

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso académico 2014/2015

Convocatoria: JUNIO

Sindicalismo en España: un repaso por su historia reciente, sus características actuales y sus perspectivas de futuro

Unionism in Spain: a review of recent history, their current features and future perspectives

Realizado por la alumna Dña. Acerina Nazareth Gómez Curiel

Tutorizado por la profesora Dña. María del Carmen Marrero Muñoz

Departamento: Sociología

Área de conocimiento: Sociología

Abstract: The unions, in his role of representatives of the working class, they are fundamental organism of the social and democratic state of law. They have been and are a very important figure to achieve and improve labor rights. Although the unión membership has down in recent years, and its image is not in best momento, they are necessary institution for the proper functioning of the labor relations in our country.

In this study, analyze the sujet of corporatism in Spain and the recent history of trade unionism, especially since the end of the Franco regime, to democracy. We discuss fundamental aspect of trade unions, as affiliation, the representation and their financing, to then analyze them and draw some conclusions about their problems, and what could be the aspects where they can improve

Key words: unionism, corporatism, transition, CC.OO., affiliation, UGT, precariousness, workers, labor market.

Resumen: Los sindicatos, en su papel de representantes de los intereses de la clase obrera, son un organismo fundamental del estado social y democrático de derecho. Han sido y son una figura muy importante para la consecución y mejora de los derechos laborales. Aunque la afiliación sindical haya bajado considerablemente en los últimos años y su imagen no se encuentre en el mejor momento, son una institución necesaria para el buen desenvolvimiento de las relaciones laborales en nuestro país.

En el presente trabajo abordaremos el tema del corporativismo en España y la historia reciente del sindicalismo, especialmente desde el final del franquismo hasta la democracia. Trataremos aspectos fundamentales de los sindicatos, tales como la afiliación, la representación y su financiación, para, posteriormente analizarlos y extraer algunas conclusiones acerca de cuáles son sus principales problemas y cuáles podrían ser los puntos donde pueden mejorar.

Palabras clave: sindicalismo, corporativismo, transición, CC.OO., afiliación, UGT, precariedad, trabajadores, mercado laboral.

Introducción	4
1. Corporativismo en España desde la Restauración a la Transición	5
1.1. La Restauración (1875-1923).....	8
1.2. La dictadura de Primo de Rivera (1923-1930).....	11
1.3. Segunda República (1931-1936).....	12
1.4. Régimen franquista (1939-1975)	12
1.5. La Transición: los Pactos Sociales (1977-1984).....	13
2. Movimiento obrero en España: de la Dictadura a la Democracia	15
3. Los sindicatos en la Transición	18
4. Marco normativo de los sindicatos	25
4.1. Los sindicatos en la Constitución.....	25
4.2. El derecho de Libertad Sindical	26
5. Los sindicatos: representatividad, afiliación y financiación	27
5.1. La representatividad de los sindicatos.....	28
5.1.1. Sindicatos más representativos de España.....	29
5.2. Afiliación sindical en España.....	30
5.2.1 Análisis comparado de la afiliación en Europa	35
5.2.2 Los determinantes de la afiliación sindical.....	38
5.3. Financiación de los sindicatos.....	40
6. Negociación colectiva	41
7. Las nuevas características del trabajo y los sindicatos	43
7.1. Los cambios en el mundo del trabajo.....	44
8. Los principales problemas de los sindicatos	46
9. Propuestas de mejora de los sindicatos	48
Conclusión	49

Introducción

En los últimos años el poder de los sindicatos ha caído considerablemente reduciéndose el número de trabajadores afiliados a los sindicatos. El panorama al que se tienen que enfrentar los sindicatos es muy complejo, con un mercado laboral caracterizado por el fraccionamiento de la masa de trabajadores; por un lado, están los trabajadores con contratos fijos o indefinidos y condiciones de empleo seguras y estables; y por otro, los trabajadores temporales o con condiciones precarias de empleo así como los desempleados. Los primeros cuentan con un fuerte apoyo de los sindicatos, pero los segundos están más desprotegidos. Todo ello hace que la sociedad se cuestione si los sindicatos de verdad representan a todos los trabajadores.

Junto a esta segregación de trabajadores, hay que señalar la importancia que ha tenido en los últimos años el sector servicios, con baja tradición sindicalista, la aparición de nuevos sectores, y la precarización de las condiciones laborales derivada de la crisis económica.

La forma de actuar de los sindicatos también ha variado mucho. Nada tiene que ver la actividad frenética de finales del Franquismo y principios de la Transición con la situación actual, y esto tiene que ver con que se han centrado en mejorar su papel institucional, dejando de lado la problemática social y la movilización ciudadana.

En el primer capítulo del presente trabajo, procederemos a hacer un repaso por el corporativismo en España desde la Restauración hasta los Pactos Sociales de la Transición, para entrar en contacto con la evolución de la política social en España.

En el segundo capítulo abordaremos la evolución de los sindicatos españoles, su forma de actuar y las estrategias seguidas, desde la etapa final del Franquismo hasta el inicio de la democracia.

A partir del capítulo cuatro al nueve, analizaremos la situación actual de los sindicatos españoles, haciendo hincapié en el marco normativo que regula los sindicatos y los fenómenos que determinan la legitimación de los mismos. Además estudiaremos la afiliación sindical de los últimos años y la compararemos con datos de la Unión Europea, para después centrarnos en cuáles son los determinantes de la afiliación, las

características de la negociación colectiva en España, los principales problemas del sindicalismo español y los aspectos a mejorar por los mismos.

1. Corporativismo en España desde la Restauración a la Transición

Antes de analizar el corporativismo en España a lo largo de sus diferentes etapas políticas, nos detendremos en las diferentes definiciones que nos proporcionan los autores al respecto.

Incisa (1982, citado en Fernández Riquelme, 2011) define el corporativismo como la doctrina que busca la “organización política y económica de la vida social” fundada históricamente en la mediación entre trabajo y capital, y cuya finalidad es la armonía social, que es lo que define la cuestión social (p. 158).

Tanto el corporativismo como el neocorporativismo para Goldin, Vargas, Melgar y Valverde (2012) se refieren a la intermediación de intereses.

Por su parte, Schmitter (1975, citado en Maestro, 1985 p.156) lo define como “un sistema de representación de intereses en el cuál las unidades constitutivas están organizados en un número limitado de categorías únicas, obligatorias, no en competencia entre sí, ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (si no creadas) por el Estado (...) que les concede el monopolio de la representación en el interior de sus respectivas categorías, a cambio de observar con cierto control sobre la selección de sus líderes y sobre la articulación de demandas y de los apoyos”.

Por último, Panitch (1980, citado en Maestro, 1985 p.157) lo define como “estructura política en el ámbito del capitalismo avanzado, que integra grupos organizados de productores socio-económicos, a través del sistema de representación y recíproca interacción”.

Expuestas estas definiciones iniciamos el estudio del corporativismo en el siglo XIX.

La sociedad europea del siglo XIX ha sido analizada a la luz de la noción de la división funcional del trabajo, término tomado por Fernández Riquelme (2011) de la obra de Durkheim (1982) “La división del trabajo social”. Desde esta perspectiva se defiende que de la división del trabajo nacen relaciones de cooperación denominadas

también positivas, definidas por un conjunto de reglas jurídicas denominado, a su vez, derecho cooperativo.

A medida que se desarrolla la “Cuestión Social”, se comienza a configurar el Estado Social. Castel (1997) defiende que esta Cuestión Social surge en el siglo XIX con las primeras formas de pobreza de la clase obrera en la sociedad capitalista, y del impacto de la economía en la política, y la define como “la inquietud acerca de la capacidad de mantener la cohesión de una sociedad” (p. 29).

Por su parte, Iamamoto (1997) entiende que el término Cuestión Social se refiere a esta nueva clase obrera que surge en el capitalismo y que reivindica que empresarios y Estado les reconozcan como clase; y, pone de manifiesto la contradicción que existe entre el proletariado y la burguesía, así como la necesidad de intervención para acabar con la pobreza de los trabajadores.

En Europa, la experiencia de la democracia social había fracasado, y no sería hasta el gobierno de Bismarck en Alemania, cuando aparece la primera legislación socio-laboral. Detrás de este interés de Bismarck por la política social, se escondían “motivaciones reaccionarias” que buscaban acabar con el movimiento obrero desde arriba (Perfecto, 2006).

Aparece así, tras la experiencia alemana de legislación social, la primera doctrina corporativista, fruto de la relación entre la política y la economía. Desde la doctrina corporativista se apoya la existencia de asociaciones que representen los intereses y actividades profesionales, sobre la base de la solidaridad y la colaboración, para atenuar la conflictividad social tanto en el plano económico como la lucha de clases y las diferencias ideológicas. El corporativismo como política social influyó de manera significativa en los grandes pactos económicos, sociales y laborales en Europa durante el siglo XX.

Laubier (1984, citado en Fernández Riquelme, 2011) plantea que la política social dependía y depende de la voluntad política y de la situación económica, y que la solidaridad social viene determinada por la intervención del Estado. Esta solidaridad se refiere a un pacto entre la clase trabajadora y la clase que dispone de los medios de producción, y que Perfecto (2006) considera es la forma en la que se puede asegurar que se transfieran los recursos necesarios y se acepte el nuevo modelo político liberal-democrático.

Los sindicatos quieren influir en esta política social para eliminar las diferencias entre las clases sociales. No obstante, las propuestas de los sindicatos no tuvieron el

efecto deseado pues estaban muy influenciadas por la política de la era de entreguerras entre los años 1919 y 1939.

La política social en España no siguió las mismas pautas que en el resto de Europa, debido a que el proceso de industrialización fue más tardío y a las singularidades culturales e institucionales. En esta misma línea apunta Martín (2003) que indica que el desarrollo industrial en España fue “tardío, inconsistente y lento”.

Perfecto (2006) señala que en España existen dos planteamientos que sientan la base de la legislación social y, por tanto, del corporativismo español, estos son: el organicismo definido como concepción filosófica que sustenta el concepto de “armonicismo social” y, por otro lado, la noción de “Estado tutelar”, todo ello influido por la aportación del catolicismo social.

Las condiciones en las que surge el corporativismo socio-laboral en España son las siguientes:

- El Krausismo y el Catolicismo Social son las dos escuelas que sientan las bases de la nueva Política social en España. Ambas afirman que el corporativismo es necesario en el sistema de relaciones laborales y que elimina la lucha de clases. Estas escuelas la formaban, la burguesía intelectual del mundo de la Medicina, el Derecho y la Ingeniería, y se encontraban vinculadas a la Universidad, tal como afirma Perfecto (2006). Pero no son las únicas escuelas que vieron la importancia del corporativismo en el modelo de relaciones laborales que se empezaba a gestar en España, sino que también otros pensadores se unen a esta misma teoría como lo son: Gumersindo Azcárate (1840-1917), la corriente del Krausismo-institucionalismo (1870-1959), Joaquín Costa (1846-1911), el Regeneracionismo, Severino Aznar (1870-1959). Todos ellos parten de la idea de que es posible una armonía social.
- Se aprueba el Real Decreto de 6 de diciembre de 1836 eliminando lo que quedaba de la organización gremial en España, y se proclama mayor libertad de empresa y trabajo. Aún así siguieron subsistiendo los gremios en forma de coaliciones patronales y sociedades profesionales.
- Se aprueba la Real Orden de 1953 que prohibía la asociación sindical.
- Para García (1977, citado en Fernández Riquelme, 2011), el desarrollo industrial y las crisis del sistema político, marca una nueva etapa del corporativismo moderno en España, al tiempo que se moderniza el sistema político.

- Cobra especial importancia la negociación colectiva.
- Durante la dictadura de Primo de Rivera se implanta la Reforma Social Autoritaria, que también fue un elemento de control social franquista, y se desarrollaría posteriormente en la democracia.

1.1. La Restauración (1875-1923)

Durante esta etapa la situación en España se caracteriza por la existencia de un pluralismo político y socio-laboral. Persistían las organizaciones mutualistas y profesionales, en un panorama protagonizado por la existencia de unas relaciones caciquiles que querían acabar con el corporativismo y los gremios.

Sánchez (2014) apunta que al inicio de la Restauración los poderes públicos comienzan a preocuparse por la Cuestión Social Obrera y ven la necesidad de mejorar la situación del proletariado industrial. A partir de esta necesidad de mejorar la situación de los trabajadores se aprueban numerosas leyes y se crean diversas instituciones, entre las que destacan las siguientes:

- En la Restauración destaca el papel de los tribunales de Arbitraje entre 1876 y 1923, en el seno de la Reforma social española. No sería hasta la huelga general de 1917 que se crean los tribunales de arbitraje socio-laboral, y se empieza a hablar de un Parlamento o Senado corporativo.
- En 1883 se crea la Comisión de Reformas Sociales, que pasará a convertirse en 1903 en el Instituto de Reformas sociales, lo que pone de manifiesto que hay mayor actuación de las instituciones públicas en materia social tal como afirma Marraud (2003).
- Sólo en el artículo 13 de la Constitución de 1876, se permite el asociacionismo obrero y profesional, pero no será hasta la Ley de Asociaciones de 1887 que se abra el debate de la Cuestión Social. Personalidades como Segismundo Moret (1838-1913) se mostraron a favor de la libre asociación mientras que otros vieron en esta ley una amenaza.
- La Ley de Asociaciones supone el germen de organizaciones colegiales y obreras como el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), Unión General de Trabajadores (UGT) y Círculos Católicos. A partir de esta ley surge el gran debate acerca de cómo debe ser la forma de afiliación a los sindicatos.

- Se crean en 1891 los Jurados Industriales a propuesta de la Comisión, compuestos por trabajadores y empresarios.
- Con la llegada de Alfonso XIII al poder en España, los dictámenes de la Comisión de Reformas Sociales son recogidos para realizar un proyecto de jurados mixtos y que quedasen integrados patronos, sindicatos y Estado.
- En 1908 se aprueban dos leyes importantes: la Ley de Conciliación y Arbitraje, y la Ley de Tribunales Industriales, con la intención de reducir la creciente conflictividad laboral e integrar el movimiento obrero.
- El 19 de mayo de 1908 sale a la luz la Ley de Tribunales Industriales, donde se tendrían en cuenta las opiniones tanto de obreros como de empresarios.

Marraud (2003) considera que la Reforma Social en España está vinculada al pensamiento positivo de la intervención del Estado. Pero a pesar del mayor intervencionismo y de la promulgación de todas estas leyes, seguía habiendo críticas como las de Severino Aznar que creía que el Estado no intervenía suficientemente.

El Estado siguió con su tarea de elaborar normativa socio-laboral y para ello crea en 1911 el proyecto de Ley sobre Asociaciones Obreras, definiendo a las asociaciones profesionales como aquellas “que tengan por objeto el estudio, fomento, y defensa de los intereses económicos, intelectuales y morales de industrias, profesiones y oficios”.

El Instituto de Reformas Sociales, por su parte, centraba sus esfuerzos en la elaboración de un proyecto de Ley de Contratos de Trabajo para intermediar entre las reivindicaciones obreras.

Desde el Gobierno se debate la creación de comités paritarios sectoriales, comisiones mixtas, tribunales de arbitraje provinciales, colegios y corporaciones profesionales locales y regionales, y un Parlamento de representación corporativa. Además se debatía la creación de un Parlamento de Trabajo con el objetivo de dar una solución a los problemas del mundo obrero y estabilizar la producción, pero que finalmente se rechazó.

Entretanto en España se estaba asistiendo a una etapa de numerosas revueltas obreras entre los 1918 a 1920, sobre todo en Barcelona, que pasó a denominarse como “Trienio Bolchevique” (Barrios, 1996, citado en Fernández Riquelme, 2011)

Se siguió con la tarea de elaborar normativa en materia laboral y se llevaron a cabo acciones encaminadas a conseguir un mayor avance social:

- Elaboración de la ley de Los Consejos de Conciliación y la Ley de Arbitraje de 19 de mayo de 1908 para el arbitraje voluntario.
- Elaboración del Real Decreto de 24 de mayo de 1919 que se refiere a los comités paritarios en la industria.
- Se crea el primer régimen legal constitutivo de las Corporaciones Agrarias.
- España ingresa en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y asiste a la Conferencia de Washington, dotando a la reforma social de un mayor empuje.
- En 1919 Antonio Maura presenta su proyecto para constituir unos Sindicatos Obreros.
- Por último, en 1920 se crea el Ministerio de Trabajo, obra de Eduardo Dato, como un conjunto de todos los organismo de carácter social, tales como el Instituto de Reformas Sociales, que tenía la misión de coordinación (Marraud, 2003).

Con la creación del Ministerio de Trabajo, desaparece el Instituto de Reformas Sociales, y algunos autores vieron en la creación de este ministerio una señal de evolución o un paso a la contemporaneidad.

Villacorta (1989, citado en Fernández Riquelme, 2011) señala que las clases medias urbanas y profesionales también hicieron su propia transformación. La profesión fue teniendo cada vez más importancia hasta el punto de llegar a configurarse como realidad jurídica, social y política, y punto de referencia de valores morales o religiosos.

Los colegios profesionales establecieron la colegiación obligatoria y los colegios de médicos, abogados, maestros y funcionarios empezaron a discernir aspiraciones corporativistas.

Los médicos, notarios y abogados, y funcionarios de las distintas administraciones públicas lograron sus objetivos, creando así la Unión Médica Nacional en 1921, y la Unión Nacional de Maestros en 1915, y movilizaron a los funcionarios de las Universidades, el personal de correos y telégrafos en las huelgas de abril de 1919 y en 1922. También las organizaciones patronales agrarias de ideas regeneracionistas querían que se representasen sus intereses económicos. El punto en común de todos estos colectivos era la necesidad de una entidad que les representase, manteniendo su personalidad.

Seguía habiendo revueltas de trabajadores y empresarios unos a favor y otros en contra del arancel proteccionista, de la reforma social o de los tribunales de arbitraje, mientras, la policía intervenía en las huelgas campesinas y de la industria.

1.2. La dictadura de Primo de Rivera (1923-1930)

Como explica Gómez Navarro (1991, citado en Fernández Riquelme, 2011) durante la dictadura de Primo de Rivera el sistema de relaciones laborales instaurado se denominó Organización Corporativa Nacional. Este sistema se basó en:

- Libre sindicación.
- Obligatoria corporación, de obreros y patronal.
- Su principal objetivo era acabar con la lucha de clases.
- Importancia de la política social.

En su confección colaboró la UGT y figuras importantes como Francisco Largo Caballero (1869-1946), y miembros del ya disuelto Instituto de Reformas Sociales, así como figuras del liberalismo organicista, del constitucionalismo, krausismo y reformistas católico-sociales.

El Real Decreto Ley de Organización Corporativa Nacional de 1926 establece un comité paritario de arbitraje y conciliación laboral, con igual participación de patronos y obreros bajo la supervisión del Estado. Por lo que la conciliación sería obligatoria y permanente, con supervisión del Estado, de forma que todo oficio, asociación o grupo debería estar en una corporación obligatoria, constituyéndose en comités paritarios. Los comités paritarios son un organismo compuesto por patronos y obreros de determinadas profesiones a partir del que se forman las Corporaciones Profesionales.

De manera, el sistema se estructuraba en: comité paritario, comisiones mixtas de trabajo, comisiones mixtas provinciales, consejos de corporaciones y comisiones delegadas de trabajo.

Las 27 corporaciones profesionales a su vez también se clasificaban en otros 4 grandes grupos: producción primaria, secundaria, servicios, comercio y varios.

En la cúspide de este sistema de regulación corporativa se encuentra el Comité Paritario, como “entidad de derecho público” que tiene funciones y atribuciones bajo delegación y descentralización estatal, siendo integrado por representantes patronales y

sindicales, con presidentes y vicepresidentes elegidos por el Ministerio para el control burocrático del organismo (Fernández Riquelme, 2011).

1.3. Segunda República (1931-1936)

La creación más importante de este periodo es, para Fernández Riquelme (2011), la creación de los Jurados Mixtos en 1931, cuya función era controlar la contratación y el cumplimiento de la normativa laboral. La denominación cambiaba para el sector agrario, denominándose Jurados Mixtos de Trabajo Rural, Propiedad Rústica e Industrias Agrícolas.

Más tarde se amplían los Jurados Mixtos a la industria, los servicios y las profesiones. El ámbito geográfico de estos jurados, será local o comarcal, provincial y nacional. El objetivo de estos Jurados sería mejorar las condiciones de trabajo en general, y la conciliación entre los trabajadores y la patronal.

1.4. Régimen franquista (1939-1975)

Durante la dictadura de Franco el sistema instaurado por el Régimen fue el Corporativismo de Estado para el control político de las relaciones laborales. Martínez Alier (1985) califica el corporativismo en el Régimen franquista como de corporativismo estatal porque no había libertad de asociación, ya que empresarios y trabajadores debían estar encuadrados en el sindicato vertical.

En esta etapa del corporativismo español, el hecho más relevante es el paso de la Magistratura de Trabajo, al sistema de Convenios Colectivos que reconoce ciertas facultades, siempre bajo el control estatal, a las diferentes categorías profesionales, áreas o sectores para solucionar sus conflictos de manera pactada.

Las relaciones laborales en la etapa franquista están condicionadas por la promulgación de El Fuero del Trabajo en 1938 que pasa a ser una de las leyes fundamentales del régimen, y la creación de la Organización Sindical Española (OSE) en 1940.

Se trata, según Fernández Riquelme (2011), de la institucionalización del corporativismo de Estado. El Estado controlaba la política social, dando importancia a la economía y la religión.

Las relaciones laborales se caracterizaban por:

- La conciliación obligatoria: el Estado aspiraba a controlar absolutamente todo sin dar lugar a ninguna forma de arbitraje voluntario entre trabajadores y empresarios.
- El Estado era el órgano superior en materia socio-laboral.
- No había posibilidad de conflictos colectivos de trabajo pues sólo existía un único sindicato controlado por el Estado, el sindicato vertical. Tampoco se permitían los conflictos entre sindicato, sólo se reconocían los conflictos individuales.
- Los sindicatos se entienden como parte de la administración del Estado y los intereses de éstos debían estar integrados en los del sindicato único.

Con la promulgación de la Ley de Convenios Colectivos de 1958, se permitirían ciertas negociaciones pero de forma limitada y siempre controlada por el Estado. Martínez Alier (1985) explica que la negociación colectiva se estructuraba en diferentes niveles: centro de trabajo, empresa, nivel local, provincial y nacional, y que este modelo de negociación chocaba con el corporativismo de Estado del régimen.

No obstante, no sería hasta la Ley sobre Convenios Colectivos de 1973 que se podría negociar sobre las bases mínimas, reduciéndose la fiscalización del Estado, aunque el arbitraje sigue siendo obligatorio. La OSE tiene más margen de actuación ya que en negociación colectiva se amplía el tiempo para la negociación a dos años y el procedimiento se agiliza.

Será a partir de la regulación de la negociación colectiva, cuando nace Comisiones Obreras (CC.OO.) como sindicato paralelo a la OSE, en la búsqueda de un organismo que representara los intereses de los trabajadores en las empresas.

1.5. La Transición: los Pactos Sociales (1977-1984)

Si bien la transición española arranca a finales de 1975 con la muerte de Franco, como el tema que nos ocupa es la evolución del corporativismo o neo-corporativismo, partimos de los Pactos sociales a partir de 1977.

La Transición es la etapa del corporativismo que se caracteriza por la intermediación de intereses mediante los denominados Pactos Sociales. Estos pactos acaban con las

prácticas del Estado franquista y su Corporativismo Nacional, y suponen el comienzo de la etapa que algunos autores denominan “neo-corporativismo”.

En contra de lo que defiende Fernández Riquelme (2011) y otros autores, Köhler (1995) afirma que “en España no hay y nunca hubo corporativismo” y plantea que hubo intentos de introducirlo por parte del Gobierno para legitimar la democracia e “imponer la política de modernización neoliberal”, por tanto, desde esta perspectiva el neo-corporativismo en España es sinónimo de Pactos Sociales.

En este periodo las organizaciones sindicales y patronales se erigen como entidades sin vinculación parlamentaria y sin ideología alguna, pero con tendencia política. Según Martínez Alier y Roca Jusmet (1993) se trata del periodo de “reconstrucción del orden burgués” con el predominio de la economía, por ello, apunta Fernández Riquelme (2011) se asiste a un momento en el que economía y política están más unidas que nunca, la desigualdad se incrementa y se elimina la presión sindical. Los sindicatos experimentan una gran transformación al igual que la política, el Estado se torna pluralista, con un corporativismo liberal y democrático.

El neocorporativismo da lugar a una nueva política de concertación socio-laboral, en un periodo en el que España asiste a una grave crisis económica (Schmitter, 1978).

Esta política de concertación socio-laboral se traduce en la elaboración de los siguientes pactos:

- Los Pactos de la Moncloa de 1977. Por primera vez la clase política se pone de acuerdo para la elaboración de la Constitución. Se trata de uno de los pactos más importantes ya que configura el panorama sindical que tenemos actualmente y que, según Köhler (1995) pretende dar la imagen de proceso democrático. En esta misma línea afirma Castro (1986, p. 213) que “se desea construir un Estado democrático partiendo de estructuras de un Estado unitario”.
- El segundo de los pactos fue El Acuerdo Básico Interconfederal en 1979 entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y UGT, en el cual intentan reforzar su imagen. Sólo un año después sale a la luz el Estatuto de los Trabajadores gracias al consenso entre Unión de Centro Democrático (UCD) y PSOE.
- Posteriormente se firma Acuerdo Marco Interconfederal con los mismos participantes además de la Unión Sindical Obrera (USO). Con una tendencia más corporativista que los anteriores porque denota una predisposición para estructurar las relaciones laborales.

- Más tarde, en 1981 se crea el Acuerdo Nacional de Empleo, firmado por el Gobierno la CEOE, UGT y CC.OO. Sustituye al AMI y se configura como el primer acuerdo en el que participa el gobierno, sindicatos y patronal.
- El último pacto que se firmó en 1984 fue el Acuerdo Económico y Social firmado por Gobierno UGT y CEOE.

Los Sindicatos y la Patronal se convierten en unas figuras muy importantes que colaboraron conjuntamente para que sus peticiones se hicieran realidad y lograr una participación más activa en la economía y la regulación de las relaciones laborales.

Otras avances de este periodo son la creación del Consejo Económico y Social como órgano consultivo en materia socioeconómica y laboral, y el anteproyecto de Confederación Europea de Sindicatos (CES) rechazado por los sindicatos.

La negociación de los pactos quedó enquistada porque cada parte perseguía objetivos diferentes. Mientras el Gobierno quería elaborar una Ley de Huelga, la patronal lo que quería era flexibilizar las relaciones laborales (Köhler, 1995).

Hamann (1993, p.112), por su parte, considera que las negociaciones “no fueron procesos institucionalizados entra las fuerzas sociales, políticas y económicas”, sino que fueron acuerdos improvisados para resolver la crisis que atravesaba España.

Todo esto unido a las presiones que sufría España para modernizar el mercado, y la desorganización de la sociedad, provocó según Köhler (1995) que el corporativismo quedase estancado.

2. Movimiento obrero en España: de la Dictadura a la Democracia

Tras la caída de la dictadura, la clase obrera, los movimientos nacionalistas y estudiantiles, así como las presiones de la oposición, serían fundamentales para el cambio democrático (Köhler, 1995, Preston, 1986).

Algunos sindicatos como la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) anarcosindicalista y la UGT socialista habían sufrido la dura represión y los mandos que no habían sido ejecutados, se encontraban exiliados.

El Partido Comunista español logró situarse en una situación privilegiada gracias a su capacidad de movilizar a las masas, convirtiéndose en el partido más importante de la oposición.

El “nuevo movimiento obrero” nace de la oposición al régimen franquista, en un periodo en el que se une industrialización y cambio generacional y social de los años sesenta. Como señala Köhler (1995) este movimiento obrero adquiere las características de movimiento propiamente dicho, a finales del franquismo. Las razones por las que surge se debe a las condiciones laborales existentes en el franquismo: la OSE como único sindicato en el que tenían que estar integrados obligatoriamente empresarios y trabajadores, consideración de que la lucha de clases sólo podría superarse mediante la Unión Nacional y consideración de las huelgas como traición a la patria.

La Ley de Convenios Colectivos de 1958, da un poco de libertad permitiendo negociar convenios a nivel inferior dentro del Sindicato Vertical. Además supuso que los obreros pudieran votar sus enlaces sindicales o vocales de los Jurados de empresa ofreciendo una representación obrera real (Solares, 2008).

Domínguez (1994) destaca que la negociación colectiva se caracterizaba por un fuerte intervencionismo del Estado y por la descentralización. Este intervencionismo se expresa en los siguientes aspectos: limitación de rango salarial, salario mínimo y decretos de contención laboral.

Con respecto a las huelgas, durante el franquismo se hizo una distinción entre huelgas económicas o laborales y huelgas políticas, con el objetivo de saber cómo tratar a cada una de ellas. En el caso de las económicas no emplearía la represión, sino que lo que se intentaría es encauzar el conflicto.

La forma de actuar del Sindicato Vertical cambió para ser más flexibles y abandonar prácticas represivas. Pero a pesar de estos intentos, trabajadores y empresarios preferían negociar con las comisiones obreras todo lo referido a salario y jornada, y no con el Sindicato Vertical.

El denominado Nuevo Movimiento obrero que nace en el franquismo, Köhler (1995) lo divide en tres etapas:

- 1- Una primera etapa entre los años 1951 y 1961 caracterizado por las huelgas y la creación de comisiones obreras. El detonante de esta conflictividad de la década de los cincuenta, es la huelga de los tranvías de Barcelona por la subida de los billetes. Que lograran parar la subida, afirma Solares (2008), hizo que se viera plausible lograr otras reivindicaciones obreras. Las manifestaciones se extendieron por el resto de España porque la sociedad estaba descontenta por los bajos salarios, el racionamiento y la pobreza en general de la población. Además, la creación de comisiones como organismos de negociación en estas huelgas supone el nacimiento de CC.OO.

2- Una segunda entre 1962 y 1966, en la que se organiza el movimiento obrero. Este movimiento parte de Asturias y se extiende a otras regiones como País Vasco, Cataluña o Madrid, logra negociar con el régimen y obtener algunas concesiones, al tiempo que se consolidan las Comisiones Obreras. En esta segunda fase había grandes disturbios estudiantiles que llevaron al régimen a tomar una postura de represión brutal que muchos sectores desaprobaron profundamente.

3- Y una tercera fase, protagonizada por el fraccionamiento y politización de la oposición. Esta fase está marcada por las elecciones sindicales de 1966 y el triunfo de CC.OO como conglomerado de grupos con ideales diferentes, desde católicos, hasta comunistas, socialistas y falangistas. UGT y CNT intentan competir con CC.OO. creando en Cataluña y País Vasco organizaciones sindicales. Pero será a partir de 1967 cuando el movimiento obrero se hace más fuerte y el Régimen, viendo el peligro que corría la OSE, comienza a tomar medidas represivas en contra de CC.OO., declarándolo ilegal, igual que a los denominados enlaces sindicales.

La oposición obrera en el franquismo tiene dos grandes protagonistas:

- Por un lado, los grupos obreros católicos, como las Hermandades Obreras de Acción Católica, que tenía también una organización juvenil presentes en muchas huelgas y protestas. De estas organizaciones surge el sindicato USO, y otros sindicatos de izquierda radicales.
- Y las huelgas y protestas eventuales.

Con la represión franquista, los sindicatos tuvieron que seguir sus acciones desde el exilio, tal es el caso de UGT. En el caso de CC.OO, a pesar de la represión y la detención de muchos de sus miembros, lograron mantener la organización y reaparecen con la muerte de Carrero Blanco en 1975, y cuando a Franco ya le quedaba poco tiempo de vida

Entre los años 1973 a 1975 las huelgas aumentan, la población se estaba preparando para el fin de la dictadura y el movimiento obrero vuelve a dar un fuerte impulso al movimiento democrático contra la dictadura. UGT y PSOE vuelven a aparecer en la escena española, rompiendo toda relación con la dirección que quedaba en el exilio.

El movimiento de oposición democrática ligado al movimiento obrero, toma también un fuerte empuje, con la intención de instaurar la democracia en España. En este momento se crea la Junta democrática, en la que participan el Partido Comunista y el Partido Socialista, y en 1975 se crea la Plataforma de Convergencia Democrática, ambas querían la instauración de la democracia.

Para Köhler (1995) el movimiento obrero fue el principal actor que logró acabar con la dictadura y restablecer la democracia.

3. Los sindicatos en la Transición

Al comienzo de la Transición, celebradas las elecciones sindicales de 1975, los principales sindicatos españoles se centraron en mejorar su posición respecto al resto de organizaciones siguiendo diferentes estrategias, tal como señala Köhler (1995). Los sindicatos fueron esenciales para dar impulso movimiento obrero y regionalista, y a los movimientos vecinales. A partir de 1975 nace un nuevo movimiento con influencia en empresas y con objetivos políticos, al tiempo que se fue eliminando la represión y se elevaron las libertades.

CC.OO. se configura como la “organización más fuerte, heterogénea y conflictiva” (Köhler, 1995, p. 96). Sus afiliados querían acabar con la dictadura dentro del margen de maniobra que le dejaba el sindicato vertical. Tiene un doble carácter, el de movimiento social y el de representación de intereses. Su política está muy influida por el Partido Comunista Español (PCE) que permitió que hubiera un pacto con la burguesía y los pequeños agricultores. Dentro de la organización existían algunos grupos con ideas más radicales que querían acabar con la primacía del PCE. Se trata de un sindicato que funcionaba de manera autónoma en regiones de España como Navarra y en Cataluña, dónde se denominaba Comissió Obrera Nacional de Catalunya. Tenía influencia Marxistas-leninistas y Trotskistas.

El otro sindicato importante en la transición fue USO, con influencia italiana y francesa, no tuvo tanto alcance como CC.OO. Se definían como autónomos a partidos políticos y al Estado, y se basaba en una rama del socialismo humanista, pero también tenían posiciones revolucionarias de izquierda y socialcristianas. Esta organización quería en 1973 la Reconstrucción Socialista, de los partidos socialistas de las regiones de Andalucía, Aragón, Cataluña, Galicia y País Vasco, pero fracasó igual que la Federación de Partidos Socialistas y los intentos como de llegar a un acuerdo con UGT. La política de USO se diferencia de la de CC.OO. en que, el primero quería unidad de acción de confederaciones sindicales y CC.OO. quería la creación de un sindicato unitario. También tuvo que hacer frente a diferencias ideológicas internas.

Por otro lado están los sindicatos que protagonizaron el movimiento obrero histórico: UGT y CNT.

UGT es un sindicato vinculado al PSOE y asociado a las Confederaciones Sindicales Internacionales Libres (CIOSL) y Confederación Europea de Sindicatos (CES). Recibía apoyo económico de Alemania y Suecia. Se trata de una organización histórica que había resistido a los años de dictadura y que tenía mucho calado en algunos sectores. Además se opuso a la creación de un sindicato unitario.

La CNT, en cambio, no tuvo ningún apoyo internacional y, por tanto, fue de los más castigados en los años de dictadura, ya que el anarcosindicalismo no encajaba con el capitalismo fordista. Durante su exilio en Francia perdió toda relación con la realidad española. A pesar de que en si interior había determinados grupos denominados libertarios o autónomos que tenían unas ideas más renovadas, lo que sucedía es que había un “gran abismo cultural” entre estos y los herederos de la Guerra Civil.

La Transición comienza realmente con el nombramiento de Adolfo Suárez como presidente del Gobierno en 1976. Como hecho más importante de esta primera fase desde el nombramiento hasta 1981, señalar el establecimiento del sistema de partidos, con dos bandos diferenciados; por un lado los que querían seguir con el mismo régimen anterior pero reformándolo, y por otro, los que querían romper con todos los vínculos, pero que se tuvieron que conformar con una reforma dentro del sistema preexistente. A los que querían un régimen político perfeccionado, Sastre García (1997) los denominó “aperturistas”, y los que querían que el régimen continuara sin modificaciones, los llamó “inmovilistas”.

Así, los partidos que conforman el panorama político de la transición son: en la derecha, Unión de Centro Democrático (UCD) y Alianza Popular; y en la izquierda, PSOE y PCE.

Quedaba pendiente qué hacer con el sindicato vertical. Mientras Arias Navarro, pretendía mantenerlo, el ministro de relaciones sindicales, Martín Villa, quería una reforma del mismo, pero se encontró con la negativa CC.OO. y USO, que argumentaban que iba en contra de la libertad sindical, el derecho a huelga y la amnistía. De manera que el Sindicato Vertical pasó a ser otra administración social, denominada Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales, y suspendiéndose la afiliación obligatoria.

La política de la Transición se puede sintetizar en los siguientes puntos:

- Se pretendía un proceso de democratización sin romper con la legalidad.

- Gobierno y Corona como centros de la diplomacia secreta.
- Paralelamente se abre en los medios de comunicación un discurso de apertura, modernización y democratización.
- La nueva clase política son reformadores del antiguo régimen y políticos moderados.
- Existían presiones de la oposición democrática, atentados terroristas y amenazas de golpes de Estado, por ello Adolfo Suárez intentó integrar a las facciones del Régimen, negociando con el “búnker”, con socialistas y comunistas.
- Se legalizó el PCE, lo que suscitó el enfado de los militares.
- Se celebran las primeras elecciones democráticas en 1977, se forman las Cortes y en 1978 se elabora la Constitución estableciendo en España una monarquía parlamentaria.

Los protagonistas de esta primera fase de la Transición fueron los partidos, mientras que los sindicatos quedaron relegados a ser el apoyo de éstos. Lo más destacable de esta fase fue el consenso ideológico y el liderazgo político que pudo conseguir el acuerdo de las élites en España, y es la razón del éxito de la transición y la consolidación democrática (Gunther, Montero y Botella, 2004).

Desde luego los sindicatos eran necesarios para instaurar la democracia, pero los militares no creían lo mismo, y se opusieron al proyecto de ley para la reforma sindical.

En el proceso de democratización se vieron más beneficiados los sindicatos moderados y los vinculados a los partidos como USO, UGT y CC.OO., mientras que CNT fue de los más discriminados. Estos sindicatos siguieron diferentes estrategias hasta que fueron legalizados en 1977:

- La UGT creó sedes e instituciones, con el objetivo principal de reclutar afiliados. Apoyó al PSOE en las elecciones y consideraba que los sindicatos eran la única herramienta de negociación de convenios y de representación en las empresas. Su organización se dividía en territorios y ramas de actividad. Las mayores federaciones regionales fueron las de Cataluña, Andalucía y Valencia. Por ramas de actividad, el metal fue la más fuerte seguida de la federación de agricultura, construcción, textil y química.
- CC.OO. se consideraba un sindicato nuevo, unitario y democrático, que no había abandonado sus raíces de movimiento obrero pero que, sin embargo, vivía luchas internas por el control de la organización, por la existencia de una

mayoría del bando comunista y las fuertes reivindicaciones anticapitalistas. Todo ello terminó por ensuciar su imagen y fue la causa de que tardara más que otros sindicatos en celebrar un congreso. Muchos de los grupos que estaban dentro de CC.OO. se fueron para crear sus propios sindicatos, como el caso de la Organización Revolucionaria de Trabajadores maoísta (ORT) y el Partido de Trabajadores de España marxista-leninista (PTE).

- El sindicato USO era otro de los sindicatos más relevantes, pero perdió muchos de sus afiliados que se fueron a los partidos socialistas independientes PSOE/UGT. Posteriormente se unió a la UGT, pero de esta unión surgieron numerosos conflictos entre los miembros que querían la unificación con la UGT y los que estaban en contra. Finalmente venció la parte que se oponía a la adhesión, y tras estos problemas, USO quedó marginada y tuvo que luchar para no desaparecer.
- La CNT vuelve a aparecer en escena tras la muerte de Franco. Contaba sólo con el apoyo de Cataluña porque en el resto de España estaba dominada por la UGT y CC.OO. Se oponía a la unificación de los sindicatos y quería que se celebrasen asambleas locales con independencia de los partidos políticos. También vivía conflictos internos entre la organización que se encontraba en el exilio y los que se encontraban en España. La imagen de la CNT empeoró cuando en manifestación en contra de los Pactos de la Moncloa, se le echase la culpa del incendio del teatro Scala que acabó con la vida de cuatro obreros.

En cuanto al modelo de negociación colectiva de la Transición, señala Domínguez (1994), el Estado pierde su papel en la negociación pero mantiene el control sobre condiciones de trabajo para regular el salario mínimo y los contratos. Se fomenta la negociación centralizada, que propicio que los convenios se negociaran en cascada, de manera que se intentase superar los mínimos de los acuerdos de ámbito superior. Se basa en los principios jurídicos de eficacia general y del convenio más beneficioso para los trabajadores. Se produce una concentración de las partes negociadoras, CEOE por parte de la patronal y UGT y CC.OO. de parte de los sindicatos.

Con la apertura del registro sindical tras la legalización de los sindicatos en 1977, aparecen en él los sindicatos anteriormente señalados y el Sindicato Unitario (SU), la Confederación de Sindicatos Unitarios (CSUT), Solidaritat d'Obrers de Catalunya (SOC) y Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA-STV). Una vez establecidos los principales sindicatos, en las elecciones sindicales de

1978 para elegir a los comités de empresa y los delegados de personal, los sindicatos moderados obtuvieron los mejores resultados, y queda configurado el sistema dual de representación de intereses: comité de empresa y sindicatos.

Más tarde, con el avance de la crisis económica por la subida del precio del petróleo, el desempleo aumentó e hizo necesaria una actuación conjunta de sindicatos y partidos, para crear un plan de estabilización económica. Los sindicatos abandonaron las movilizaciones en favor de la reivindicación económica y la instauración de la democracia.

Una vez legalizados los sindicatos y celebradas las elecciones sindicales, los sindicatos se enfrentaron al dilema de cómo iban a organizarse una vez que ya el Estado no interfiere en la regulación de las relaciones laborales.

También se consolida la CEOE, como monopolio de las organizaciones empresariales y llevan a cabo pactos bilaterales con UGT, logrando firmar el Acuerdo Básico Interconfederal y el Acuerdo Marco Interconfederal, al que se adhirió USO, logrando que UGT se configurara como la organización más importante en ese momento, a pesar de las movilizaciones en contra por parte de CC.OO.

En 1980 se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, quedando recogidos los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, y excluyendo de la negociación a los sindicatos que no obtuvieran al menos el 10% de delegados en los comités de empresa. En las elecciones de este mismo año, quedan afianzados los dos sindicatos mayoritarios: UGT y CC.OO., este último perdió muchos afiliados pero siguió estando por delante de UGT. Destaca también el buen resultado de USO, debido al acercamiento del Gobierno ante el temor del avance socialista.

En definitiva, a finales de esta primera fase se vive el enfrentamiento de CC.OO. y UGT para conseguir mayor número de afiliados con estrategias diferentes, mientras UGT siguió la vía de los pactos con el Gobierno, CC.OO. lo que quería es la autotransformación para conseguir más afiliados.

La segunda fase de la transición está marcada, tal como sostiene Köhler (1995), por el triunfo del PSOE en las elecciones de 1982 y por la actitud a la defensiva de los sindicatos. Los ciudadanos confiaban en que era el partido capaz de sacar a España de la crisis económica, ya que para Bilbao (1992) se trataba de un Gobierno que ganó con mayoría absoluta, lo que le proporcionaba suficiente estabilidad política para abordar los problemas pendientes, tales como modernizar el aparato estatal y las Fuerzas Armadas, y estabilizar las relaciones entre el Estado y los ciudadanos.

Los sindicatos vieron en este triunfo electoral la oportunidad de mejorar las relaciones con el Gobierno, y confiaban en que este no permitiría que la crisis afectara a sectores más desfavorecidos de la sociedad.

Por su parte los sindicatos también tenían sus propios retos, tales como estabilizar su organización, que la crisis no repercutiera en los trabajadores/as, y consolidar la democracia. Estuvieron subordinados a la política y con un papel secundario, pero lograron tener mayor representación en organismos como el INEM, la Seguridad Social y el Instituto para la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En las terceras elecciones sindicales comienza a reflejarse los grandes problemas de la estructura y organización de los sindicatos:

- Baja afiliación y cotización.
- Dependientes de las subvenciones estatales.
- Desprestigio de su imagen pública.
- Baja participación en las empresas.

Las relaciones laborales cada vez eran más precarias y los sindicatos se vieron incapaces de afrontar la situación. Mientras, las negociaciones de los pactos sociales para salir de la profunda crisis que atravesaba España, quedaron vacías, pues ni el Gobierno ni los empresarios cumplieron los compromisos pactados. Las huelgas tampoco tenían mucha capacidad movilizadora debido a la crisis económica y de las empresas y la subida del paro (Fischman, 1984).

En cuanto a lo que ocurría con los principales sindicatos, destaca el distanciamiento de CC.OO. con el PCE, y la radicalización de su oposición al Gobierno. Entretanto, UGT se encontraba en su mejor momento, pues con el triunfo del PSOE mejoró su posición frente al resto de sindicatos, pero las políticas de reconversión y ajuste impulsadas por el Gobierno, lo llevaron a distanciarse del PSOE a y tomar una postura de oposición al Gobierno.

En 1985 se aprueba la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que favorece a los sindicatos más representativos e impone el sistema de representación dualista: por un lado, los comités de empresa y los delegados, y por otro las secciones sindicales y delegados sindicales como órgano de representación de los trabajadores.

En la medida que el mercado laboral comienza a verse afectado por la crisis económica, los sindicatos hacían esfuerzos para que la segmentación y desregulación

laboral no incidiese en los trabajadores, e inician una tendencia que hasta la actualidad mantienen: situarse del lado de determinados sectores, sobre todo del sector industrial.

Se empieza a vivir un periodo caracterizado por la “despolitización”. Los ciudadanos estaban muy defraudados y, afirma Köhler (1995), los sindicatos pasan a ser la única fuerza de oposición. Así, poco a poco, sindicatos y partidos políticos dejan de estar tan vinculados.

Finalmente, la separación definitiva de PSOE y UGT se produce tras la firma del Acuerdo Nacional de Empleo. Con este acuerdo se consiguieron subvenciones para los sindicatos y abordar el tema de los contratos temporales, pero no lograron que se implantara la jornada de 40 horas, que fue postergada para dar prioridad a los convenios vigentes. Se establecieron topes salariales en el sector público, denominadas “recomendaciones” en el sector privado, que de recomendación tenía más bien poco ya que era una imposición en toda regla.

Pero a pesar de las negociaciones, el Gobierno socialista empleo de manera masiva los contratos temporales, y por primera vez, efectuó despidos colectivos en empresas estatales. Ante este panorama, se entiende la necesidad de UGT de distanciarse inmediatamente del PSOE y unirse cada vez más a CC.OO.

Hacia el final de la Transición la situación de los sindicatos era la siguiente tal como recalca Köhler (1995):

- Persiste la tendencia bisindicalista.
- Los sindicatos presentaban diferencias por regiones.
- La caída del partido comunista afecto a CC.OO. donde era predominante.
- Implantación en el País Vasco y Galicia de sindicatos nacionalistas.
- En Cataluña, había mayor afinidad con CC.OO. y UGT.
- Baja afiliación.
- Mucha presencia de trabajadores en huelgas.
- Cambio de actitud de los trabajadores respecto a los sindicatos hacía posturas más moderadas.
- Acercamiento de UGT y CC.OO.

UGT estableció una estrategia para atraer afiliados ofreciendo diferentes servicios tales como, viviendas, fondos de pensiones, asesoramiento etc. Se trataba de un programa atractivo pero que requería dependencia del estado para sufragar los gastos.

Esta estrategia es influencia de los sindicatos alemanes, a los que Bilbao (1992) denominó “sindicatos de servicios”.

En lo referente a la estructura, la UGT estableció un sistema de voto en bloque de los delegados sindicales, y se fueron imponiendo las federaciones sectoriales en detrimento de las territoriales.

Mientras, CC.OO. optó por una oposición moderada pero más reivindicativa. Se relacionó con la Federación Sindical Mundial Corporativista Comunista, y dio mayor importancia a los comités de empresa, las asambleas y a las secciones sindicales, como mecanismos de representación dentro de las empresas. Se encontraba descentralizado, influenciado por corrientes políticas y regionales, y con luchas internas para obtener el poder de la organización.

Ambos sindicatos se dieron cuenta que tenían que trabajar conjuntamente si querían conseguir mayores logros en lo que se refiere a prestaciones, negociación y contratos de trabajo. Su principal objetivo era, mejorar las relaciones laborales y obtener seguridad en el empleo, sabían que sólo así los afiliados volvieran a recuperar la confianza en los sindicatos.

4. Marco normativo de los sindicatos

Este marco normativo queda configurado durante la Transición, primero con la elaboración de la Constitución en 1978 y más tarde con la promulgación de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical. Esta normativa establece el modelo democrático español de relaciones laborales, asentado sobre el derecho de libertad sindical, como derecho fundamental reconocido en la Constitución, la autonomía colectiva de empresarios y trabajadores para la regulación de sus intereses contrapuestos, y la intervención reguladora y promocional del Estado.

4.1. Los sindicatos en la Constitución

La Constitución Española otorga a los sindicatos y a las asociaciones empresariales un papel muy importante en la regulación de las relaciones laborales y la sociedad.

En este sentido, el artículo 7 de la Constitución establece lo siguiente “los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción

de los intereses económicos y sociales que les son propios”. De este artículo se puede extraer que la Constitución les confiere a los sindicatos y asociaciones empresariales el papel de pilares básicos del Estado social y democrático de derecho. Esta labor de defensa y promoción, les confiere una suma importancia constitucional. También dispone que tanto su constitución como sus el ejercicio de su actividad deberán ser libres, para promover y defender sus propios intereses y los de los trabajadores.

El artículo 7 de la CE, desarrollado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce un doble derecho de los trabajadores que son, el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección.

El derecho de libertad sindical y el derecho a huelga, se encuentran reconocidos en el artículo 28, como derechos fundamentales que gozan de una protección especial.

La autonomía colectiva se encuentra amparada en el artículo 37.1 que reconoce la fuerza vinculante de los convenios y el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo. Esto quiere decir que la Constitución garantiza la aplicación general de los convenios a todos los trabajadores y empresas, de manera que todos los trabajadores tanto si están afiliados como si no, se podrán beneficiar de las condiciones salariales y laborales de los convenios colectivos.

Por último señalar los artículos 129.1 y 129.2 que regula la participación de los sindicatos en las empresas, y en los organismos públicos y de la Seguridad Social, y el artículo 131.2, que se refiere a la participación de sindicatos y asociaciones profesionales en la planificación de la economía.

4.2. El derecho de Libertad Sindical

Palomeque (2009) define el derecho de libertad sindical como la pieza central del sistema de relaciones laborales de un Estado social y democrático de derecho. Este derecho está regulado en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical en su art.28.1, e incluye el derecho de los trabajadores/as a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección para la defensa de sus intereses.

Se trata de un derecho fundamental que merece el nivel de protección superior que otorga la Constitución, y se encuentra reconocido en el art.53.2.

El derecho de libertad sindical se les atribuye a los siguientes trabajadores, sin perjuicio de las exclusiones previstas en la Constitución:

- Trabajadores por cuenta ajena o asalariados.
- Trabajadores autónomos no empleadores.
- Sindicatos de trabajadores.

Quedan excluidos:

- Los miembros de las fuerzas o institutos armados y demás cuerpos sometidos a disciplina militar.
- Los funcionarios de la carrera judicial y del ministerio fiscal: jueces, magistrados y fiscales.

El derecho de libertad sindical se refleja en dos planos:

- La libertad sindical individual. Es el plano o contenido individual de la libertad sindical e integra el conjunto de derechos del que son titulares los trabajadores individuales, como el derecho de fundar sindicatos, afiliarse al de su elección y a ejercer la actividad sindical.
- La libertad sindical colectiva. Es el segundo plano de libertad sindical, y se refiere al derecho de los sindicatos constituidos a desempeñar el papel y las funciones que les reconoce la Constitución. También incluye el derecho a formar federaciones o confederaciones y formar organizaciones sindicales internacionales y afiliarse a las mismas.

5. Los sindicatos: representatividad, afiliación y financiación

Los trabajadores tendrán derechos de participar en la empresa a través de los órganos de representación. Será el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 62 y 66, quien reconozca el derecho a elegir tales representantes en empresas de 6 o más trabajadores.

En las elecciones sindicales se elegirán los delegados de personal o comités de empresa, dependiendo del número de trabajadores. En centros de hasta 49 trabajadores se llamarán delegados de personal y si tiene más de 50 se denominarán comités de empresa.

Por otro lado, también está la representación de los sindicatos en la empresa, que es un derecho que se les reconoce a los trabajadores afiliados a un sindicato para constituir secciones sindicales, de los sindicatos más representativos y de aquellos que tengan representación en los comités de empresa. También podrán establecerse delegados

sindicales, elegidos entre los trabajadores afiliados a un sindicato, para representar una sección sindical siempre que la empresa cuente con más de 250 trabajadores y que la sección sindical sea perteneciente a un sindicato con presencia en el comité de empresa.

5.1. La representatividad de los sindicatos

La representatividad sindical determina la legitimación de los sindicatos mediante las elecciones sindicales. Un sindicato es más representativo cuando tiene una capacidad de representación extraordinaria y obtiene esta condición de forma directa u originaria.

Antes de proceder a explicar cómo obtienen la representatividad los sindicatos, hay que señalar que puede haber tres tipos o fórmulas para que un sindicato sea más representativo: bien que sea más representativo a nivel estatal, a nivel de Comunidad autónoma, o en un ámbito territorial y funcional específico.

Una vez explicado cómo puede ser la representatividad de los sindicatos, vamos a proceder a explicar los criterios específicos que deben cumplir según la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

- Será un sindicato más representativo, en el ámbito estatal: el sindicato que ha obtenido en dicho ámbito geográfico el 10% o más de los delegados de personal o miembros de comités de empresa, en las elecciones sindicales.
- También los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa (art. 6.2. b. LOLS). Esto es lo que se denomina representatividad sindical por irradiación, es decir, se adquiere la mayor representatividad sindical por la pertenencia a un sindicato considerado más representativo.
- En una Comunidad Autónoma, será sindicato más representativo el que obtenga en dicho espacio geográfico al menos el 15% de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa, y en los órganos de las Administraciones Públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1500 representantes y/o se encuentren ligados a otra organización de carácter estatal (art. 7 LOLS). También los federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa.

Los sindicatos más representativos podrán llevar a cabo una serie de acciones que les confiere una posición ventajosa respecto de los menos representativos, y son las siguientes, de acuerdo con el art. 6.3 de la LOLS: ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o autonómicos; participar en la negociación colectiva; actuar como interlocutores para determinar las condiciones de trabajo en la Administraciones Públicas a través de procedimientos de consulta o negociación; participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo; promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas así como obtener cesiones temporales de uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

Existen también los sindicatos con representatividad ordinaria que son aquellos que no alcanzan en su ámbito geográfico o funcional el 10% de los delegados electos, y que tienen las capacidades propias que tiene cualquier afiliado a un sindicato.

5.1.1. Sindicatos más representativos de España

De esta manera en la actualidad y de acuerdo a la certificación acreditativa que confiere el órgano competente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales tienen la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal dos sindicatos:

- La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)
- Y la Unión General de Trabajadores (UGT)

A nivel de Comunidad Autónoma, dos son los sindicatos que acreditan representatividad con los criterios de artículo 7.1 de la LOLS, y son:

- Euskal Langileen Alkartasuna (ELA)
- Confederación Intersindical Galega (CIG)

Finalmente, el sindicato que cumple en el conjunto de las Administraciones Públicas los requisitos exigidos por el artículo 7.2 de la LOLS:

- Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI•F)

Junto a los sindicatos mencionados, existen otros sindicatos cuya representatividad se extiende a un sector de actividad, tales como la enseñanza o la sanidad pública, o a una Administración Pública determinada.

5.2. Afiliación sindical en España

La afiliación voluntaria es una de las principales fuente de legitimación de los sindicatos y constituye su “mayor fuente de poder y legitimidad” (Köhler y Jiménez, 2008, p. 22).

España tiene una de las tasas de afiliación más bajas de toda Europa y el sistema institucional no es que favorezca precisamente la afiliación, puesto que los convenios colectivos son de eficacia general y en España hay poca cultura asociacionista.

Para calcular la afiliación registrada en España vamos a tomar como referencia la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuya última elaboración fue en el año 2010.

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo es la principal fuente de información fiable para analizar las tasas de afiliación en España, no sólo porque aporta datos sobre la afiliación real, sino porque introduce diferentes variables para medir la misma.

Esta encuesta toma como muestra los trabajadores ocupados asalariados, e introduce variables del estatus sindical del trabajador/a, características de éstos, las diferencias entre Comunidades Autónomas, características del lugar de trabajo, la satisfacción de los trabajadores/as. Además, aborda también los motivos que llevan a los trabajadores a afiliarse o no a un sindicato.

La decisión de una persona de afiliarse a un sindicato, afirma Simón (2003), se estudia desde la perspectiva económica, es decir, la relación que existe entre costes y beneficios.

Si bien la afiliación sindical no ha sido constante sino que ha pasado por diferentes fases a lo largo del tiempo. Primero durante la transición democrática se asiste a un periodo de “afiliación masiva” (Köhler y Jiménez, 2008). Durante la década de los 80 comienza a descender hasta situarse en una cuotas mínimas al tiempo que se asienta el modelo actual bisindicalista, con la excepción de algunas regiones de España. Será a partir de la década de los 90 cuando se estabilizan los datos, que siguen siendo bajos, con un porcentaje de afiliación en torno al 18%.

A continuación se analiza la información contenida en la tabla nº1, elaborada por Simón (2003) a partir de los datos de la ECVT entre los años 1999 y 2001.

Tabla nº1. Porcentajes de trabajadores/as afiliados a un sindicato entre los años 1999-2001

	Tasa de afiliación ^{a)}		
Total	17,3	Otros servicios	21,9
Año		Tipo de relación laboral	
1999	16,9	Asalariado del sector privado	13,8
2000	16,9	Asalariado del sector público	29,4
2001	18,1	Tipo de jornada	
Sexo		Tiempo completo	18,3
Mujer	13,9	Tiempo parcial	8,5
Varón	19,3	Tipo de contrato	
Lugar de nacimiento		Indefinido	20,8
Nacido fuera de España	9,3	De duración determinada	9,9
Nacido en España	17,7	Tamaño del establecimiento	
Edad		1-9	8,0
16-29	8,5	10-49	13,8
30-44	19,7	50-249	20,2
45 ó más	22,2	250-999	28,2
Ocupación		>1000	35,9
Peones	13,8	Antigüedad en la empresa	
Trabajadores de producción cualificados	17,5	Menos de 2 años	8,1
Empleados administrativos	18,4	Entre 2 y 10 años	14,5
Técnicos	15,5	Más de 10 años	27,6
Titulados y diplomados universitarios	21,6	Comunidad autónoma	
Gerentes y personal directivo	15,2	Andalucía	19,2
Sector de actividad		Aragón	21,1
Agricultura, selvicultura y pesca	9,0	Asturias	22,0
Industrias extractivas	53,3	Baleares	13,3
Industria manufacturera	19,9	Canarias	17,5
Electricidad, gas y agua	34,5	Cantabria	23,7
Construcción	10,2	Castilla y León	17,1
Comercio	10,9	Castilla-La Mancha	15,4
Hostelería	8,7	Cataluña	11,5
Transporte y comunicaciones	25,5	Comunidad Valenciana	16,7
Actividades financieras	22,5	Extremadura	15,5
Otros servicios empresariales	9,7	Galicia	17,9
Administración pública	24,7	Madrid	14,2
Educación	25,5	Murcia	11,8
Servicio doméstico	4,2	Navarra	22,0
		País Vasco	22,5
		La Rioja	14,8

Elaboración de Simón (2003 p.72) a partir de datos de la ECVT entre los años 1999-2001.

Teniendo en cuenta qué tipo de trabajador es más propenso a la afiliación, podemos concluir que los hombres españoles nacidos en España tienen un porcentaje de afiliación más alto.

Por sectores de actividad, están en primer lugar la industria, el sector de la electricidad, gas y agua, el transporte y las comunicaciones, los trabajadores de las administraciones públicas y del sector financiero. En cuanto a la ocupación que presenta mayor número de afiliados en estos años son, los diplomados y titulados universitarios,

los administrativos y los trabajadores de la producción cualificados. Y en cuanto al sector de mayor afiliación, desde el punto de la relación laboral del trabajador/a, el sector público presenta más afiliados que el privado.

Los trabajadores indefinidos y a tiempo completo son los que presentan mayor porcentaje, lo que puede ser debido a que la estabilidad en el empleo incentiva más la afiliación que la precariedad, mientras que por antigüedad en la empresa, los que tienen más años trabajando en una empresa tienden a afiliarse más que los que llevan menos años.

El tamaño de la empresa es una de las variables más explicativas, tal como señala la literatura que estudia los determinantes de la afiliación, así como Simón (2003), que lo considera uno de los factores más influyentes. Así podemos decir que el estudio de la ECVT en los referidos años, evidencia que a mayor tamaño de la empresa, mayor afiliación sindical.

Por regiones, Asturias es la que presenta mayor número de trabajadores afiliados, le sigue Cantabria, País Vasco, Navarra y Aragón. Canarias tiene una tasa de afiliación del 17%, que la sitúa entre las 8 comunidades con mayor porcentaje de afiliación, sólo detrás de las anteriormente mencionadas, Andalucía y Galicia.

Todo lo anterior demuestra, que los factores relacionados con la precariedad desincentivan la afiliación. Esto puede haber empeorado en la actualidad con el huracán de las crisis generando altas tasas de paro y cuando los únicos empleos que se crean, son temporales y mal remunerados.

La tabla nº2, resume los motivos que llevan a los trabajadores a no afiliarse a un sindicato a partir de los datos de la ECVT entre los años 2000 a 2001. En esta decisión influyen motivos personales, ideológicos, del puesto de trabajo y de la estructura de la negociación colectiva entre otros.

Entre las opciones que establece la encuesta, presentes en la tabla nº2 están: que se obtiene los mismos beneficios no estando afiliado, la inexistencia de actividad sindical en la empresa, que afiliarse a un sindicato afecte a la carrera profesional o vaya en contra de los ideales de la persona, el desconocimiento de las propuestas de los sindicatos o la idea de que éstos sólo defienden a los trabajadores fijos.

Tabla nº2. Motivos que influyen en la decisión de no estar afiliado entre los años 2000-2001

	Mucho	Algo	Poco	Nada	No sabe/ no contesta	Total
No hay actividad sindical en mi empresa	11,1	8,0	7,7	51,2	22,1	100
Pienso que podría perjudicar mi carrera profesional	2,4	5,0	8,0	62,6	22,0	100
Pienso que no representan bien mis intereses	5,1	12,7	10,4	42,2	25,5	100
Obtengo los mismos beneficios que los afiliados, sin estarlo	10,3	15,4	7,2	38,5	28,6	100
No conozco la propuesta de los sindicatos	10,9	13,3	10,1	42,4	23,3	100
Afiliarme está en contra de mi forma de pensar	7,4	8,9	9,2	50,8	23,7	100
Los sindicatos defienden sólo a los trabajadores fijos	2,9	6,7	8,7	49,4	31,3	100

Elaboración de Simón (2003 p.81) a partir de datos de la ECVT entre los años 1999-2001.

Los más determinantes para no afiliarse, es que se obtienen beneficios no estando afiliado que estándolo y la incompatibilidad ideológica. También es importante la actividad desarrollada por los sindicatos, ya que un porcentaje alto de trabajadores/as señala que los sindicatos no representan sus intereses, no hacen visibles las acciones emprendidas o tienen poca presencia en la empresa.

En la tabla nº3, si atendemos a los datos de la susodicha encuesta de años más tarde, en el resumen elaborado por Cilleros (2011) sobre las características personales que determinan la afiliación entre los años 2006 a 2009, podemos observar los siguientes datos.

La tendencia continúa más o menos igual a años anteriores. En el sector público sigue teniendo mayor peso la sindicación, así como los trabajadores con más antigüedad en la empresa que mantienen las mayores tasas de afiliación. Los asalariados de empresas de más de 251 trabajadores tienen mayor porcentaje de afiliación, algo más de un 30%, mientras que en empresas pequeñas de 10 trabajadores o menos, es de un 8%.

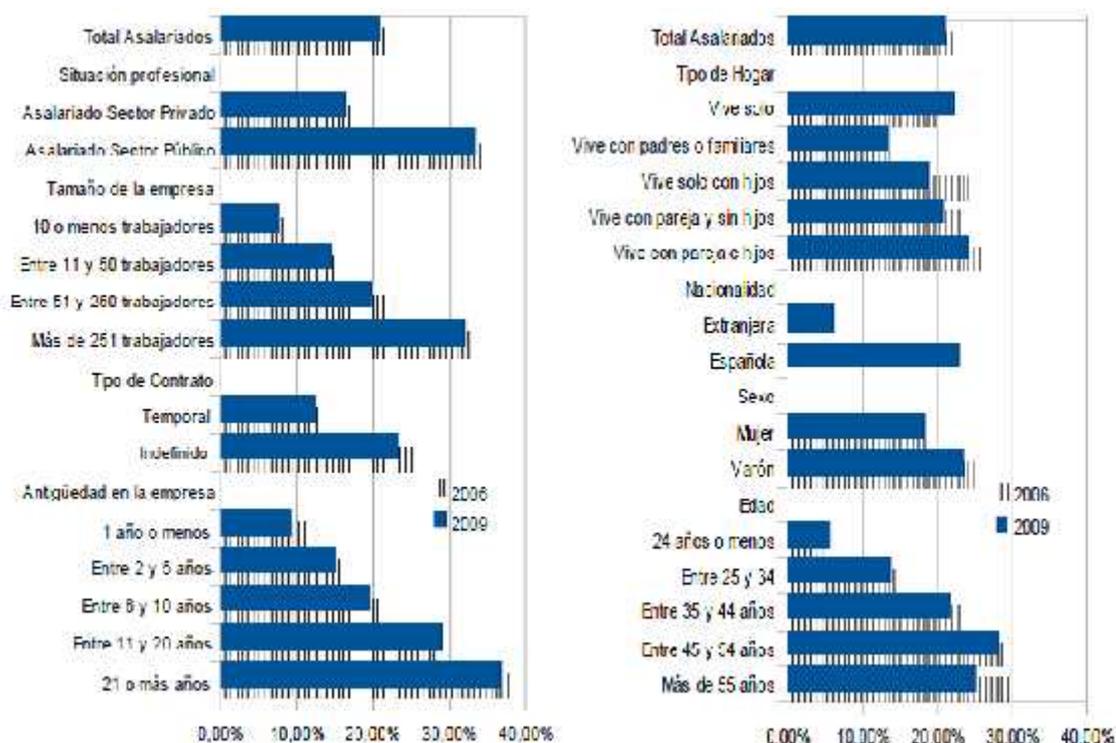
En lo referente al sexo y la nacionalidad, siguen mostrando mayores tasas los varones de nacionalidad española. Este dato hay que analizarlo detenidamente porque, como se verá más adelante, no es que haya una relación directa entre afiliación y sexo, sino que está más relacionada con otras variables como la antigüedad.

Con respecto a la edad, mientras que en años anteriores los ocupados de mayor edad mostraban mayor tendencia a la afiliación, esta diferencia en relación con la edad se ha reducido con respecto al año 2006. Por ejemplo, la diferencia más significativa está que

en el año 2006, el 30% de los trabajadores de la muestra que se afiliaban a un sindicato pertenecían a la franja de edad de más de 55, mientras que en el 2009 bajo a un 25%.

Afirma Cilleros (2011) que a la hora de predecir la afiliación las variables relacionadas con el trabajo cobran más importancia y son más explicativas que las que se relacionan con las características personales.

Tabla nº3. Trabajadores afiliados a un sindicato entre los años 2006-2009



Elaboración de Cilleros (2011) a partir de la ECVT en los años 2006 y 2009

Entre las variables más explicativas de la afiliación, Cilleros (2011) destaca las siguientes: la antigüedad en la empresa, la cantidad de trabajadores de la empresa y si la empresa pertenece al sector público. Considera que el sexo, la edad y las cargas familiares no son tan determinantes como la antigüedad ya que tras hacer un análisis de estas variables confirma que tiene mayor peso la antigüedad que cada una de estas variables por sí sola. En el caso del sexo, “la relación entre sexo y afiliación sindical es sólo significativa entre los que más antigüedad tienen” (Cilleros, 2011, p.42)

Si observamos los datos de la tabla nº4 del año 2010 podemos determinar que hay sectores donde hay mayor tendencia a la afiliación que otros, y que el número de afiliados por sector no ha variado mucho en los últimos años. Las actividades que reúnen mayor número de ocupados afiliados a un sindicato son: la Administración

Pública, educación, sanidad y de servicios sociales, las actividades financieras, transporte y la industria.

Entre las actividades de baja afiliación está el servicio doméstico, la agricultura, la caza y la pesca, la construcción, el comercio, la hostelería y otros servicios.

Tabla nº4. Trabajadores afiliados a un sindicato en el año 2010

SECCIÓN DE ACTIVIDAD (1)	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	17,7
Industria	20,4
Construcción	9,5
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	8,9
Transporte y almacenamiento	21,7
Hostelería	8,3
Información y comunicaciones. Act. financieras y de seguros	22,0
Act. inmobiliarias, profesionales, técnicas, administrativas, etc.	9,9
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	33,0
Educación	24,8
Actividades sanitarias y de servicios sociales	22,2
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	9,5
Actividades de hogares como empleadores y productores	1,5

Tabla de los porcentajes de afiliación sindical según sector de actividad, de la ECVT del año 2010.

La temporalidad sí que es un factor con mayor significación, también porque la antigüedad en la empresa tiene mucho que ver con la modalidad de contrato. Así los contratos indefinidos muestran mayor porcentaje de sindicación que los temporales. También la pertenencia al sector público guarda relación directa con la afiliación, sobre todo porque las condiciones laborales de los trabajadores de este sector son mucho mejores, por tanto, está más relacionado con la estabilidad y seguridad en el empleo que con el sector al que se pertenece. Aunque también puede haber otro motivo, que es una estrategia de los trabajadores del sector público para defender sus derechos frente a la tendencia de los últimos años de privatización de las empresas públicas y externalización de los servicios, es decir, se afilian como garantía de futuro.

5.2.1 Análisis comparado de la afiliación en Europa

En Europa existe una diversidad de modelos sindicales, tanto si se mira desde la perspectiva de la organización como del grado de intervención y representación. Beneyto (2008), determina que el término representatividad se define por las

condiciones asociativas de cada país, las características del mercado de trabajo, o la afiliación e influencia que tengan los sindicatos.

Tabla nº5. Densidad sindical en Europa entre los años 1950-2007

	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1997	2000	2004	2007
Austria	66	68	66	65	64	60	60	61	56	49	47	40	32	35
Bélgica	43	48	52	51	55	69	76	81	78	85	-	69	49	55
Dinamarca	56	61	62	62	63	74	88	91	89	93	90	88	80	80
Finlandia	33	33	34	42	57	75	81	81	88	96	96	79	74	74
Francia	30	24	19	19	21	21	17	12	9	9	-	9	8	8
Alemania	41	40	39	38	38	41	41	41	39	36	33	27	20	22
Grecia	-	-	-	-	-	-	-	17	15	11	-	-	-	30
Hungría	-	-	-	-	-	-	-	74	-	53	-	-	17	17
Irlanda	41	46	50	54	59	62	64	63	59	52	-	-	44	35
Italia	44	44	29	29	39	49	49	42	39	38	-	35	34	34
Países Bajos	41	41	44	42	40	42	39	33	30	30	29	27	25	22
Noruega	-	53	57	58	58	61	64	67	70	73	71	-	53	41
Portugal	-	-	-	-	-	-	-	-	51	26	-	-	17	15
España	-	-	-	-	-	19	14	14	19	16	15	15	16	16
Suecia	67	69	71	65	67	73	78	82	82	88	86	79	77	78
R. Unido	-	44	45	43	49	52	55	49	38	32	30	29	29	28

Elaboración de Köhler (2008 p.16) a partir de la fuente de EIRO. Labour Research Department y ETUI-REHS (2007).

Desde los años 80 se asiste a un periodo de bajada masiva en las tasas de afiliación como podemos observar en la tabla nº5. Köhler y Jiménez (2008) asocian este descenso a la adaptación de los sindicatos a los “Estados-nación”. En un principio esta estrategia de adaptación y la incorporación al sistema institucional fue necesaria para su fortalecimiento y auge, pero actualmente se han convertido en un problema para su desarrollo.

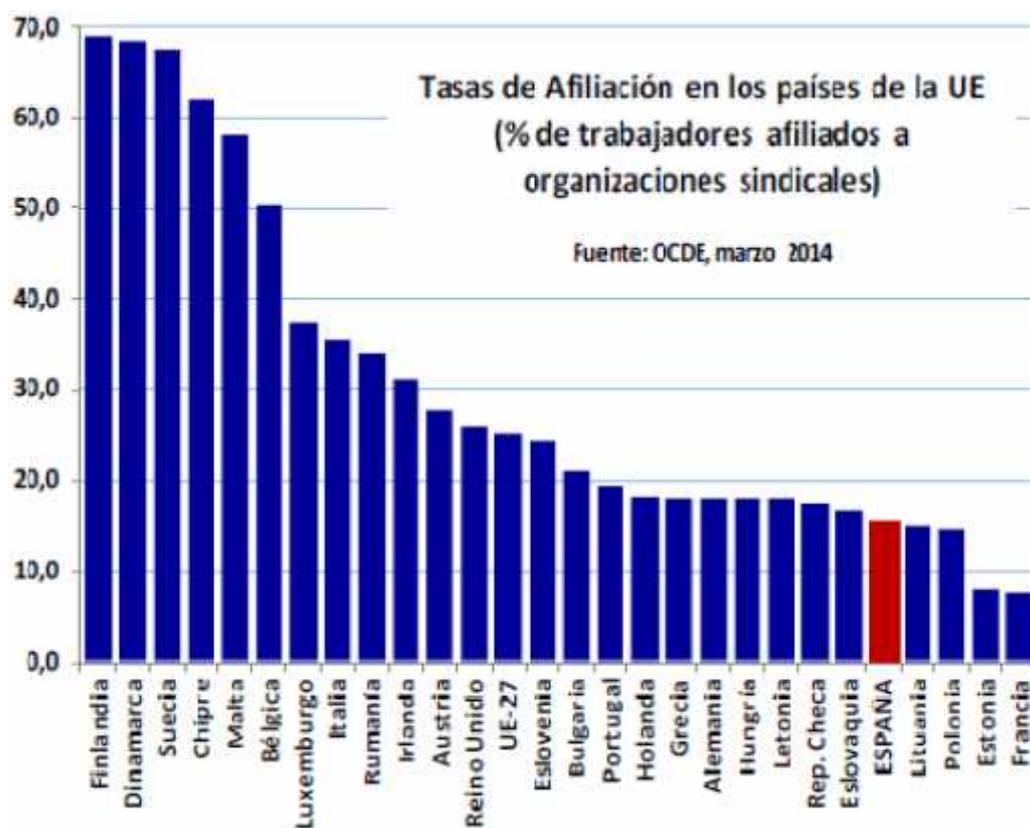
Algunos países presentan particularidades como el caso de Reino Unido e Italia, que sufrido una caída fuerte de su afiliación sindical, mientras que los países escandinavos mantienen su tradicional tendencia de afiliación alta.

Actualmente como se observa en la gráfica nº1, la tasa de afiliación sindical en España es de las más bajas de la UE sólo tiene por detrás a Lituania, Polonia, Estonia y Francia que se presenta como el país con la tasa más baja de la UE.

Köhler y Jiménez (2008) que esto se debe al sistema sindical que tienen los países escandinavos, en el cuál los sindicatos son los que gestionan los subsidios por desempleo. También se debe a que existe una confederación sindical que aglutina a

todas las corrientes ideológico políticas, además de las amplias políticas activas de empleo y federaciones de técnicos y profesionales.

Gráfica nº1: Tasas de afiliación en los países de la Unión Europea en el año 2014



Elaboración de Valeriano Gómez Sánchez, Antonio González González y Jesús Membrado Giner a partir de los datos de la OCDE de marzo de 2014 (2014 p.7).

Los países del mediterráneo son países que, en contraposición a los escandinavos, muestran una tendencia tradicional a la baja sindicación. Los países de Europa Occidental han perdido afiliación de forma más paulatina.

Hay que señalar una serie de características comunes a la sindicación de los países europeos, detallados por Köhler y Jiménez (2008) basándose en el estudio de Jeremy Waddington (2005). La afiliación sindical es mayor en el sector público en casi todos los países de la UE. Además cada vez más jubilados, desempleados y mujeres se afilian a un sindicato, así como los directivos y profesionales. Todo lo contrario ocurre con los jóvenes y las minorías étnicas.

Las diferencias entre países se deben a factores institucionales y culturales. Por ejemplo, en el caso de los países escandinavos, los sindicatos controlan y organizan las

relaciones laborales. Asimismo, el mercado laboral de estos países se caracteriza por la flexiseguridad, es decir, desaparece el empleo seguro y estable, y los trabajadores pasan por diferentes trabajos a lo largo de la vida laboral. En los Países Bajos, en cambio, el empleo es de mejor calidad, apenas existe desempleo y se pagan muchos impuestos.

En cuanto a los países anglosajones señalar que los sindicatos tienen poca importancia y la negociación colectiva es escasa, de ahí los porcentajes de afiliación tan bajos.

El modelo sindical español, entra dentro de lo que Köhler y Jiménez (2008) denominan modelo latino, en el que también se integran Francia, Italia y Portugal. Se caracteriza por el “plurisindicalismo” diferentes sindicatos con distintas ideologías, religión y tendencia política. Destaca el duopolio formado por CC.OO. y UGT, tanto con influencia política como religiosa. Se trata de sindicatos con altos niveles de movilización y militancia, pero muy baja afiliación. También tienen muy poco poder de regulación de las relaciones laborales.

5.2.2 Los determinantes de la afiliación sindical

Simón (2003, p. 69) postula que “uno de los factores más importantes que determina el grado de presencia y la capacidad de maniobra de los sindicatos (...) es la extensión de la afiliación sindical”. Estos determinantes ayudan a entender qué aspectos son tenidos en cuenta por los trabajadores a la hora de decidir afiliarse a un sindicato, y determinan el posicionamiento de estas organizaciones en la sociedad. Es importante estudiar estos determinantes de la afiliación porque España presenta una de las tasas más bajas de afiliación de la Unión Europea.

Para Booth (1986, citado en Cilleros, 2011) la decisión de afiliarse a un sindicato se basa en la teoría económica y dependerá de una evaluación entre los costes y los beneficios. Afirma que entre los costes está la cuota sindical, las represalias del empresario y la estigmatización social del trabajador que decide afiliarse, ya que la sociedad los categoriza de gente vaga que se aprovecha del trabajo de los demás. Pero afiliarse a un sindicato tiene también aspectos positivos, como la mejora de las condiciones laborales o la protección en el empleo.

Hay un concepto señalado por Cilleros (2011) y otros autores que estudian el sindicalismo, que es el de “free riders”. Este concepto se refiere a los trabajadores que

sin afiliarse a un sindicato se aprovechan de las acciones de éstos sin sufrir las consecuencias de la afiliación. Esto se debe a que los Convenios Colectivos en España tienen eficacia general, extendiéndose a todos los trabajadores, tanto si están afiliados como si no.

Simón (2003) establece que los motivos que llevan a afiliarse o no, dependerán de los siguientes factores:

- Personales: la afiliación sindical está condicionada por características personales tales como la edad, el sexo, las responsabilidades familiares, el nivel de educación, etc.
- Del puesto de trabajo: la afiliación puede depender de la seguridad que exista en el empleo, de la tradición sindical que exista en el lugar de trabajo, la antigüedad, etc. El coste y la presencia de los sindicatos también varían según el sector de actividad de la empresa, si es pública o privada, el tamaño, la ocupación desempeñada la jornada o la tipología de contrato.
- De carácter ideológico y del entorno: ideología del trabajador, interés político, Comunidad Autónoma, etc.

Schnabel (2003) señala además que la afiliación también dependerá del puesto de trabajo que se ocupa. Los trabajadores que menos tendencia a la afiliación tienen son los del sector servicios y los trabajadores a tiempo parcial.

Respecto a las diferencias entre sector público o privado, señala que en el sector público hay mayor tasa de afiliación sindical que en sector privado.

El sexo es una variable determinante a la hora de estimar la afiliación sindical, Letamendia (2009, citado en Simón, 2003) señala que los varones que tienen empleo fijo y de calidad son más propensos a afiliarse a los sindicatos.

Simón (2003) concreta otras condiciones que determinan la afiliación como, si se es extranjero, la edad, el estado civil o la ideología política, ya que hay una estrecha relación entre ideología de izquierda y afiliación sindical.

Para Simón (2003) al igual que para Schnabel (2003) el tamaño de la empresa es un factor importante para determinar la afiliación de los trabajadores. Cuanto mayor es la empresa más tienden los trabajadores/as a afiliarse a un sindicato. Lo mismo ocurre con la antigüedad y el nivel de ingresos de los trabajadores, a mayor antigüedad y mayores ingresos, más posibilidad de que terminen afiliándose.

El tema de los ingresos es un punto complejo, si bien Simón (2003) constata que cuantos mayores sean los ingresos, mayor será la afiliación sindical, también señala que

esta probabilidad no es lineal sino que llega un punto en el que comienza a descender. De esta idea también se saca otra conclusión, a medida que un trabajador percibe más ingresos, el coste relativo de la cuota sindical disminuye.

La precariedad laboral, también desincentiva la afiliación, es decir, si se tiene un trabajo temporal y con bajos ingresos, menor es la probabilidad de que se afilien a un sindicato. Si bien Fernández Macías (2003) considera que los trabajadores precarios tienen menor tendencia a afiliarse, en cambio su actitud es más reivindicativa, mostrándose más activos en huelgas y piquetes. Pero Cilleros (2011) subraya que es difícil determinar el pensamiento de los trabajadores actualmente con respecto a la afiliación, porque es posible que esta tendencia señalada por Fernández Macías (2003) haya cambiado en la medida que la precariedad se consolida.

5.3. Financiación de los sindicatos

Los sindicatos no sólo se financian de las cuotas de sus afiliados sino que el Estado les concede una serie de subvenciones de distinta índole, por ser una institución del Estado reconocida Constitución. Por consiguiente, señalar que el patrimonio económico de los sindicatos lo componen, según lo expuesto por Ortiz (2011), los siguientes recursos:

- Las cuotas de los afiliados.
- Subvenciones por representatividad: percibidas por los sindicatos en función de la representatividad en las elecciones sindicales (por el número de delegados sindicales que obtengan las organizaciones), tanto a nivel estatal como autonómico.
- Subvenciones por participación institucional: otorgadas por su participación en organismos y consejos.
- Subvenciones para la formación de los trabajadores: esta subvención se destina a financiar exclusivamente la formación de desempleados y empleados. La formación no sólo se paga con esta subvención sino que buena parte se paga con las cuotas que pagan los trabajadores en concepto de formación y que se les descuenta de la nómina, por tanto, no se puede decir que sea una verdadera subvención.

- Subvenciones para la realización de proyectos sociales: normalmente estas subvenciones se les concede a los sindicatos más representativos, UGT y CCOO, y estos subcontratan estas tareas. Estos fondos se dedican a la integración de inmigrantes, a implantar la igualdad de oportunidades, atención a colectivos como jóvenes y mujeres, etc.... Dentro de estas subvenciones se engloba el dinero que se dedica a las múltiples fundaciones que tienen los sindicatos como, por ejemplo, la Fundación 1º de Mayo de CCOO, la Fundación Progreso de Andalucía, Iniciativas de Futuro...
- Prestación de servicios: se trata de las remuneraciones que reciben los sindicatos por prestar sus servicios como el de asesoría jurídica.
- Otros ingresos extraordinarios: son aquellos que proceden de las empresas propiedad de los sindicatos, o de las cuales los sindicatos disponen de acciones. Muchas de estas empresas son agencias de seguros, o de gestión de planes de pensiones, que se ofrecen a los afiliados y que también son empleados para asesorar en procesos de negociación colectiva.
- Otras fuentes de financiación. Dentro de este apartado se incluyen los fondos que proceden de los acuerdos firmados con empresas y la gestión de planes de pensiones privados para los trabajadores.

El tema de la financiación de los sindicatos es un tema controvertido, sobre todo lo que se refiere al destino de las subvenciones, ya que si bien se presume que debería ser para los fines señalados, señala Ortiz (2011) que hay mucha opacidad al respecto.

Además el modelo de financiación, que determina dependencia del Estado por las subvenciones que recibe de este, y lo que han hecho con éstas. Destaca el polémico caso de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) en Andalucía, que destapó un entramado de corrupción que se hacía con el dinero destinado a las empresas afectadas por los ERE, a través de fórmulas fraudulentas. Esta situación obliga a los sindicatos a optar por otro modelo de negociación, iniciar una reconquista de derechos sociales, y buscar fórmulas para mejorar su imagen social.

6. Negociación colectiva

Para Izquierdo, Moral y Urtasun (2003) la negociación colectiva es un mecanismo muy importante para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo español, y un

sistema de regulador de las relaciones laborales, ya que las condiciones laborales del 90% de los trabajadores asalariados se regulan a través del mecanismo de negociación colectiva.

El actual modelo de negociación en España se remonta al Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva firmado en 1997, que tenía como objetivo acabar con los problemas de descoordinación y concurrencia del sistema de negociación tradicional.

La negociación colectiva tiene su fundamento jurídico en el Estatuto de los Trabajadores, que establece los principios básicos sobre la legitimidad negociadora, la eficacia general y automática de los convenios de ámbito superior a la empresa y la ultra actividad de los convenios (aplicación automática). Por ello, el modelo de negociación español se traduce en gran cobertura de los convenios y poca conflictividad. Por un lado, están los convenios nacionales y provinciales por sectores y, por otro, los convenios de empresa.

En los últimos años la negociación colectiva ha experimentado grandes cambios debido a la transformación del mercado laboral. Estos cambios son debidos a la proliferación de la subcontratación, las agencias de empleo, las jornadas flexibles, los salarios ligados a la productividad, la temporalidad de los contratos y nuevas fórmulas de contratación. Además, se han ampliado y dificultado las materias a negociar, y se ha seguido una tendencia más moderada en lo que a movilizaciones sindicales se refiere en la que las huelgas se dejan como último recurso.

Los sindicatos además tienen que integrar nuevas demandas de la sociedad relacionadas con la conciliación, integración de determinados colectivos, importancia de la seguridad en el trabajo y aparición de nuevas patologías relacionadas con el trabajo actual.

Así el Estatuto de los Trabajadores en su art. 84 establece que serán materias de negociación de ámbito Estatal, aquellas referidas a las modalidades de contratación, clasificación profesional, normas mínimas de seguridad e higiene, estructura salarial, formación mediación, régimen disciplinario, arbitraje, jornada laboral y derechos sindicales. Sin embargo este artículo determina que determinadas cuestiones queden abiertas a una futura negociación en el ámbito inferior o de empresa.

La concertación social entre Gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales es otro mecanismo empleado para mejorar determinadas materias laborales que también se extiende a las regiones y localidades dando lugar a acuerdos bilaterales y trilaterales.

Pero el modelo de negociación, a pesar de atender a las demandas actuales y garantizar las disposiciones mínimas, también plantea problemas para los sindicatos:

- El primero de los inconvenientes se debe a que es un modelo de negociación centralista en el que interviene el Gobierno. Por ello, muchas veces los afiliados ven en la negociación de los convenios una aceptación por parte de los sindicatos de las imposiciones del Gobierno.
- Otro de los problemas, es que la capacidad de intervenir de los agentes sociales, sobre todo de los sindicatos, no es equilibrada. La negociación y el diálogo social les impone muchas cargas en forma de nuevas leyes y derechos, y los sindicatos que no disponen de suficientes herramientas tienen que tirar con lo que disponen.
- Otra problemática de la negociación colectiva en España deriva de la complicación que supone negociar con el sector de los servicios públicos, porque representan muchas veces servicios esenciales para la comunidad, de manera que un parón de la actividad tiene muchas consecuencias para la economía y la sociedad. Köhler y Jiménez (2008) califican los conflictos en este sector como multilaterales por todo lo que implican sus acciones sindicales, mientras que un conflicto en la industria solo es de carácter bilateral al afectar nada más a empresario y sindicatos.

7. Las nuevas características del trabajo y los sindicatos

En épocas de crisis como la que está pasando España, es normal, según argumenta Cilleros (2011), que los sindicatos hayan perdido legitimidad y se hayan constituido como “una institución en crisis”.

En la Europa de los años 80 la representatividad de los sindicatos ya estaba en tela de juicio. Las tasas de afiliación eran muy bajas, los sindicatos tenían poca capacidad de presión y se mostraban incapaces de representar los intereses de la clase trabajadora cada vez más aburguesada e ideológicamente desvinculada del sentimiento de movimiento obrero.

La tasa de afiliación es un elemento importante a la hora de estudiar los sindicatos, porque es el medidor de la representatividad de éstos, por tanto, cuanto mayor es la afiliación mayores serán los ingresos de un sindicato y mayor la posibilidad de llevar a cabo acciones sindicales. La afiliación en los diferentes países de Europa, según

argumenta Cilleros (2011) basándose en los estudios de Letamendia (2009) y Schanabel (2003), es muy desigual, porque influyen aspectos como el marco institucional y legislativo, así como la protección que los sindicatos proporcionan a los trabajadores a través de acciones y su representación en las empresas.

Cilleros (2011) apoyándose en las ideas de diferentes autores (Bauman, 2005; Lacalle, 2006; Sennet, 1988) afirma que en España, Europa y en el resto del mundo se está viviendo desde hace algunos años un proceso de “flexibilización y precarización” del mercado laboral, situación que se empeora con la crisis y el aumento de las tasas de paro. Los derechos sociales y laborales en general se han visto muy afectados debido a la crisis.

7.1. Los cambios en el mundo del trabajo

Para comprender los cambios en el mundo del trabajo sobre todo desde los años 70, algunos autores determinan que la sociedad postindustrial, se caracteriza por la tercerización del mercado laboral, la mayor cualificación de los trabajadores y el cambio de valores (Bell, 1976; Touraine, 1969; citados en Cilleros, 2011). También apunta Cilleros (2011) que otros factores importantes en este cambio son la globalización, la modernización de la sociedad y el paso del trabajo fordista al modelo flexible. Mientras, autores como Giddens (1993) hablan, no de cambio de sociedad, sino de modernización de la misma con tintes radicales y universales.

El nuevo capitalismo se caracteriza por ser flexible, flexibilidad, que es entendida por Sennet (1998) como una rutina en la que los trabajadores están siempre en situación de riesgo. Se trata de una flexibilidad en el peor de los sentidos, interpretada como fuerza que doblega a las personas.

En el viejo modelo de trabajo fordista los trabajadores podían tener cierta seguridad en el trabajo, con la garantía de que seguirían desarrollando el mismo trabajo y en las mismas condiciones por mucho tiempo, con lo que resultaba más posible que se pudiera organizar la vida familiar y social. Actualmente, configurado el capitalismo, el trabajo se vuelve más flexible y los trabajadores viven en una continua incertidumbre. Esto se traduce en baja participación y acción de los trabajadores, y aumento de la precariedad en el empleo. Castel (1997) se refiere también a esta incertidumbre ya que considera que para estos colectivos, el futuro se convierte en algo aleatorio.

Las empresas también han cambiado mucho, y su organización es diferente a la que existía hace 20 ó 30 años. Aparecen nuevas fórmulas empresariales como la subcontratación y la contratación a tiempo parcial o temporal (Standing, 1986; Castells, 2001, citados en Cilleros 2011). Lacalle (2006) se refiere también a estas nuevas fórmulas, y además añade la descentralización productiva y la deslocalización, derivadas de los cambios en la organización de la producción.

Será a partir de los ochenta, cuando la precariedad se extiende en Reino Unido, cuando comienzan a desaparecer los logros alcanzados por el Estado del Bienestar como la seguridad e higiene en el empleo.

En el caso concreto de España, tras la crisis del 70 y la herencia del franquismo, se producía una “dualidad o fragmentación del mercado de trabajo”. Esta fragmentación se debe a que, para salir de la crisis, se introdujeron muchas reformas que afectaron sobre todo a la nueva masa de trabajadores que se incorporaba al mundo laboral, provocando esta dualidad entre los trabajadores de antes de las reformas y los afectados por éstas (Fernández Macías, 2003).

Lacalle (2006) afirma que actualmente existe otra dualidad o fragmentación del mercado laboral, pero que se debe a que la masa salarial está dividida entre los trabajadores con trabajo fijo y que disfrutaban de mayor regulación en el empleo, denominados “asalariados con derecho”, y los que tienen trabajo precario y desregulado “asalariados precarios”. Con esta fragmentación de las relaciones laborales lo que se consigue es la individualización del trabajo y limitar la capacidad de acción de los trabajadores, con lo que se dificulta la capacidad de acción de los sindicatos. Asimismo, dentro de estos trabajadores precarios, Cilleros (2011) y Letamendia (2009, citado en Cilleros) hacen referencia a otra categoría: los parados de larga duración con trabajos intermitentes y, el personal de servicio doméstico.

Lacalle (2006) también analiza las nuevas características de los trabajadores asalariados, y determina que, si tradicionalmente los asalariados solían ser varones con contrato fijo y de sectores como la industria, la construcción y la minería, empleados en grandes empresas; en la actualidad cobra más importancia el sector servicios, sobre todo la hostelería, que abarca gran cantidad de trabajadores con condiciones laborales precarias y baja cualificación. Tanta importancia tiene el sector terciario que varios autores (Antunes, 2007; González, 2006; Castells, 2000 citados en Cilleros, 2011) hablan de una nueva clase media fruto de la expansión del sector terciario. Richards

(2008) también hace referencia al sector servicio, como un sector que tradicionalmente ha mostrado baja afiliación sindical.

La sociedad, y por tanto también el mundo del trabajo, han experimentado profundos cambios debido a la expansión de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación. Lacalle (2006) explica que las TIC, no solo han supuesto cambios en la producción, la distribución o el transporte, sino también en el consumo. Gracias a la expansión de las nuevas tecnologías hay más puestos técnicos y que requieren cualificación profesional.

8. Los principales problemas de los sindicatos

Los sindicatos son, según Köhler y Jiménez (2008), organizaciones que además de defender los intereses de la clase trabajadora, son organismos burocráticos que tienen que luchar por mantener su estructura, desarrollarse, y mantener su capacidad de presionar y de hacer posible cumplir lo pactado. Tienen dos métodos de acción colectiva que siguen lógicas diferentes: una lógica de afiliación, que busca obtener mayor número de afiliados, y una lógica de influencia, para llevar a cabo estrategias que hagan posible cumplir los objetivos marcados.

Los sindicatos en Europa se han debilitado y están en declive, han perdido su estatus público y la capacidad para conseguir sus objetivos, y esto se puede deber a que han perdido base social, porque la forma de organización tradicional fordista ya no tiene cabida en la nueva sociedad.

Para explicar la crisis del sindicalismo Köhler y Jiménez (2008) tienen dos teorías, la primera sugiere que los sindicatos están prácticamente encaminados a su desaparición y que la única salida es que resurjan en otras sociedades marginales en vías de desarrollo. Otra tesis es la de que a los sindicatos la única salida que les queda es transformarse para formar asociaciones pequeñas de determinados colectivos donde el trabajo es más estable y seguro, y donde tengan más posibilidades de negociar con los empresarios.

Entre las amenazas de los sindicatos relacionadas directamente con la globalización y las nuevas tecnologías están las siguientes:

- Movimiento y organización transnacional de las empresas y la economía.

- Transformación de la actividad de las empresas. Estas han modificado su forma de organizarse, optando por externalizar algunas de sus actividades para contar con menos centros productivos.
- Cambios en los sectores y ocupaciones. En el mercado laboral se han insertado nuevos colectivos de trabajadores (mujeres, inmigrantes, empleado muy cualificados, empleados de los servicios...) y nuevos sectores. Los sindicatos no están preparados para defender tanta diversidad de colectivos, porque vienen de la forma tradicional fordista caracterizada por defender los intereses de los trabajadores de grandes fábricas o bien del servicio público.
- Flexibilización del mercado de trabajo, referida a los cambios producidos en los empleos. Se han incrementado los trabajadores temporales, parciales y autónomos así como las subcontrataciones y las empresas de trabajo temporal (ETT).
- Y por último individualización del riesgo en el mercado laboral. Este concepto de “individualización del riesgo” está asociado al de “sociedad del riesgo” acuñado por los sociólogos Beck y Giddens. La individualización del riesgo hace referencia a la nueva realidad de la sociedad, marcada por incertidumbres y retos, y en la que los individuos tienen que hacer frente ellos mismos a la problemática del desempleo, la pobreza, etc. Con este panorama poco pueden hacer los sindicatos, ya que la base de estas organizaciones es la colectividad, que se contrapone a esta tendencia de individualización de los problemas sociales.

Además de estas amenazas, se podría señalar otra más, que es la última reforma laboral del año 2012 por RDL 3/2012 impulsada por el Gobierno del PP. Aunque los sindicatos quedaron al margen de la misma y recurrieran por considerar que el decreto atenta contra la libertad sindical y la negociación colectiva, sitúa las condiciones laborales en un plano muy debilitado.

A grandes rasgos esta reforma según defiende García Portillo y Núñez (2013), beneficia más a los empresarios porque les permite descolgarse de los convenios por pérdidas futuras o disminución de ventas o ingresos, asimismo permite bajar los salarios por razones técnicas, organizativas o económicas, y prima los convenios de empresa por encima de los autonómicos o estatales. A esto hay que añadir la reducción de la

indemnización por despido, que ha logrado reducir los costes laborales, pero a costa de una mayor precarización del mercado laboral.

Todo ello empeora la imagen que tienen los ciudadanos de los sindicatos, porque han visto que la reforma se ha llevado a cabo y las huelgas emprendidas no han servido para nada.

9. Propuestas de mejora de los sindicatos

Hyman (2007, citado en Köhler y Jiménez, 2008), manifiesta que los sindicatos tienen que mejorar en tres aspectos. El primero de ellos, es tener más presencia en los centros de trabajo; el segundo, que los afiliados vuelvan a creer e identificarse con ellos y, por último, que sus acciones se dirijan a los ámbitos nacional e internacional. Apunta a otro aspecto que podría tener efectos positivos en la afiliación sindical, y es que mejoren y aumenten los servicios para sus afiliados.

Otros autores también creen que es importante ampliar su campo de actuación y no limitarse al ámbito nacional. Las nuevas tecnologías pueden ayudar a los sindicatos a llegar de forma rápida y efectiva a la colectividad, evitando los límites empresariales. Es necesario buscar otras fórmulas de acción colectiva más flexibles, y transnacionales, y con internet se logra además de esto, conseguir una comunicación más interactiva.

El problema de la baja afiliación en España se debe a que muchos trabajadores de determinados sectores no se sienten representados ni defendidos por los sindicatos, sobre todo aquellos trabajadores del sector servicios y pertenecientes a estratos de la sociedad más vulnerables como mujeres, inmigrantes, jóvenes o desempleados, con condiciones laborales precarias. Una de las propuestas de Köhler y Jiménez (2008) es que los sindicatos estudien estos sectores en concreto y los problemas laborales que presentan, y elaboren estrategias de acción específicas sobre todo dentro de la empresa, por ejemplo, dirigiéndose a clientes y proveedores, con el apoyo de grupos sociales como asociaciones de vecinos. Con ello consiguen llegar a sectores, territorios, trabajadores o empresas concretas que no tienen tradición sindical, para conseguir su confianza y defender sus intereses.

Richards (2008) da otro ejemplo que han seguido los sindicatos modernos, en este caso de EE.UU. y Reino Unido, para frenar el descenso de afiliados. Se trata de una estrategia denominada “organizing model”, una estrategia agresiva de reclutamiento.

Estos sindicatos vuelven a sus raíces históricas, para lograr atraer a aquellos trabajadores con menor tradición sindical.

La tendencia que deberían seguir los sindicatos es la de la “solidaridad local”, que no es más que conseguir que las empresas de un determinado sector se comprometan a mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, todo ello con el apoyo de movimientos sociales.

Otra de las líneas a seguir apuntada por Köhler y Jiménez (2008), es que los sindicatos amplíen los servicios que ofrecen a sus afiliados. Hablamos de múltiples servicios profesionales que van desde de orientación e intermediación laboral hasta seguros y orientación financiera, en donde internet puede convertirse en herramienta clave para llegar a las personas.

Un último aspecto que es cada vez más importante y que debe ser tenido en cuenta por los sindicatos es el concepto de “flexiseguridad”, tan extendido en la actualidad. Este concepto une dos aspectos muy contradictorios, por un lado, la estrategia política que busca la flexibilización del mercado laboral y por otro, la política que busca mayor seguridad en el empleo. De esta manera, el papel de los sindicatos pasa a ser el de procurar que las personas tengan trabajo y que éstos vayan rotando.

Conclusión

Los sindicatos a lo largo de la historia han sido instituciones fundamentales empleadas por los Estados para lograr acercarse a la clase trabajadora. Ya desde la doctrina corporativista del siglo XIX, los sindicatos son considerados la piedra angular del Estado Social, necesarios para defender los intereses de los trabajadores y solucionar los problemas que surgen de sociedad capitalista, tales como la pobreza de clase obrera, la lucha para que fueran reconocidas como clase social y las diferencias ideológicas entre éstos y la burguesía empresarial.

En España la elaboración de normativa social y el reconocimiento de los sindicatos como representantes de la clase obrera, fue un proceso lento y lleno de altibajos. Sólo comienza a vislumbrarse verdaderos intentos por reconocer a los sindicatos, una vez que cae el Régimen Franquista y se inicia la Transición democrática. Pero la Transición tampoco fue fácil, y los sindicatos tuvieron que centrar sus acciones en aspectos políticos y económicos, antes de constituirse como organización representativa.

A pesar de las dificultades que han enfrentado, los sindicatos son hoy en día esenciales para el desarrollo de las relaciones laborales en España, no sólo en aspectos como la negociación colectiva, sino porque suponen una garantía inquebrantable para inspirar seguridad entre los trabajadores y la ciudadanía en general. Todo ello a pesar de que en los últimos tiempos haya caído la afiliación de los sindicatos y que la imagen de los mismos esté muy debilitada.

Estos problemas de baja afiliación y mala imagen vienen determinadas, en gran medida, por el modelo sindical español. Si bien es necesario que su papel esté reconocido en la Constitución, considero que el modelo de financiación debe someterse a una profunda revisión, no sólo por el hecho de que los sindicatos más representativos reciban subvenciones del Estado, sino por los conceptos que las reciben y la opacidad con la que las que gestionan.

Estas subvenciones son otorgados para cubrir gastos que van desde obras sociales, hasta la formación y los servicios jurídicos. Pero lo más destacable es que, en el caso de los servicios jurídicos, cobran unas cantidades que no divergen mucho de los precios de mercado, y en que en el caso de los expedientes de regulación de empleo, cobran una parte de la indemnización a cada trabajador. A todo ello añadir también los últimos escándalos de fraude en los ERE de Andalucía. Dicho esto se entiende la mala imagen que tienen en el conjunto de la sociedad, ya que resulta molesto ver como en épocas de crisis como la actual, con gran cantidad de personas en paro o con empleo precarios, los sindicatos, que se supone deberían defender sus intereses, cobren ingentes cantidad de dinero estatal, y además intenten hacerse con el mismo fraudulentamente.

La situación del mercado laboral español se ha debilitado más debido a la crisis económica y las actuales características de trabajo. Esto ha empeorado las condiciones laborales, generando un panorama de precariedad laboral que afecta sobre todo a aquellos trabajadores que ya tenían muy complicado insertarse en el mercado laboral (inmigrantes, los jóvenes, las mujeres, desempleados...). Con ello sale a relucir otro problema de los sindicatos, la baja cobertura que tienen algunos trabajadores y los desempleados. Por ello otro de los retos a los que deben enfrentarse es el de mejorar la cobertura de los trabajadores temporales y desempleados, así como aquellos sectores de mayor riesgo de quedar excluidos como jóvenes o inmigrantes, incidiendo en las especificaciones sectoriales, de manera que abarque a la totalidad de trabajadores que componen el mercado laboral.

Referencias

Beneyto, P. J. (2008). El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 26 nº1, 57-88.

Bilbao, Andrés (1992). La transición política y los sindicatos. *Cuadernos de relaciones Laborales*, nº1, 105-117.

Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la Cuestión Social: una crónica del salariado*. Paidós.

Castro, Ana R. (1986). El neocorporativismo español: el Acuerdo Económico y Social (1986-1986). *Revista de Estudios Políticos*, nº 50, 213-239.

Cilleros Conde, Roberto (2011). Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical. *Encrucijadas, Revista de crítica de ciencias sociales*, nº1, 28-50.

Domínguez, C. A. P. (1994). El sistema de relaciones laborales en España: una revisión de la historia reciente. *Anales de estudios económicos y empresariales. Servicio de Publicaciones*, nº 9, 273-292.

Durkheim, E. (1982). *La división del trabajo social*. Madrid: Akal.

Fernández Macías, Enrique (2003). Job instability and political attitudes towards work: some lessons from the Spanish case, *Europa Journal of Industrial Relations*. Vol.9, nº2, 205-222.

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, nº1, 157-175.

Fischman, R. (1984). El movimiento obrero en la transición: objetivos políticos y organizativos. *Reis*, 61-112

García-Portillo, G. A., de Ciencia Política, A. D. Á., & Núñez, A. A. D. (2013) Luces y sombras de los sindicatos más representativos en España.

Giddens, Anthony (1993). *Las Consecuencias de la modernidad*. Madrid: Alianza.

Goldin, A., Vargas, A. G., Melgar, A. M., & Valverde, A. M. (2012). Corporativismo, neo-corporativismo y libertad sindical. *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, (247), 451-470.

Gunther, Richard; Montero, José R. y Botella, Juan. (2004). *Democracy in Modern Spain*. Yale University Press.

Hamann, K (1993). Afiliación, movilización y aliados políticos: Las incógnitas del poder sindical español 1970-1988. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº3, 107-125.

Iamamoto, M. V., & Pastorini, A. (1997). *Servicio social y división del trabajo: un análisis crítico de sus fundamentos*. San Pablo: Cortez.

Izquierdo M., Moral E., Urtasun A. (2003). El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios. *Documento Ocasional nº. 0302. Banco de España, Servicio de Estudios*.

Köhler, H.D. (1995). *El movimiento sindical en España: transición democrática, regionalismo, modernización económica*. Madrid: Editorial Fundamentos.

Köhler, H. D., & Jiménez, J. P. C. (2008). Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico. *Fundación Alternativas*.

Lacalle, D. (2006). *La clase obrera en España: continuidades, transformaciones, cambios*. Editorial: El Viejo Topo.

Maestro Bualgo G. (1985). Acerca del corporativismo. *Revista de Estudios Políticos*, nº48, 153-17

Martín López, E. (2003). El Instituto de Reformas Sociales y los Orígenes de la Sociología en España. *Revistas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número extraordinario Centenario del Instituto de Reformas Sociales, 55-80.

Martínez Alier, J (1985). Viejas ideologías y nuevas realidades corporativistas. *Reis*, 119-142

Martínez Alier, J. y Roca Jusmet, J. (1993). Economía política del corporativismo en el Estado español: del franquismo al posfranquismo. *Reis, (revista española de investigaciones sociológicas)*, nº41, 25-62.

Marraud González G. (2003). En los orígenes de la Administración Sociolaboral: del Instituto de Reformas Sociales al Ministerio de Trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Nº Extra 1, 2003 (Ejemplar dedicado a: Derecho del trabajo: Centenario del Instituto de Reformas Sociales), 141-166

Ortiz Vargas F. J., (2011). Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España. *Confederación Nacional del Trabajo, Editado por el Secretariado Permanente del Comité Confederal*.

Palomeque L. (2009). El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social. *Fundación Alternativas*.

Perfecto, Miguel Ángel (2006). El corporativismo en España: desde los orígenes a la década de 1930. *Pasado y memoria: Revista de Historia Contemporánea*, 185-218.

Richards, A. J. (2008). El sindicalismo en España. *Fundación Alternativas*.

Sánchez Marín, Ángel L. (2014). El Instituto de Reformas Sociales: Origen, evolución y funcionamiento. *Revista crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, nº8, 7-28.

Sastre García, C. (1997). La transición política en España. Una sociedad desmovilizada. *Reis*, 33-68

Schnabel, C. (2003). *Determinants of trade union membership*. En *Internacional Handbook of Trade Unions*, editado por Addison y Schanabel. Chetenham. Edición digital (<http://econstor.eu/bitstream/10419/28298/1/361174594.PDF>).

Sennet, Richard. (1998). *La Corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Simón Pérez, Hipólito J. (2003). ¿Qué determina la afiliación de los sindicatos en España? *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 41, 69-88.

Schmitter, P. C. (1985). Neocorporatismo y Estado. *Reis*, 47-77.

Solares, P. Y. (2008). El movimiento obrero durante el franquismo. De la resistencia a la movilización (1940-1975). *Cuadernos de historia contemporánea*, nº 30, 165-184.

Páginas web:

• http://www.seap.minhap.gob.es/es/areas/funcion_publica/dialogo/org_sindicales.html (Secretaría de Estado de Administraciones Públicas)

• <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=7&ti po=2>

• http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.tp.html

• http://www.juntadeandalucia.es/averroes/recursos_informaticos/proyectos2003/orientacion_laboral/tema7/tema7.html

• <https://bloqueverde5.wordpress.com/2011/05/20/sindicatos-mas-representativos-y-suficientemente-representativos-4/> Blog Bloqueverde5

• http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_11/cotenedos/guia_11_23_3.htm
Guía Laboral. Representación Colectiva. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

• <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/delegado-sindical/delegado-sindical.htm> Enciclopedia Jurídica.

- <http://www.mcaugt.es/> Presentación del manifiesto “en defensa de la actividad sindical y de la UGT. Elaborado por Valeriano Gómez Sánchez, Antonio González González, Jesús Membrado Giner.

Encuestas:

- Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010.

Normativa:

- Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Constitución Española de 1978.