crecer y ayudar a todos los que lo precisen. Tal como mencionamos anteriormente, para salvaguardarlos y mantenerlos, suelen ascenderlos a puestos que los alejan de toda esa mala imagen, lo que también los inhabilita para las funciones para las que están más preparados y en las que su ayuda es vital⁹⁵. “Existe una desconexión entre el sindicato y la sociedad [...]. Las estructuras están obsoletas, están infladas en las ejecutivas y desinfladas en la base. Hay que destinar más gente a trabajar en la calle resolviendo los problemas de los ciudadanos y menos gente por arriba. Más en la calle, en las empresas, en las mesas de negociación...”⁹⁶

No sólo se trata de subsistir, la subsistencia sin objetivos no tiene sentido alguno. Lo importante siguen siendo los trabajadores, sus necesidades y sus derechos.

3.2. Reconocimiento social de los sindicatos

Buena parte de los individuos que componen la sociedad ven a los sindicatos como un “mal necesario”⁹⁷. En este sentido, puede afirmarse que existe un sentimiento ambiguo de amor/odio en relación a estas organizaciones. Con frecuencia, cualquier institución pública es considerada como un ente para poner pegas a los requerimientos de las personas que precisan de sus servicios y dificultar la consecución de lo necesitado. Los sindicatos podrían haber empezado a formar parte de este entramado como consecuencia de la anteriormente citada “politización”, pérdida de contacto con la realidad laboral y social cotidiana de la mayoría de los trabajadores, de su burocratización y jerarquización, etc. Se les ve al mismo nivel que los partidos

⁹⁴ García, M. A., *op. cit.*, pp. 32-33.

⁹⁵ Véase Köhler, H-D. (2013), “Estrategias de revitalización sindical. Experiencias de organizing”, en VV.AA., *Sindicalismo en la empresa y el territorio*, Madrid, CNT, p. 39.

⁹⁶ Collantes, P. (2013), “Las estructuras de UGT están obsoletas e infladas”, *El País*, (19-05-2013), recuperado el 28 de marzo de 2014 de:

http://ccaa.elpais.com/ccaa/2013/05/19/paisvasco/1368960171_339844.html

⁹⁷ Véase Leyva Piña, M. A. y Rodríguez Lagunas, J. (2002), *Democracia y legitimidad en los sindicatos de la aviación II*, México, Plaza y Valdés, p. 101.

políticos⁹⁸ en cuanto a organización y se les critica más que a ellos, lo cual, aunque pueda parecer un contrasentido, es el exponente máximo de que el sentimiento de pertenencia sigue existiendo. Mientras a los representantes políticos, que escogemos todos y se suponen que nos gobiernan y representan, los hemos dado por perdidos.

Una deducción de ello puede obtenerse a razón de los resultados del *Barómetro de Abril 2014*, realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)⁹⁹, a la pregunta de determinar el grado de confianza de la persona a una serie de instituciones:

	Media	Desviación típica	(N)
La Monarquía	3,72	3,03	(2.406)
El Gobierno	2,45	2,55	(2.433)
El Parlamento	2,63	2,47	(2.289)
El Gobierno de su comunidad autónoma	3,07	2,63	(2.368)
El Parlamento de su comunidad autónoma	2,99	2,59	(2.236)
El Tribunal Constitucional	3,35	2,59	(2.103)
El Defensor del Pueblo	3,87	2,70	(2.008)
Las Fuerzas Armadas	5,29	2,95	(2.322)
La policía	5,70	2,73	(2.423)
La Guardia Civil	5,78	2,84	(2.411)
Los partidos políticos	1,89	2,12	(2.402)
Las organizaciones empresariales	2,94	2,41	(2.186)
Los sindicatos	2,51	2,39	(2.331)
Los medios de comunicación	4,51	2,46	(2.385)
La Iglesia católica	3,39	3,13	(2.393)
El Consejo General del Poder Judicial	3,31	2,61	(2.081)

La escala utilizada es de 0 a 10 en la que 0 significa que no tiene Ud. “ninguna confianza” en ella y 10 que tiene “mucha confianza”. Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Pregunta 9. Abril 2014.

Aunque no sé en qué medida tiene valor la encuesta, lo cierto es que la respuesta ciudadana a los partidos políticos, Gobierno y sindicatos evidencia una desaprobación general. Un ejemplo de esta percepción es la manida frase: “que no, que no, que no nos representan” constante en las frecuentes manifestaciones de los últimos años, que hace alusión a la separación evidente del Gobierno y el pueblo.

A los sindicatos se les critica más encarecida y arduamente para que cambien. Esto puede hacer indicar que existe en el fondo la esperanza y el sentimiento de que el cambio es posible, y el sindicato es la mejor forma de intentarlo. Se ha incluido al sindicato como una estructura pública más de la que no se pueden fiar, la quieren, saben que ayuda, pero no creen en ella, la han alejado de las luchas por la consecución de la justicia social y la igualdad económica, lo que convierte a los sindicatos en parte del problema, no de la solución, “la percepción social que pervive aún entre un segmento

⁹⁸ Véase Cabrillo, Francisco (2013), “Sindicatos en crisis”, *Civismo.org*, (25-11-13), recuperado el 28 de marzo de 2014 de: <http://www.civismo.org/es/articulos-de-opinion/sindicatos-en-crisis>

⁹⁹ Encuesta que mide la opinión pública española del momento, en base a las respuestas elegidas (de aprox. 2.500 personas elegidas al azar dentro del territorio nacional) a una serie de preguntas planteadas.

importante de trabajadores que asocian a los sindicatos más con los *problemas* que con las *soluciones*, con el *riesgo* más que con la *seguridad*, con lo *político* más que con lo *social*¹⁰⁰. El pueblo y la base obrera siguen identificándose con los sindicatos, aunque perciban que de alguna manera se hayan alejado de ellos. Un dato que puede reflejar este distanciamiento son las respuestas obtenidas a la pregunta realizada por el CIS en el *Barómetro de Noviembre 2013*, ¿cuál es el principal motivo por el que dejó de pertenecer a un sindicato?¹⁰¹

	Estatus Socio Económico						No consta
	TOTAL	Clase alta/ media alta	Nuevas clases medias	Viejas clases medias	Obreros cualificados	Obreros no cualificados	
Un sindicato							
Porque la causa o el tema que defendía dejó de ser importante para Ud.	13,0	6,7	13,2	28,6	13,5	15,4	-
Porque surgieron discrepancias con otros miembros de la organización o asociación	19,1	31,1	13,2	14,3	18,0	15,4	33,3
Porque no servía para nada	24,3	26,7	28,3	-	24,7	19,2	66,7
Por falta de tiempo	4,3	4,4	3,8	7,1	3,4	7,7	-
Porque se aburría	0,9	-	3,8	-	-	-	-
Porque lo dejó (empresa, de estudiar...)	10,0	6,7	11,3	21,4	12,4	-	-
Porque le relevaron de sus funciones	0,9	-	-	-	-	7,7	-
Por la economía	3,9	-	3,8	-	5,6	7,7	-
Por motivos profesionales	2,2	4,4	3,8	-	1,1	-	-
Por la edad	6,5	4,4	5,7	-	9,0	7,7	-
Por cierre (empresa...)	-	-	-	-	-	-	-
Por cambio de residencia	1,3	-	3,8	-	1,1	-	-
Porque siempre trabajaban los mismos	0,4	2,2	-	-	-	-	-
Por enfermedad	-	-	-	-	-	-	-
Otro motivo	1,7	-	-	-	2,2	7,7	-
N.C.	11,3	13,3	9,4	28,6	9,0	11,5	-
(N)	(230)	(45)	(53)	(14)	(89)	(26)	(3)

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Pregunta 14. Noviembre 2013.

Si se tiene en consideración y en común los porcentajes de las respuestas de la 1ª y 3ª opción, se obtiene un resultado llamativo, siendo que el 37.3% de los encuestados dejaron de estar afiliados a un sindicato por la apreciación de que no defienden sus intereses y sobre todo, porque no sirven para nada. Datos preocupantes a tener en consideración.

Se ha hecho creer a la sociedad que los cambios negativos que estamos viviendo son inevitables, que si no se hicieran los cambios que se han hecho las cosas irían aún peor, y que por eso, los sindicatos tampoco pueden protestar demasiado, con lo que pierden crédito y funcionalidad. Los planes de ajuste y reformas aprobados por los Gobiernos

¹⁰⁰ Véase Beneyto, P. J. “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, *op. cit.*, p. 80.

¹⁰¹ Clase alta/media alta: profesionales y técnicos/as, directivos/as y cuadros medios; Nuevas clases medias: asalariados/as no manuales; Viejas clases medias: empresarios/as, autónomos/as y agricultores/as; Obreros/as cualificados/as: manuales cualificados/as, semicualificados/as, capataces/zas y artesanos/as; Obreros/as no cualificados/as: obreros/as de la industria y de los servicios, y jornaleros/as del campo.

no suponen avance apreciable alguno, por lo menos parece que no en cuanto a la eficacia de sus objetivos. Todo ello está haciendo que se origine y se haga aparente “un descrédito de los intentos de justificación de esa política (inevitabilidad, lo menos malo, culpabilidad a la sociedad, neutralidad técnica) y se resquebraja la legitimidad del poder establecido”¹⁰².

Una de las críticas por las que la sociedad se distancia más de los sindicatos es por su financiación, una gran parte de la sociedad no entiende por qué reciben subvenciones públicas, probablemente por el desconocimiento que tienen del sindicato como agente social encargado no sólo de sus propios afiliados, sino de la sociedad en su conjunto. Merece la pena recordar que los acuerdos alcanzados por ellos son de carácter generalizado para todo el grueso de trabajadores del sector implicado, no sólo los que pertenezcan al mismo, tal como ocurre en otros países donde sólo se garantizan los acuerdos para los afiliados, y el resto tiene que negociar sus condiciones por cuenta y riesgo propio. La autofinanciación completa, tal como se establece en otros Estados, no es posible tal y como está regulado este derecho en España, además de que le haría perder la ya citada universalidad en la aplicación de las mejoras. Cuestión ésta que puede desconocer el grueso de la población y que habría que hacerle llegar. Suele ocurrir que el público general desconozca la mayoría de los entresijos del funcionamiento de estas entidades, que por su propio bien deberían empezar a publicitar o por lo menos, hacerlo con más insistencia, ya que externamente pueden percibirse como entidades obsoletas, funcionales todavía, pero desfasadas.

Otro de los daños llamativos a la imagen y por ende a la apreciación popular de los sindicatos viene dado por la forma de presentación de las huelgas, sobre todo de las generales, en muchas ocasiones son vistas como jolgorio donde mucha gente se reúne no tanto para reivindicar algo como para pasárselo bien durante un rato. Las huelgas pierden fuerza, efectividad, poder y sobre todo seriedad, pasa de ser un movimiento reivindicativo contra condiciones indignas y cláusulas abusivas, a ser una actividad cultural sin finalidad clara alguna¹⁰³. “La huelga general se ha interpretado por el poder político como un acto socialmente inconveniente, económicamente temerario y políticamente reprensible”¹⁰⁴. Esta poca seriedad a la que en principio se suele asociar a

¹⁰² Antón, A. (2011), “De la indignación a la acción colectiva”, *Berrituz*, nº, 29, p. 36.

¹⁰³ Véase Baylos, A., *Las relaciones laborales en España 1978-2003. Desde la Constitución hasta nuestros días*, op. cit., pp. 258 y ss.

¹⁰⁴ Véase Baylos, A. (2014), “Debates sobre la huelga”, (30-01-14), recuperado el 09 de mayo de 2014 de: <http://baylos.blogspot.com.es/2014/01/debates-sobre-la-huelga-i.html>

cualquier reivindicación se traduce en una falta de compromiso por parte de las autoridades que normalmente no los tienen en cuenta¹⁰⁵. “Desde el punto de vista de la movilización, cada huelga general convocada ha obtenido mayor participación, pero la eficacia sindical es nula si se interpreta como capacidad para obtener resultados apreciables para las relaciones laborales”¹⁰⁶.

Otra faceta a tener en cuenta en este sentido es la encauzada hacia los jóvenes, la masa estudiantil de la que se nutrirán los sindicatos en un futuro no muy lejano y a la que parece (o por lo menos da esa sensación) no hacerse el más mínimo caso. Es un objetivo presente en cualquier plan y estrategia sindical que suele convertirse, si bien por unas u otras causas, en una utopía más. Dan la sensación de querer decir que, mientras no sean trabajadores que les puedan aportar algo, no se van a preocupar por ellos. Estando también esto vinculado a la teoría de los “insiders y outsiders”¹⁰⁷ de la que la sociedad les acusa. Este hecho es percibido por los estudiantes que no suelen involucrarse en ningún proceso de manifestación laboral ya que se sienten excluidos y poco o nada representados. Si a esto además le añadimos la propia desidia de la juventud actual el resultado es desastroso¹⁰⁸.

Por otro lado, puede apreciarse una visión de los sindicatos como organizaciones que solo se preocupan de los que ya tienen empleo y un “buen empleo” que son los individuos que constituyen la mayoría de sus afiliados: “existe una percepción más o menos extendida de los sindicatos como organizaciones realmente más dispuestas a sacrificar a los parados que a que los ocupados renuncien a alguno de sus “privilegios” [...] para favorecer la creación de empleo”¹⁰⁹. Sin embargo, no se trata de quitarles a unos para darles a otros, sino de que todos deberíamos tener, de la búsqueda de la justicia para todos, y no conseguirla porque se les ha quitado algo a otros, tal como se recoge en la “estrategia ganar-ganar”¹¹⁰ de negociación y resolución de conflictos en su idea de que ambas partes intervinientes puedan, de una manera equilibrada, satisfacer sus intereses.

¹⁰⁵ Véase Baylos, A. (2014), “Cambios en el mundo del trabajo”, *op.cit.*, p. 11.

¹⁰⁶ Véase Baylos, A. “Debates sobre la huelga”, *op. cit.*

¹⁰⁷ Véase Richards, A., (2009), “El sindicalismo en España”, en VV.AA., *Seminarios y Jornadas 57/2009, op. cit.*, p. 10.

¹⁰⁸ Véase Cisneros Britto, P. (2004), “Análisis sociológico de la juventud española actual”, *revista de la Universidad Complutense de Madrid*, año 29, nº 14.

¹⁰⁹ Rodríguez Guerra, J., *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo, op. cit.*, p. 124.

¹¹⁰ Véase Guerra Contreras, H. J. (2008), “La negociación y el manejo de conflictos en las organizaciones”, *Episteme*, nº 13, México.

La percepción también está afectada en los sectores minoritarios, caso de las mujeres, los inmigrantes y los jóvenes de los que ya hemos comentado algo. Su incorporación lenta y progresiva al mundo sindical no ha sido tanto por lo que los sindicatos han luchado por ellos, sino por la inercia evolutiva y por su propia iniciativa de lucha y mejora¹¹¹, y de su necesidad de organizaciones colectivas de apoyo. Existe un evidente estancamiento evolutivo y una necesidad acuciante de adaptación a los nuevos tiempos, a los nuevos trabajadores/as y a la nueva realidad circundante.

La sociedad también aprecia que la adaptación en cuanto al ritmo del mercado es deficitaria, “se percibe una discrepancia de velocidad entre la integración económica y de los mercados, por un lado, y la integración social y sindical, por el otro”¹¹². No hay una velocidad de adaptación adecuada con todos los cambios que acontecen, lo que implica que no tengan capacidad para ofrecer alternativas atractivas y viables a todas las reformas impuestas desde el Gobierno en primera instancia, y desde la Patronal como consecuencia en segunda. En suma, los sindicatos están dejando de ser percibidos como un interlocutor social válido y confiable, “el poder sindical se ha debilitado como fuerza social pero, sobre todo, se ha deteriorado su imagen de poder instrumental efectivo”¹¹³. Esto se agrava, en apariencia, por el uso de la política de “dejarlo pasar” u olvidarlo, es como si consideraran que los problemas se resolverán solos con el tiempo, como si fueran heridas que se curan y cicatrizan, o alguien vendrá y los resolverá. Todo apunta a una única salida, no parece haber indicios de que haya otra, y parece ser la de mantenerse “a la espera [...] de que cambie la coyuntura económica y se produzca un crecimiento económico fuerte y sostenido”¹¹⁴. Ni que decir tiene que se impone la realidad, los problemas no sólo siguen estando, sino que empeoran, y a día de hoy, los fundamentos del sindicalismo por los que se inició la lucha siguen vigentes y sin ser alcanzados por un discutible inmovilismo. Es la tónica de sus estrategias. “No se puede pensar que van a venir desde fuera a resolverte los problemas, cada uno tiene que preocuparse de sus intereses y no delegar [...] uno solo no se salva, hay que

¹¹¹ Véase, Miguélez, F., “Presente y futuro del sindicalismo en España”, *op. cit.*, pp. 204-205.

¹¹² Köhler, H-D. y Calleja, J. P., *op. cit.*, p. 131.

¹¹³ Antón, A., *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*, *op. cit.*, p. 29.

¹¹⁴ Rodríguez Guerra, J., *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*, *op. cit.*, p. 124.

organizarse”¹¹⁵. Parecen olvidar que no son entidades financieras, y en caso de quiebra o bancarrota nadie va a rescatarlos.

La conciencia general del estatus social de la población también juega una mala pasada en cuanto al reconocimiento social. A pesar de que una gran mayoría pertenecemos a la clase obrera y de que seguimos siendo trabajadores dependientes de un patrón que requiera de nuestros servicios nos guste o no, queremos creer que estamos por encima de eso. Parece que hemos interiorizado que pertenecer a la clase obrera es un demérito (tendemos a/preferimos considerarnos de clase media). Que nos definan como tal nos parece casi un insulto y una rebaja de nuestra posición social. Ello se agudiza si encima se pertenece a un sindicato. Sigue existiendo la concepción de que a mayor estatus social mejor persona se es y más capacidades y aptitudes se tienen, concepción claramente clasista. De ahí el culto incesante e incansable a los que representan este poder: empresarios de éxito, jugadores de fútbol, modelos, deportistas en general, tertulianos de poca monta en programas insulsos e insultantes para la inteligencia... Todo ello en contraposición a la poca consideración que se le tienen a los grandes genios de nuestra sociedad: científicos, investigadores... Renunciamos a nuestros orígenes porque nos avergonzamos de ellos y nos creemos mejores por no ser obreros. Parece que aceptamos la farsa que nos hemos autoimpuesto emulando lo que el neoliberalismo nos ha presentado como lo bueno y deseable, el camino a la excelencia y la felicidad.

3.3. El sindicalismo en Europa

La visión que en el resto de Europa se tiene de los sindicatos aparenta no ser tan sesgada como la que se tiene en España. La concienciación social es distinta y la apreciación de clases también, salvando los países donde la crisis económica ha sido tanto o más pronunciada como en España.

Existe un organismo máximo responsable de la organización sindical en Europa. Se trata de la CES o ETUC, que se encarga de la interlocución a nivel europeo como lo hacen cada uno de los sindicatos a nivel estatal. A pesar de las posibilidades que este organismo pudiera tener, lo cierto es que tiene poca representatividad. Se advierte un

¹¹⁵ Gómez, M. (2012), “Las múltiples razones del declive de los sindicatos”, *Diario el Confidencial*, (22-02-2012), recuperado el 24 de abril de 2014 de: <http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2012/02/22/las-multiples-razones-del-declive-de-los-sindicatos-93038/>

problema de “inadaptación del movimiento sindical a esta dimensión supranacional”¹¹⁶. Ello parece debido a que la transmisión de poder a una entidad superior equivaldría a una transmisión de la soberanía y competencias del sindicato en el país de origen a un organismo superior, y por tanto sometimiento, cuestión a la que ningún sindicato de ningún país parece estar dispuesto. Sería solidarizarse con más personas todavía, y atendiendo a que ni tan siquiera son solidarios dentro de las propias fronteras y con los distintos tipos de trabajadores y afiliados (hay muchos conflictos de intereses), mucho menos lo serán con los que están más allá de las fronteras de cada país. El actual “nacionalismo sindical” contradice la vocación internacionalista con la que surgió y se consolidó el movimiento obrero: la Primera y la Segunda Internacional son un buen ejemplo de ello¹¹⁷.

Utilizamos muchas veces el argumento de que en otros países están mejor con un desconocimiento absoluto de las condiciones de esos otros países. No son pocos los que argumentan una y otra vez que los sindicatos en otros países son mucho mejores que aquí y que su funcionamiento es puntero además de que no dependen de las ayudas del Gobierno, sin valorar que en la mayoría de los casos esto sucede así porque tanto su sistema como su legislación es diferente, y que sólo los afiliados tienen derecho a disfrutar de los beneficios obtenidos por la negociación. Se habla en cierto aspecto desde la ignorancia.

Hagamos comparativa de varios aspectos relacionados con los sindicatos de distintos países de nuestro entorno:

1. Alemania: como referente actual a nivel europeo en multitud de cuestiones.
 - a. Organización sindical mayoritaria: Confederación Alemana de Sindicatos (DGB). La conforman ocho sindicatos.
 - b. Eficacia de los convenios: No tienen eficacia erga omnes, no son de aplicación general, los resultados de las negociaciones sólo son aplicados a los trabajadores afiliados. El Estado tiene potestad para declarar la eficacia general si así lo estima en base a diversos parámetros.
 - c. Número de afiliados sindicales: en torno a los 8 millones de trabajadores.

¹¹⁶ Baylos, A., *Las relaciones laborales en España 1978-2003. Desde la Constitución hasta nuestros días*, op. cit., p. 244.

¹¹⁷ Abendroth, W. (1983), *Historia social del movimiento obrero europeo*, Barcelona, Laia.

- d. Lema: “estamos ahí para que se cumpla la norma del juego: siempre a la misma altura que el jefe”¹¹⁸
 - e. Financiación: Su sustento es fundamentalmente en base a las aportaciones de los afiliados, con un porcentaje estimado del 1% de su salario bruto.
 - f. Salario Mínimo Interprofesional: No existe esa figura económica, recientemente ha sido aprobado un salario mínimo a aplicar como máximo a partir de 2017. El salario que se ha establecido será aproximadamente el doble que en España, 8,5 €/hora.
 - g. Tasa de desempleo: 5,1 %
 - h. Otros: Uno de los sindicatos que componen la DGB, el Sindicato Industrial del Metal (IG Metall), es considerado como uno de los más fuertes del mundo, con aproximadamente 2.250.000 afiliados.
2. Reino Unido:
- a. Organización sindical mayoritaria: Congreso de Sindicatos británico (TUC). Lo conforman cincuenta y cuatro sindicatos.
 - b. Eficacia de los convenios: No tienen eficacia erga omnes, no son de aplicación general, los resultados de las negociaciones sólo son aplicados a los trabajadores afiliados.
 - c. Número de afiliados sindicales: en torno a 6,2 millones de trabajadores.
 - d. Lema: “la austeridad está fallando, necesitamos un futuro que funcione”¹¹⁹
 - e. Financiación: no hay datos fiables que faciliten esta información.
 - f. Salario Mínimo Interprofesional: existen diferentes tipos de salario mínimo relacionado con la edad del trabajador e introducido en 1999, así, los menores de 21 años reciben 6,12€/hora, y los que están por encima de esta edad reciben 7,57 €/hora.
 - g. Tasa de desempleo: 6,8%
 - h. Otros: Programa de formación exhaustivo para el mantenimiento y consecución de objetivos, abogando por la mejora de las capacidades de su propio personal. Apuestan porque la clave está en el desarrollo de su personal.
3. Finlandia:

¹¹⁸ DGB (2014), “Hacer más fuerte a las personas”, recuperado el 25 de abril de 2014 de: <http://es.dgb.de/la-dgb/esto-es-lo-que-hacemos>

¹¹⁹ TUC (2013), “A Future that Works”, *The TUC’S campaign plan*, London, Trades Union Congress.

- a. Organización sindical mayoritaria: Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK). Lo conforman veintiún sindicatos.
 - b. Eficacia de los convenios: Tienen eficacia erga omnes, los resultados de las negociaciones son aplicados a todos los trabajadores.
 - c. Número de afiliados sindicales: en torno a los 2 millones de trabajadores.
 - d. Lema: “igualdad de oportunidades, derechos y deberes para todos los empleados”¹²⁰
 - e. Financiación: Su sustento es fundamentalmente en base a las aportaciones de los afiliados, con un porcentaje estimado de entre el 1% y el 2% dependiendo de su salario bruto.
 - f. Salario Mínimo Interprofesional: No existe esa figura económica.
 - g. Tasa de desempleo: 8,5%
 - h. Otros: A los estudiantes que deseen afiliarse a partir de Educación Secundaria no se les exige el pago de cuotas sindicales mientras sean estudiantes.
4. Dinamarca:
- a. Organización sindical mayoritaria: Confederación Danesa de Sindicatos (LO). La conforman diecisiete sindicatos y cuatro confederaciones de sindicatos o cárteles.
 - b. Eficacia de los convenios: No tienen eficacia erga omnes, no son de aplicación general, los resultados de las negociaciones sólo son aplicados a los trabajadores afiliados. Sin embargo, en determinadas situaciones, la eficacia de los convenios pueden ser de aplicación tanto a empresas como a trabajadores no afiliados.
 - c. Número de afiliados: en torno a 1,5 millones de trabajadores.
 - d. Lema: “juntos somos más fuertes, podemos hacer más”¹²¹
 - e. Financiación: no hay datos fiables que faciliten esta información.
 - f. Salario Mínimo Interprofesional: No existe esa figura económica.
 - g. Tasa de desempleo: 6,5%
 - h. Otros: Precursores de la flexiseguridad en su forma más pura y beneficiosa para todos. Ideales de negociación en base a reformas sin que conlleven la necesidad de recortar beneficios.

¹²⁰ SAK (2014), “This is SAK”, recuperado el 26 de abril de 2014 de: <http://www.sak.fi/this-is-sak>

¹²¹ LO (2014), “LO’s value statement”, recuperado el 26 de abril de 2014 de: <http://www.lo.dk/English%20version.aspx>

Tras este breve análisis de algunos países de nuestro entorno, comprobamos que en países europeos existe conciencia de solidaridad social, expuesta en las altas tasas de afiliación y la credibilidad que se le dan a las instituciones sindicales. Es necesario hacer hincapié también en que existen sindicatos por sectores, ganando en especialización, que a su vez se engloban en organizaciones sindicales que las representan a nivel nacional y que les aportan mayor poder y capacidad para la consecución de los objetivos. Aún con el peso y representatividad que estos alcanzan, tienen mucho trabajo que realizar en materias que en España ya estaban consolidadas y que desde las Patronales se trata de abolir, como es la existencia del salario mínimo interprofesional¹²². Esto es indicativo de que algunas condiciones de nuestro sistema de relaciones laborales son buenas y de que en otros países aspiran a conseguirlas, mientras que en cambio, lejos de defenderlas, se están destruyendo y haciendo concesiones innecesarias que las limitan, ello fundamentalmente por una mala gestión por parte de los dirigentes tanto estatales como sindicales. Un claro indicio de ello, los resultados hablan por sí solos, se muestra en la respuesta generalizada a la pregunta realizada por el CIS en el *Barómetro de Noviembre 2013*, ¿cómo calificaría Ud., la situación política general de España?

	TOTAL	Estatus Socio Económico					No consta
		Clase alta/ media alta	Nuevas clases medias	Viejas clases medias	Obreros cualificados	Obreros no cualificados	
Muy buena	0,2	-	0,2	-	0,4	-	2,0
Buena	1,6	0,9	1,5	3,0	1,1	2,3	2,0
Regular	13,8	12,2	12,7	20,0	12,4	13,6	22,4
Mala	32,7	30,5	34,7	27,6	34,2	33,3	34,7
Muy mala	48,5	55,0	49,4	44,8	47,4	46,0	36,7
N.S.	2,5	1,1	0,5	4,2	3,7	3,6	2,0
N.C.	0,7	0,2	1,0	0,3	0,8	1,3	-
(N)	(2.472)	(436)	(591)	(330)	(757)	(309)	(49)

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Pregunta 4. Noviembre 2013.

Para concluir quisiera abrir un pequeño debate que nos haga reflexionar sobre cuál es el camino a seguir en todo este entramado político, social y laboral que nos comprende. Para ello y teniendo en cuenta la línea y proyección que siguen los salarios mínimos en los distintos países de la Unión Europea (véase la tabla siguiente), preguntarnos: ¿qué nos espera (progreso o recesión) en relación a las medidas que se están llevando a

¹²² Véase Jiménez, M. (2013), “El Banco de España plantea suprimir el salario mínimo para algunos trabajadores”, *El País*, (31-05-2013), recuperado el 09 de mayo de 2014 de: http://economia.elpais.com/economia/2013/05/31/actualidad/1369989628_740486.html

cabo?, ¿a quién hay que tomar como referente para salir de la situación presente?, ¿qué papel juegan los sindicatos en todo este asunto?, y por último, ¿en qué situación nos encontraríamos si no contáramos con su participación?

Comparativa países UE: Salario Mínimo 2014¹²³

Países	Fecha	SMI	Variación
España	2014	753 €	0
Reino Unido	2014	1.217 €	-3.76%
Francia	2014	1.445 €	1.06%
Portugal	2014	566 €	0
Bélgica	2014	1.502 €	0
Bulgaria	2014	174 €	9.68%
República Checa	2014	328 €	4.99%
Estonia	2014	355 €	10.94%
Grecia	2013	684 €	0
Croacia	2014	405 €	8.79%
Hungría	2014	344 €	2.68%
Irlanda	2014	1.462 €	0
Lituania	2014	290 €	0
Luxemburgo	2014	1.921 €	2.50%
Letonia	2014	320 €	11.63%
Malta	2014	718 €	2.94%
Holanda	2014	1.486 €	1.10%
Polonia	2014	387 €	-1.38%
Rumanía	2014	191 €	21.00%
Eslovenia	2014	789 €	0.70%
Eslovaquia	2014	352 €	4.23%
Turquía	2014	425 €	2.24%

Fuente: Datosmacro.com. Salario Mínimo 2014.

¹²³ Datos calculados a un salario de doce mensualidades cada año. La variación se refiere al porcentaje de cambio en el SMI con respecto al año anterior. Alemania, Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia no aparecen porque carecen de un salario mínimo nacional común.

Conclusiones

Mi recorrido investigador en la realización de este trabajo ha sido convulso, descubriendo realidades más allá de lo que se nos presenta diariamente. No ha sido fácil analizar las distintas versiones y puntos de vista que he consultado. Desde luego, he de reconocer que de lo más que me he dado cuenta es de mi desconocimiento en muchas materias que creía conocer, y de las que, a pesar de que después de este trabajo tengo un poco más de conocimiento, soy consciente de que todavía existen muchas más cosas que aprender y desarrollar sobre esta línea de estudio.

Diferentes aspectos han llamado mi atención, pero lo más significativo es sin duda la poca claridad y transparencia para con el ciudadano de a pie. La información que nos puede llegar parece no ser tan pura ni completa como pudiera aparentar, sufre muchas censuras por el camino, y por tanto lo que nos llega suele ser impreciso y opaco, dificultando cualquier visión más allá de la expuesta claramente. Parece no facilitarse la reflexión, se debe aceptar y acatar lo que se nos plantea sin cuestionarlo o cuestionándolo pero sin poder promulgar cambio significativo alguno. Para el avance y evolución es contraproducente, se dificulta la posibilidad para asentar con garantías las bases del futuro sindical estable y provechoso.

Todo hace indicar que el momento actual puede llegar a ser para los sindicatos en nuestro país el de mayor crisis que se recuerda desde sus inicios en democracia. Tal como demuestran los diversos índices analizados durante la realización de este trabajo, están perdiendo buena parte de su energía y poder de concentración y movilización social. No obstante, esta situación inestable actual no es nueva. Desde finales del siglo pasado hay muestras de que el enfoque u orientación no era el idóneo. La línea que se ha seguido los ha direccionado a una pérdida de valor cada vez mayor. Esto, unido a la reticencia al cambio propia del ser humano, les puede dificultar en alto grado la subsistencia en una sociedad cada vez más cambiante e individualista. La fuerza sindical se basa en la colectividad como herramienta de consecución de los objetivos de equidad y solidaridad, dejando a un lado cualquier juicio de valor que se les pueda recriminar en este sentido.

Una especial circunstancia que pone freno a la labor de los sindicatos, es la legislación en materia laboral de los últimos años, que siendo conforme a derecho parece que no lo es tanto conforme a la justicia social y a la aspiración de una sociedad más igualitaria. El apoyo para la consecución de la equidad de la parte débil del contrato ha perdido

consistencia. Se ha desnivelado la balanza hacia la parte más fuerte de la relación laboral, con claro perjuicio a la función y funcionalidad de los sindicatos. Ahora se tienen menos argumentos de sostén para la búsqueda de la justicia y la protección. Los proveedores de estas medidas juegan con el vocabulario, catalogando acciones con palabras que parecen reflejar una cosa, pero que significan una realidad bien distinta. Se hace creer a una parte de la población utilizando juegos de palabras que es por el bien común, pero después resulta ser un recorte de derechos y libertades. Con esta estrategia lo que se pretende es alejar la crítica y que la aceptación social sea grande, sin que la sociedad en un principio sepa en realidad lo que se le hace, se le engaña para evitar el revuelo social, siendo los sindicatos otra parte engañada más, en cuanto al menosprecio de sus opiniones al respecto.

Para tener perspectiva de futuro, es inevitable que los sindicatos y el sindicalismo acepten frontalmente y sin objeciones su rol, en cuanto a su importancia a nivel general de agente social, además del que implica su propia existencia como defensor laboral. Para poder tener futuro, todo pasa por hacer cambios en el presente. Posiblemente ese sea el camino a seguir, su actuación actual no sólo afectará a la población de nuestro tiempo, tendrá una afectación directa sobre las generaciones venideras. La situación actual parece no ser la más adecuada y favorecedora para ello, aunque por otro lado, si ahondamos en sus orígenes, puede que sea el momento preciso. Hay que asumir riesgos, cambiar la tónica y no conformarse con alcanzar lo menos malo en las negociaciones. Su papel constitucional así lo requiere. Sus resultados van a delimitar el porvenir de gran parte de nuestra sociedad. Pero depende de todos el cambio, empezando por la propia concepción existente que nos envuelve, si se quiere progresar hay que ampliar y no recortar. El objetivo debe ser una sociedad lo más igualitaria posible.

En base a la información y conocimiento adquirido durante la realización de este estudio, he llegado a entender lo que implica el sindicalismo y su expresión mediante los sindicatos, y tengo que decir que estoy de acuerdo con sus fundamentos. Lo único que no soy capaz de defender y que es necesario invertir para poder evolucionar y ser aceptado, es la corrupción, que por otro lado, tal como he manifestado con anterioridad, está, muy a mi pesar, generalizada, aunque esto no lo justifique. La limpieza tendría que ser general para poder hacer el noble trabajo para el que está destinado. La ciudadanía tendría que entender que muchas de las cuestiones que tienen en sus manos son fundamentales e importantísimas, y que sin duda necesitan todo el apoyo que podamos prestarles para su consecución. El sindicato por sí sólo no hace mucho, es una

herramienta, necesita de la sociedad para ponerse en marcha y conseguir aquello por lo que lucha.

A la pregunta ¿tienen futuro los sindicatos? La respuesta sería que dependen de ellos mismos. Si aceptan el cambio y son capaces de adecuarse, tienen oportunidad de futuro.

Eso sí, necesitan labrárselo, ninguna semilla es capaz de nacer si no es sembrada.

Para concluir, quiero hacer mención que el sindicalismo es el único medio presente y futuro de contención de abusos en las condiciones laborales. Por muchas discrepancias que existan en su actuación, es lo único que nos separa de la especulación y cruel dominio neoliberal, evidenciado en la explotación laboral y sumisión ante los atropellos de quienes ostentan su poder. No percibo, ni quiero percibir una sociedad capitalista al completo y libre de sindicatos.

Bibliografía

- Abendroth, W. (1983), *Historia social del movimiento obrero europeo*, Barcelona, Laia.
- Alkasaro, J. (2011), “El sindicalismo del futuro”, *Sennaciulo*, nº 1271,
- Antón, A. (2006), *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*, Madrid, Talasa.
- Antón, A. (2011), “De la indignación a la acción colectiva”, *Berrituz*, nº 29.
- Aragón, J. y Benito, R. (2011), “Sobre el trabajo y el sindicalismo en la empresa y en la sociedad”, *La Gaceta Sindical*, nº 16.
- Baylos, A. (2003), *Las relaciones laborales en España 1978-2003. Desde la Constitución hasta nuestros días*, Madrid, GPS.
- Baylos, A. (2014), “Debates sobre la huelga”, disponible en: <http://baylos.blogspot.com.es/2014/01/debates-sobre-la-huelga-i.html>
- Baylos, A. (2014), “Cambios en el mundo del trabajo”, *Fundación 1º de Mayo*, nº 89.
- Beneyto, P. J. (2008), “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, nº 1.
- Beneyto, P. J. (2010), “Afilación y representación sindical en Europa”, *Área de Estudios Sindicales de la Fundación 1º de Mayo*, nº 37.
- Beneyto, P. J. (2012), “Legitimidad, derechos sindicales y fuentes de financiación en España y en la Unión Europea”, *Fundación 1º de Mayo*.
- Beneyto, P. J. (2014), “La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España”, *Fundación 1º de Mayo*, nº 78.
- Castells, M. (1997), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, vol. 1, “La sociedad red”, Madrid, Alianza.
- CCOO (2013), *Informe general del 10º Congreso Confederal*, Madrid.
- CCOO (2013), “Comisión de investigación interna sobre la intervención sindical en los expedientes de regulación de empleo de Andalucía acogidos al programa de ayudas públicas de esa comunidad en el período 1999-2010”, Madrid.
- Cilleros Conde, R. (2011), “Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical”, *Encrucijadas*, nº 1.
- Cisneros Britto, P. (2004), “Análisis sociológico de la juventud española actual”, *revista de la Universidad Complutense de Madrid*, año 29, nº 14.
- CIS (2013), “Barómetro de noviembre 2013”, nº 3005, Centro de Investigaciones Sociológicas.

- CIS (2014), “Barómetro de abril 2014”, nº 3021, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- European Commission (2010), *Industrial Relations in Europe 2010*, Publications Office of the European Unión.
- Fernández Riquelme, S. (2011), “Corporativismo y relaciones laborales en España: una historia de la organización del trabajo como sistema de Política Social”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, nº 1.
- Fierro, G. (2014), “La profesión en la actualidad”, disponible en: http://laenfermerareflexiva.blogspot.com.es/2014_04_01_archive.html
- Gallardo, R. (2011), “Democracia sindical interna y formas de participación”, *La Gaceta Sindical*, nº 16.
- García, M. A. (2009), “El sindicalismo en España”, en VV.AA., *Seminarios y Jornadas 57/2009*.
- Guerra Contreras, H. J. (2008), “La negociación y el manejo de conflictos en las organizaciones”, *Episteme*, nº 13, México.
- Köhler, H-D. (1995), *El movimiento sindical en España. Transición democrática, regionalismo, modernización económica*, Madrid, Fundamentos.
- Köhler, H-D. (2008), “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio Tecnológico”, *Laboratorio de Alternativas*, Fundación Alternativas.
- Köhler, H-D. y Calleja, J. P. (2011), “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”, *La Gaceta Sindical*, nº 16.
- Köhler, H-D. y Martín Artiles, A (2007), *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (2ª ed.), Madrid, Delta Publicaciones.
- Köhler, H-D. (2009), “El sindicalismo en España”, en VV.AA., *Seminarios y Jornadas 57/2009*.
- Köhler, H-D. (2013), “Estrategias de revitalización sindical. Experiencias de organizing”, en VV.AA., *Sindicalismo en la empresa y el territorio*, Madrid, CNT.
- Leyva Piña, M. A. y Rodríguez Lagunas, J. (2002), *Democracia y legitimidad en los sindicatos de la aviación II*, México, Plaza y Valdés.
- Lizcano Álvarez, J. (2013), “La nueva Ley de Transparencia: un importante desafío social”, (23-12-2013), *web de la Abogacía Española*.
- Marx, K. (2005). *El Capital. El proceso de producción del capital* (20ª ed.), Tomo I, vol. 3, México, Siglo XXI.

- Marzal Fuentes, A. (1991), “El sindicalismo en el derecho español: modelo, problemas y perspectivas (y II)”, *Revista de Fomento Social*, nº 184.
- Méndez, C. (2001), “Una sociedad de futuro, con sindicatos”, *Revista Unión*, nº 199.
- Miguélez, F. (1999), “Presente y futuro del sindicalismo en España”, en Miguélez, F. (dir.) y Prieto, C. (coord.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI de España.
- Miguélez Lobo, F. (2007), “Flexiseguridad, bienestar y cohesión social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extraordinario, 1.
- Miguélez, F. (2011), “¿Reformar la negociación colectiva?”, *La Gaceta Sindical*, nº 16.
- Ortiz Vargas, F. J. (2011), “Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España”, Córdoba, CNT.
- Palomeque López, M. C. (2009), “El sistema de las relaciones sindicales en España: el balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social”, *Laboratorio de Alternativas*, Fundación Alternativas.
- Palomeque López, M. C. (2010), “Una caracterización del sistema sindical español”, *Anuario 2010*, Fundación 1º de Mayo.
- Ramos Quintana, M. (2002), “Globalización de la economía y transformaciones del Derecho del Trabajo”, *Justicia Laboral*, nº 10.
- Recarte, A. (2010), *El desmoronamiento de España. La salida de la crisis y la política de reformas*, Madrid, La Esfera de los Libros.
- Recio, A. (2001), “Empresa red y relaciones laborales”, en Dubois, A., Millán J. L. y Roca, J. *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental*, VII jornadas de economía crítica, Barcelona, Icaria.
- Richards, A. (2008), “El sindicalismo en España”, *Laboratorio de Alternativas*, Fundación Alternativas.
- Richards, A. (2009), “El sindicalismo en España”, en VV.AA., *Seminarios y Jornadas 57/2009*.
- Ripa, D., Rodríguez, J. y Fuente, A. (2013), “Sindicalismo, crisis económica y movimientos sociales: Identidades, debilidades y fortalezas del sindicalismo y escenarios futuros”, Universidad de Alcalá.
- Rodríguez Algans, L. y Roca Martínez, B. (2013), “El poder laboral. Una propuesta teórica para analizar las relaciones de poder en la empresa y las estrategias de los actores”, en VV.AA., *Sindicalismo en la empresa y el territorio*, Madrid, CNT.

- Rodríguez Guerra, J. (2006), *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*, Madrid, Talasa.
- Rodríguez Guerra, J. (2013), *Orden liberal y malestar social. Trabajo asalariado, desigualdad social y pobreza*, Madrid, Talasa.
- Rodríguez Guerra, R. (1998), *El liberalismo conservador contemporáneo*, La Laguna, Servicios de Publicaciones de la Universidad de La Laguna.
- Taibo, C. (2011), *Estado de alarma. Socialismo de casino, izquierda anémica. Sindicalismo claudicante*, Madrid, Los Libros de la Catarata.
- TUC (2013), “A Future that Works”, *The TUC’S campaign plan*, London, Trades Union Congress.
- UGT (2013), “Situación de la Negociación Colectiva hasta junio de 2013”. Gabinete Técnico Confederal de UGT.
- VV.AA. (2012), *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*, Madrid, Fundación 1º de Mayo.
- Zolo, D. (2006), *Globalización. Un mapa de los problemas*, Bilbao, Mensajero.

Noticias digitales utilizadas:

- Abad, M. (2013), “El indultómetro: una plataforma para conocer los indultos concedidos en España desde 1996”, *Yorokobu*, (11-02-2013), disponible en:
<http://www.yorokobu.es/indultometro/>
- Arenes, S. R. y Tudela, A. (2010), “La CEOE, un gran negocio engrasado con dinero público”, *Público.es*, (10-10-2010), disponible en:
<http://www.publico.es/dinero/340792/la-ceoe-un-gran-negocio-engrasado-con-dinero-publico>
- Cabrillo, Francisco (2013), “Sindicatos en crisis”, *Civismo.org*, (25-11-13), disponible en:
<http://www.civismo.org/es/articulos-de-opinion/sindicatos-en-crisis>
- Ceberio, M. y De Cózar, A. (2012), “Radiografía de las medidas de Gracia concedidas en 2012”, *El País* (02-12-2012), disponible en:
http://politica.elpais.com/politica/2012/12/01/actualidad/1354397663_879441.html
- Collantes, P. (2013), “Las estructuras de UGT están obsoletas e infladas”, *El País*, (19-05-2013), disponible en:
http://ccaa.elpais.com/ccaa/2013/05/19/paisvasco/1368960171_339844.html

DGB (2014), “Hacer más fuerte a las personas”, disponible en:

<http://es.dgb.de/la-dgb/esto-es-lo-que-hacemos>

Europa Press (2013), “El Gobierno reduce en un 44% las subvenciones a los sindicatos”, (06-08-13), disponible en:

<http://www.europapress.es/economia/noticia-gobierno-reduce-44-subvenciones-sindicatos-20130806115755.html>

García-Abadillo, C. (2013), “El misterio de la financiación sindical”, *El Mundo*, (18-11-2013), disponible en:

<http://www.elmundo.es/espana/2013/11/18/528957040ab74072278b457a.html>

Gómez, M. (2012), “Las múltiples razones del declive de los sindicatos”, *Diario el Confidencial*, (22-02-2012), disponible en:

<http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2012/02/22/las-multiples-razones-del-declive-de-los-sindicatos-93038/>

Jiménez, M. (2013), “El Banco de España plantea suprimir el salario mínimo para algunos trabajadores”, *El País*, (31-05-2013), disponible en:

http://economia.elpais.com/economia/2013/05/31/actualidad/1369989628_740486.html

Lizcano Álvarez, J. (2013), “La nueva Ley de Transparencia: un importante desafío social”, *web de la Abogacía Española*, (23-12-2013), disponible en:

<http://www.abogacia.es/2013/12/23/la-nueva-ley-de-transparencia-un-importante-desafio-social/>

LO (2014), “LO’s value statement”, disponible en:

[http://www.lo.dk/English%20 version.aspx](http://www.lo.dk/English%20version.aspx)

SAK (2014), “This is SAK”, disponible en:

<http://www.sak.fi/this-is-sak>

Val Palao, D. (2012), “La patronal recibe más dinero público que los sindicatos”, *Tercerainformación.es*, (03-04-2012), disponible en:

<http://www.tercerainformacion.es/spip.php?article35681>

Anexo

Investigación llevada a cabo entre 2012 y 2013 a través de entrevistas y cuestionarios: “debilidades generales que afectan al conjunto del sindicalismo”.

<p>Debilidades generales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas organizativos: falta de participación interna, frescura, afiliación, falta de jóvenes, precarios y mujeres, etc. • Institucionalización: dependencia de subvenciones, liberados, falta de independencia, etc. • Problemas de legitimidad social: falta de influencia, concertación, falta de legitimidad, quiebra de representatividad imagen de poca combatividad. • Falta de adaptación a la organización del trabajo actual y crisis del movimiento obrero.
<p>Debilidades sindicatos mayoritarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas organizativos: falta de participación interna y de militancia social, frescura, afiliación, falta de jóvenes, precarios y mujeres, conjugar intereses diversos, etc. • Institucionalización: Burocratización, dependencia de subvencione, liberados, intereses corporativos, falta de independencia, falta de austeridad, aceptación del sistema actual, etc. • Problemas de legitimidad social: falta de influencia y poder social y en organizaciones, concertación y pactismo, falta de legitimidad, quiebra de representatividad imagen de poca combatividad, etc. • Falta de adaptación a la organización del trabajo actual. • Alejamiento de jóvenes y precarios en discurso y práctica. • Sindicatos de servicios: falta de capacidad de movilización. • Falta de coordinación internacional.
<p>Debilidades sindicatos minoritarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de medios, poder e influencia: voluntarismo, falta de logros, no acceso a órganos consultivos, no acceso a medios de comunicación. • Falta de adaptación a la organización del trabajo actual. • Alejamiento de jóvenes y precarios en discurso y práctica. • Falta de innovación en discurso. • Excesivo enfoque en los mayoritarios.

Fuente: Ripa, D., Rodríguez, J. y Fuente, A. (2013), “Sindicalismo, crisis económica y movimientos sociales: Identidades, debilidades y fortalezas del sindicalismo y escenarios futuros”, Universidad de Alcalá.