



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso Académico: 2015/2016
Convocatoria: Julio

El Conflicto Laboral: perspectivas y dimensiones

Labor conflict: perspectives and dimensions

Realizado por el alumno **D. Erwin Eduardo Jiménez Díaz**

Tutorizado por el Profesor **D. Jorge Rodríguez Guerra**

Departamento: Sociología

Área de conocimiento: Sociología

ABSTRACT

In labour relations, conflict, the Covenant and the actors involved in it are in continuous interaction and today are of great importance in the labour and social fields. These three concepts have helped to meet the various spheres of labour relations.

Relationships that occur in the workplace constitute an area where there is an exchange of interests between employers and employees. In this situation are generally up to situations of conflict between the two where becomes a struggle for the establishment of working conditions (wages, working time, rates of production, among others). The weak relationship part, workers, need the support of unions and collective bargaining.

In this work is embodied the role played by all parties involved in the labour dispute, both bargaining, trade unions and the actors involved in it. Therefore, intends to analyze the various forms and approaches that you can take the conflict and as this affects society.

Keywords: conflict, collective negotiation, unions, labor relations, social actors.

RESUMEN

En las relaciones laborales, el conflicto, el pacto y los actores que intervienen en el mismo están en continua interacción y en la actualidad son de gran importancia en el ámbito laboral y social. Estos tres conceptos han ayudado a conocer las distintas esferas de las relaciones laborales.

Las relaciones que se dan en el centro de trabajo constituyen un ámbito donde se produce un intercambio de intereses entre empresarios y trabajadores. En esta situación

se suelen dar situaciones de conflicto entre ambos, donde se comienza una lucha por el establecimiento de las condiciones de trabajo (salario, tiempo de trabajo, ritmos de producción, entre otros). La parte débil de la relación, los trabajadores, necesitan el apoyo de los sindicatos y de la negociación colectiva.

En este trabajo se analiza el papel que juegan los sindicatos tanto en el conflicto como en la negociación que permanentemente ocurren en las Relaciones Laborales. Para ello se estudian las distintas formas que pueden tomar el conflicto y la negociación laboral, los distintos enfoques con los que han sido abordados y algunas de sus posibles consecuencias sociales.

Palabras clave: conflicto, negociación, sindicatos, relaciones laborales, actores sociales.

Índice

Introducción	4
Capítulo 1: Conflicto laboral y sus enfoques	6
1.1 Teorías del Conflicto.....	6
1.2 Enfoques sobre el conflicto.....	7
1.3 Terciarización del conflicto.....	12
1.4 Manifestación del conflicto: la huelga.....	13
Capítulo 2: La otra cara del conflicto: la negociación	17
2.1 Negociación Colectiva.....	17
2.1.1 Convenio Colectivo.....	19
2.1.2 Negociación en España.....	20
2.2 Elementos de resolución del conflicto: mediación, conciliación arbitraje.....	22
Capítulo 3: El papel de los sindicatos en el conflicto	25
3.1 Tendencias del sindicalismo.....	25
3.2 Situación actual en España.....	27
3.2.1 Afiliación sindical.....	29
3.2.2 Financiación de los sindicatos españoles.....	33
3.2.3 Futuro de los sindicatos españoles.....	34
Conclusiones	37
Bibliografía	40

INTRODUCCIÓN

La conflictividad laboral siempre ha estado presente en la sociedad en menor o mayor medida. Los intereses contrapuestos de los dos actores fundamentales (trabajadores y empresarios) dentro del entorno laboral crean diversas fricciones. Los empresarios intentan obtener el mayor beneficio con los menores costes posibles para su organización. Así mismo, los trabajadores intentan satisfacer sus necesidades por medio de su trabajo, con el propósito de obtener el mayor salario posible y las mejores condiciones de trabajo que se les pueda ofrecer, ya que en este entorno, donde los intereses son contrapuestos hace que se manifieste el conflicto laboral. Sin embargo, la situación actual de crisis social, laboral y económica unida a los cambios producidos en las relaciones laborales ha acentuado esta situación.

La manifestación más perceptible del conflicto laboral, y la que ha movilizó a más trabajadores, es la huelga. En ella, los trabajadores y sus representantes muestran su descontento con su situación laboral y se convierte en una estrategia eficaz para los mismos en la lucha de sus intereses.

En España, como en la mayoría de los países de la Unión Europea, la negociación colectiva es la base fundamental para regular las condiciones de trabajo entre representantes de ambas partes. Es una herramienta que utilizan los agentes sociales para dibujar sus estrategias, teniendo en cuenta las características de las empresas y el sector en la que se encuentra. Los sindicatos, como representantes de los trabajadores, juegan un papel fundamental en este ámbito ya que son los encargados de velar por los intereses de los trabajadores.

En el trabajo se abarcarán los distintos elementos que influyen e intervienen en el conflicto laboral. Se estructura en tres capítulos con sus respectivos apartados y subapartados, los cuales se organizan de la siguiente manera: el primer capítulo, trata sobre las distintas teorías y enfoques que los diversos autores han analizado sobre el

conflicto y en una de sus manifestaciones más relevantes como es la huelga. En el segundo capítulo se abarca una de las partes con mucha importancia dentro del conflicto laboral, como es la negociación colectiva y las maneras de resolución que existen. Para terminar se analizara el papel que tienen los sindicatos en el conflicto, centrándonos en los sindicatos españoles y su situación actual y las perspectivas de futuro de los mismos.

CAPÍTULO 1: CONFLICTO LABORAL Y SUS ENFOQUES.

1.1 Teorías del Conflicto

Existen diversas teorías sobre el conflicto laboral, concretamente, López Pintor (1995) expone que el conflicto laboral está integrado dentro del denominado conflicto social, entendiéndose éste como el enfrentamiento de sujetos con discrepancias sobre el reparto de recursos en una estructura dominante, sin dejar de restar importancia a la influencia de la sociedad sobre el sistema productivo.

Marx y Engels, citados en Kohler y Martín Artiles (2005), se encuentran en la misma tendencia. Aportan que las diferencias que existen en la sociedad guarda relación con el dominio de los medios de producción, y que esto genera diferencias económicas, de poder, y de subordinación de los que no son dueños de los medios de producción.

En cambio, Edwards (1990), aprecia de manera diferente el conflicto laboral. Explica que los trabajadores se unen en el centro de trabajo dando lugar a relaciones sociales. El autor afirma que estas relaciones que se dan en el lugar de trabajo son diferentes y no se pueden englobar en la misma clase que las relaciones sociales, ya que tienen sus propias características. Además, por otro lado el autor tiene en cuenta la categoría social que añade el trabajador a la empresa.

Sobre el conflicto en sociología se puede hablar de dos visiones vinculadas con el mundo laboral y con las relaciones que se dan entre empleado y empleadores. La primera de las visiones es de carácter funcionalista, donde el acuerdo sería la característica reinante en el ámbito de las relaciones laborales, el conflicto se consideraría como una situación que se da en alguna ocasión, no como algo que sucede habitualmente. Por lo tanto, el origen del conflicto laboral sería diverso y no obligatoriamente guarda relación con la confrontación que se da entre las distintas clases de la sociedad. Otra visión que tuvo gran aportación fue la perspectiva marxista, donde lo que se defiende es que el nacimiento del conflicto es estructural teniendo gran relevancia la divergencia que existe en la sociedad, la lucha de clases y las diferencias que existen entre el capital y trabajo, pero lo que verdaderamente se destaca, es el “proceso de control y la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo”. (Kohler y Martín Artiles, 2005 pp.561-562).

Para concluir es importante destacar varias clasificaciones del conflicto. Los conflictos laborales se pueden dividir en dos clases, individuales y colectivos. Los individuales afectan a un trabajador en concreto. Suelen ser trabajadores con influencia en la empresa, bien por disponer de cualificación y habilidades profesionales especialmente valiosas para la empresa bien porque han logrado ocupar un lugar estratégico para la misma, y que se sienten con la suficiente fuerza para enfrentarse ellos solos al empresario. Los colectivos afectan a un grupo de trabajadores de una empresa o de un sector de actividad que se reúnen para oponerse a las condiciones de trabajo en las que se encuentran. También es importante destacar otra distinción que se establece sobre el conflicto laboral: pueden ser latente o manifiesto. Por un lado, el conflicto tiene un carácter latente cuando las situaciones de descontento e insatisfacción en el proceso productivo por parte de los trabajadores o empresarios no llegan a dar lugar a acciones de enfrentamiento abierto y expreso. El conflicto es manifiesto cuando el desacuerdo se explicita en formas públicas de protesta con distintas formas de expresión y diversos grados de intensidad (absentismo, sabotaje, huelga, etc.)(López, 1995).

1.2 Enfoques sobre el conflicto.

Los enfoques del conflicto tienen gran complejidad, ya que distintos autores tienen planteamientos e ideas muy diversas. A continuación, se expondrán tres enfoques: unitarios, pluralista y radical.

Enfoque Unitario.

Este enfoque guarda relación con las teorías funcionalistas y sistémicas que se dieron durante la posguerra. En este tiempo se dio más relevancia a los problemas surgidos durante la práctica del trabajo y no tanto a las luchas ideológicas y políticas (Montes Cató, 2007).

Los unitarios consideran que las empresas son organismos unificados donde todos sus actores tienen los mismos objetivos y luchan por los mismos intereses, aquí el conflicto se considera algo anómalo, una situación que no es necesaria y que se produce

por el desacuerdo entre trabajadores y empresarios (Edwards, 1990). Además, Hyman (1981) expone que estas discrepancias que se dan en el sistema laboral no son lo suficientemente fuertes para desequilibrarlo. Edwards (1990) señala que en las organizaciones de trabajo, los directivos pueden dar con la clave para conseguir un efecto positivo sobre los trabajadores y que éstos se sientan importantes y partícipes en los beneficios que genera la organización, por los cuales saldrían ganando en todos los aspectos, si cooperan con los líderes de la organización.

Dithurbide (1999) y Dunlop (1978), están en la tendencia de lo comentado anteriormente, consideran que las relaciones industriales están separadas de los sistemas políticos y económicos. Este último autor afirma que aunque estos sistemas tengan elementos en común, el sistema laboral se caracteriza por tener unas determinadas reglas y condiciones propias. Ambos autores defienden que existe un entendimiento entre las partes por su buena voluntad, los objetivos en común entre trabajadores y empresarios dentro de la empresa guarda relación con el interés de ambos por obtener las recompensas y ganancias que otorga el sistema capitalista.

Dithurbide (1999) señala que el empresario tiene en cuenta que no todo es unión y buena armonía, para ello, se debe conseguir que los trabajadores acepten las condiciones de las empresas para que éstas compitan en el mercado. De tal manera, este mismo autor, afirma que el conflicto es innecesario y temporal, por lo que los sindicatos tendrían su relevancia siempre que se ocuparan de ayudar a la creación de un conjunto de normas dentro del mundo laboral y no interviniesen en el sistema político, puesto que pasarían a considerarse como una amenaza para la actividad empresarial. Por lo tanto, consideran la huelga como un ambiente que da como resultado que las dos partes de las relaciones laborales salgan perjudicadas. Por otro lado y en relación con las huelgas, Dunlop (1978) señala que la huelga y otras protestas más radicales se expresan con más ímpetu en las fases nacientes de la industrialización, puesto que un trabajador que ya esté adaptado a las formas de producción de la fábrica actuará de manera más racional mediante medios más institucionalizados.

Otra de las aportaciones con relevancia en el enfoque unitario fue la de la Escuela de Relaciones Humanas, la cual señala que una buena orientación y comunicación dentro de la empresa entre trabajadores y empresarios impedirá las

situaciones de conflicto que se puedan dar. Además, la Escuela de Relaciones Humanas también considera el conflicto como algo patológico y externo a la empresa, le da poca importancia a los sindicatos y mucho más a que los directivos de la empresa consigan que los trabajadores se identifiquen con la misma, haciéndolos partícipes en las cuestiones principales del sistema productivo. (Gil Rivero, 2012)

Este enfoque comenzó a encontrar limitaciones cuando los conflictos no venían iniciados por los colectivos sindicales, si no se daban actuaciones por los propios trabajadores en el centro de trabajo que estaban descontentos con su situación (Dithurbide, 1999).

Kohler y Martín Artiles (2005) también señalan una serie de discrepancias que se dan en este enfoque las cuales tienen que ver con la no explicación del conflicto dentro del entorno laboral, la no consideración de las características sociales y económicas que se dan en la sociedad y la irrelevancia que dan a los sindicatos.

Por otro lado cabe destacar que en las empresas existen intereses contrapuestos y que no es posible que el conflicto se considere efímero, ya que solo se da por las malas comunicaciones y la incomprensión. (Gil Rivero, 2012)

Esto no quiere decir que los autores no le den importancia al enfoque unitario, aunque existan estas limitaciones, también se muestran conformes con algunas de sus aportaciones. En este caso no se intenta señalar que la empresa es un lugar donde reina la cooperación y la buena voluntad, si no intentan darle una razón de ser a un sistema donde se comprenda el conflicto y la cooperación en conjunto. (Edwards, 1990)

Enfoque Pluralista.

En el pluralismo, se inicia una nueva forma de ver la independencia del sistema de las relaciones en la industria. No solo se tiene en consideración el entendimiento que se dan entre las partes si no también las situaciones conflictivas que aparecen en el entorno del trabajo, así se afirma que los trabajadores y empresarios tienen intereses opuestos. (Montes Cató, 2007)

Por lo tanto, el conflicto se considera como inevitable y natural en las relaciones laborales ya que se produce por la fricción de grupos organizados con intereses

contrapuestos y con suficiente poder para enfrentarse unos con otros. (Dithurbide, 1999).

Fox citado en Edwards (1990), afirma que los conflictos que se dan entre los actores fundamentales en las relaciones laborales pueden controlarse mediante métodos institucionales bien regulados. Dithurbide (1999) aporta también que el nacimiento del conflicto se da en el enfrentamiento entre las organizaciones. Por lo tanto, la negociación colectiva cobra importancia en este enfoque, con ella se pueden regular y establecer normas para las relaciones de trabajo.

La empresa debe ser entendida como un ámbito donde se dan distintas necesidades por parte del empresario y el trabajador, para ello debe conciliarse las necesidades, intentando satisfacer a las dos partes. En este planteamiento tiene importancia la acción de los sindicatos como participantes idóneos en el encauzamiento del conflicto. Con ello, los conflictos se pueden resolver y dirigir con los medios adecuados de negociación. (Gil Rivero, 2012)

Al igual que ocurría con el enfoque unitario, este también tiene sus limitaciones como son: en primer lugar, no analizar la naturaleza del conflicto es decir, por un lado solo tiene en cuenta los conflictos que se dan entre organizaciones ya definidas y no en los conflictos habituales que pueden producirse con los trabajadores. Por otro lado, no tienen en cuenta las diferencias de poder que pueden haber entre las distintas organizaciones y que estas pueden tomar la dirección más conveniente. En segundo lugar, tampoco le dan relevancia, a cómo nace el conflicto, si no intentar evitar la aparición del mismo con la imposición de normas y procedimientos. Y, en tercer lugar, es importante destacar que la organización que tenga mayor capital tendrá más capacidad para exigir condiciones favorables. (Edwards, 1990)

Enfoque Radical.

Según Edwards (1990), destaca varias características del enfoque radical, afirma que, el poder no está repartido de igual forma en la sociedad. Los trabajadores y empresarios están en continua lucha para controlar el sistema productivo y existen distintas maneras de expresar el conflicto, estas formas de expresión se analizan en la

práctica del trabajo. Con ello, existirán diferencias en las empresas ya que los trabajadores tendrán que entregar la plusvalía que generan a los empresarios.

Siguiendo con el planteamiento de Edwards (1990), es importante destacar tres elementos del enfoque radical, estos se utilizan para analizar las bases estructurales del conflicto, los cuales son: La Negociación del esfuerzo de Baldamus; El poder e interés de Luckes y por último, la explotación y proceso de producción de Hill.

En primer lugar, Baldamus citado en Edwards (1990) expone que una situación que da lugar al conflicto en el área de producción, es cuando el empresario, a través del contrato de trabajo, establece la manera de efectuar el trabajo y la retribución que se obtiene por la realización del mismo. El autor defiende que esto no es posible hasta que el trabajador se encuentre ejecutando de manera efectiva el trabajo, puesto que hay demasiadas circunstancias en el proceso productivo para que el empresario puede preverlas todas. Por lo tanto, existe la duda de cómo se va convertir la capacidad de trabajo de los trabajadores en trabajo efectivo. La diferencia entre salarios y esfuerzo constituye el foco del conflicto laboral. El trabajador que considere que su esfuerzo es excesivo se resistirá al control por parte del empresario, ello dará lugar a una negociación continua del esfuerzo que solo es posible en el espacio de trabajo.

En cuanto al concepto de poder e interés expuesto por Luckes citado en Edwards (1990) el autor se centra más en las relaciones de poder que se dan en el proceso productivo, las cuales dan lugar a la presencia de un conflicto que se encuentra latente. Éste reside en la diferencia de intereses que se da entre los que tienen el poder y los intereses reales de quienes están fuera del mismo. (Edwards, 1990)

Además, cabe destacar, la explotación y proceso de producción que expone Hill citado en Edwards (1990) quien afirma que el conflicto nace en el proceso productivo donde se dan circunstancias de vigilancia por parte de los empresarios y resistencia por parte de los trabajadores que dan lugar al conflicto en el propio centro de trabajo. Por lo tanto, el autor no considera que el conflicto se desarrolle en el reparto de la plusvalía.

Para finalizar, a modo de conclusión, el enfoque unitarista encontró que los trabajadores no están en permanente conflicto con la empresa y sus empresarios. En la actualidad, muchas empresas logran que sus trabajadores se integren totalmente con los objetivos de la organización y es donde se puede apreciar la importancia de la

cooperación que se señala en este enfoque. Por otro lado, el enfoque pluralista aunque se centró solo en la empresa como un colectivo, podría resultar válido su estudio sobre la confrontación de los grupos organizados. Por último, el enfoque radical tuvo aportaciones de gran valor como la naturaleza del poder, la negociación del esfuerzo, la indeterminación del contrato y el concepto de antagonismo estructurado (Edwards 1990).

1.3 Terciarización del Conflicto.

En este punto se desarrolla la transición sufrida en las últimas décadas en la manifestación del conflicto derivado de las diferencias entre el capital y el trabajo. Se considera que hay un cambio del conflicto laboral tradicional relacionado con el fin de las corrientes, con la adopción de características burgueses por parte de la clase trabajadora, la moderación de la lucha de clases y separación del conflicto político del económico (Kohler y Martín Artiles, 2005).

En la sociedad capitalista se da una transformación hacia formas de gestión e institucionalización del conflicto. Por ello, es necesario destacar varios elementos para comprender mejor la disminución del conflicto laboral tradicional. Por parte de las empresas, se lleva a cabo un cambio en la estructura, con la descentralización de la producción, añadido a la subida en la intensidad de la competencia empresarial por la internacionalización de la economía y mercado. Por parte de los trabajadores, se da una gran pérdida en los puestos de trabajo por la caída de la industria y el trabajador se vuelve más vulnerable, en relación con esto, los sindicatos se debilitan y pierden afiliados, por la falta de adaptación a las nuevas formas de trabajo. Por último, cabe destacar el aumento en el sector servicios y las nuevas formas de conflicto (Gil Rivero, 2005).

Referirse a la terciarización del conflicto es indicar que éste se traslada de los sectores tradicionales al sector servicios. A esto, se añade la aparición de nuevos agentes, nuevos sindicatos profesionales, que se concentran con pequeños grupos de trabajadores cualificados y actúan dependiendo de los intereses propios del grupo y no del interés general de los trabajadores. (Kohler y Martín Artiles, 2005). Es importante destacar que el conflicto laboral cambia tanto en sus formas como en sus funciones,

politiza y ya pasa hacer regulado por el derecho, ya que empieza a perturbar los derechos de terceros (Dithurbide, 1999).

Kohler y Martín Artiles (2005) presentan como han cambiado las características del conflicto industrial al conflicto terciario y de este modo apreciar con mayor claridad los cambios producidos por la transformación del conflicto:

Tabla 1: *Características del conflicto Industrial y Terciario*

CONFLICTO INDUSTRIAL	CONFLICTO TERCARIO
Bases representación homogénea	Fragmentado e intermitente
Sindicatos Tradicionales	Micro grupos sindicales
Poder negociación identificable	Alto poder de vulneración
Presión mercados internacionales	Sector público, menor presión de mercado
Moderación conflicto	Aislamiento conflicto
Escasa implicación a terceros	Implicación a terceros
Conflictos visibles	Difuso y disperso
Manifestación solidaridad	Corta duración protesta
Negociación bilateral	Multilateral (empresarios, sindicatos, Estado y usuarios)

Fuente: Alós-Moner y Martín Artiles, (2002)

1.4 Manifestaciones del Conflicto: La huelga.

La manifestación más visible de la conflictividad laboral es la huelga, la cual ha sido un instrumento esencial para “el movimiento obrero desde sus inicios en la primera mitad de siglo XIX hasta hoy” (López Pintor, 1995 pp.491). Aún así, se debe señalar también que también existen otro tipo de expresiones del conflicto como son: el absentismo, el sabotaje, la rotación y otras manifestaciones que no han tenido tanta relevancia. (Kohler y Martín Artiles, 2005).

Se centrará la atención, en la huelga y en la evolución de la misma en los últimos cinco años en España. La huelga es un derecho fundamental el cual está regulado por Constitución Española 1978 en el artículo 28.2, donde “Se reconoce el

derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”. Por otro lado, se encuentra el Real Decreto-Ley 17/1977 por la que se regula el ejercicio de la huelga. Es curioso que esta ley sea más antigua a la propia Constitución Española y que no se haya podido regular de manera más acorde al tiempo actual en que se encuentra la sociedad.

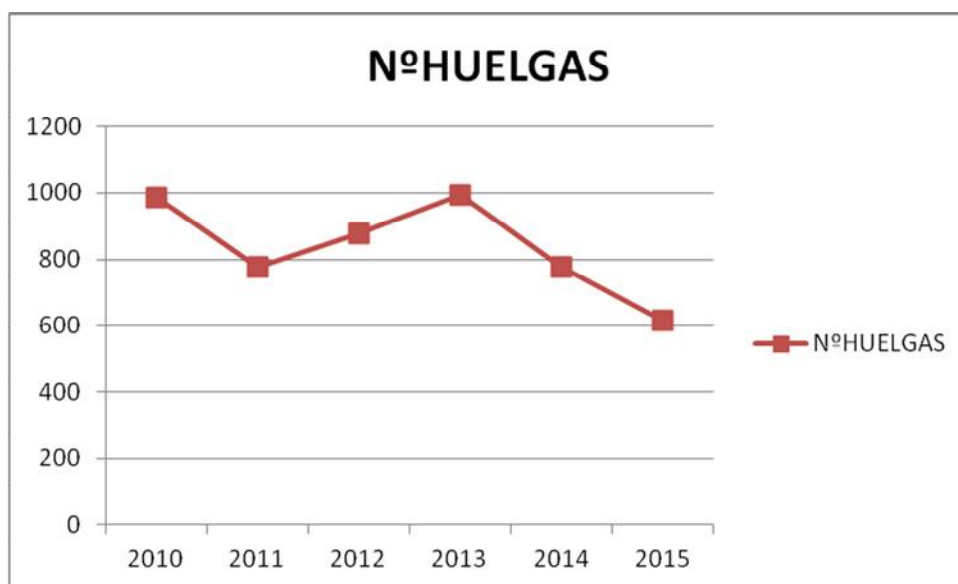
A continuación, se presentan algunas definiciones con las que se intenta delimitar conceptualmente el término de huelga. Una de las definiciones más utilizadas es la de Hyman (1972) señala que la huelga es “la interrupción temporal del trabajo concertada colectivamente por un grupo de trabajadores con la finalidad de mostrar su desacuerdo o expresar sus demandas en materia laboral” (citado en Kohler y Martín Artiles, 2005, pp. 565-566) Por otro lado, López Pintor (1995, p.490) la define como “paro o cese colectivo en el trabajo para conseguir que se produzcan determinadas decisiones o modificar determinadas actitudes de quienes contratan [...] patronos y empresarios privados o públicos”.

La huelga puede estar motivada por varios factores que han ido cambiando durante el tiempo y están relacionados con la sociedad en las que tiene lugar. Estos factores tienen que ver con las condiciones laborales de los trabajadores, con la lucha de los derechos básicos, con problemas que afectan específicamente a un sector o empresa, protestas relacionadas con la negociación colectiva y por el desacuerdo con las políticas del gobierno (García Arregui, 1995). Las formas de ver la actividad huelguista han ido variando con el tiempo, antes se tenía un concepto revolucionario y de reivindicación de la huelga, donde los trabajadores luchaban por sus condiciones de trabajo contra los empresarios. Ahora en cambio la huelga se ha integrado más en el ámbito político y se considera una estrategia que llevan a cabo los sindicatos como media de presión hacia el gobierno.

Para entender de manera más visual como ha sido la evolución de las huelgas en España durante los cinco últimos años se presentarán una serie de gráficos donde se encuentran cuatro características consideradas relevantes para comentar las huelgas. Estas son: la frecuencia, extensión, duración e impacto. La frecuencia tiene que ver con el número de veces que se paraliza el trabajo en determinado tiempo. La extensión está

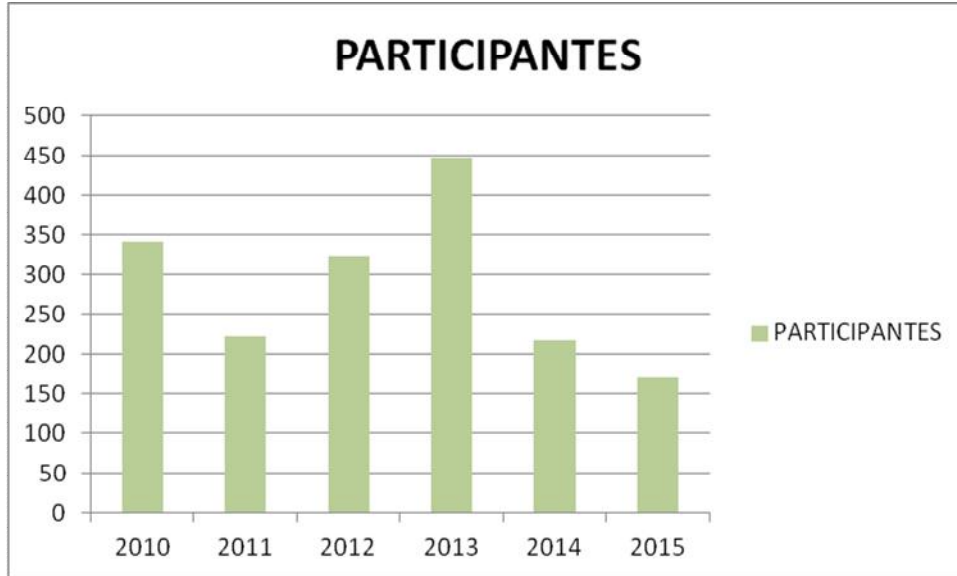
relacionada con el número de trabajadores que participan en las huelgas. La duración es el tiempo que dura la paralización del trabajo. Y por último el impacto, se refiere a las jornadas de trabajo perdidas. (Kohler y Martín Artiles, 2005)

Gráfico 1: *Número de Huelgas*



Elaboración propia basado en “Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales, MTSS”.
2010-2015

Gráfico 2: *Participantes en las Huelgas*



Elaboración propia basado en “Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales, MTSS”.2010-2015

Gráfico 3: *Jornadas de Trabajo Pérdidas*



Elaboración propia basado en “Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales, MTSS”.2010-2015

CAPÍTULO 2: LA OTRA CARA DEL CONFLICTO: LA NEGOCIACIÓN.

2.1 Negociación Colectiva

Dentro del mundo socio-laboral se pueden encontrar tanto periodos de negociación como periodos de conflicto. Por ello, la negociación y la conflictividad son dos conceptos que están fuertemente relacionados y teniendo en cuenta las estrategias que se lleven a cabo, la manifestación de cada uno de estos será de menor o mayor intensidad (Miguélez y Prieto, 1999).

Según Recio (1988), negociar implica que las decisiones que se tomen no queden en su totalidad en manos de la empresa ni de los trabajadores y, se reconocen ciertos patrones que pueden tener carácter colectivo por la representación de todas las partes. Por otro lado, negociar también significa la forma en que se procede a la repartición de los frutos que provienen de la combinación del rendimiento de trabajo y del capital.

Para Palomeque López (2009), la negociación colectiva es un proceso de diálogo entre representantes de trabajadores y empresarios con el objetivo de consensuar un convenio colectivo que regule las condiciones con las que se va a ajustar el contrato de trabajo.

En el proceso de negociación dentro del entorno laboral se pueden destacar dos cuestiones tales como, la producción y el trabajo. Aun así, no se puede limitar la negociación a estos dos conceptos puesto que los actores, tanto trabajadores como empresarios, han conseguido llevar a la mesa de negociaciones diferentes cuestiones que han sido objeto de regulación. Por lo tanto, la clave de la negociación colectiva son los actores sociales que intervienen en la misma. Estos actores, por parte de los trabajadores pueden ser, los sindicatos, los comités o delegados y grupos organizados de trabajadores. Por parte de la empresa o de los empresarios son las organizaciones empresariales, la dirección de la empresa y la sección de personal. Son ellos los que han conseguido que existan diversos modelos de negociación y al mismo tiempo que la negociación colectiva no se encuadre únicamente dentro del ámbito laboral si no que abarque cuestiones socio-políticas dada la importancia que tiene el proceso productivo

en la sociedad (Miguélez y Prieto, 1999). La autonomía e implicación de los actores sociales en el proceso de negociación colectiva cobra una especial importancia. Por autonomía se quiere significar que las partes implicadas en el proceso disponen de ciertos márgenes de decisión en las condiciones de empleo (Alós y Martín Artiles, 2002).

Los cambios producidos en el trabajo y el avance en el desarrollo empresarial supone: la mejora en los tiempos de trabajo, modalidades de contrato, seguridad en empleo y demás. Aspectos que entran a formar parte de los objetivos o contenidos de la negociación (Alós y Martín Artiles, 2002). Esto ha contribuido a establecer relaciones estables entre capital y trabajo orientadas hacia la búsqueda de unas condiciones mínimamente satisfactorias para las dos partes (Miguélez, 2004). La negociación colectiva es un instrumento necesario para desarrollar los acuerdos que se produzcan en las relaciones laborales, evitando el enfrentamiento directo entre trabajadores y empresarios.

Una de las definiciones más utilizadas de la negociación colectiva la proporciona Windmuller (1989) quien la define: “El proceso de toma de decisiones entre partes que representan los intereses de los empleadores y empleados. El objeto primordial es la negociación y la aplicación continua de un conjunto de reglas pactadas que regulan las condiciones reales y de procedimiento de las relaciones de trabajo y determinan la relación entre las partes del proceso” (citado Kohler y Martín Artiles, 2005 pp.576).

La negociación es un proceso donde existe una interacción y unas características específicas o concretas. La primera de ellas es que se debe dar una situación donde dos o más partes estén involucradas, ya sean individuos, grupos u organizaciones empresariales y sindicales. La segunda característica es que debe manifestarse un conflicto de intereses que incite a negociar. La tercera es que debe ser un proceso voluntario donde las dos partes saldrían ganando si se llevase a cabo la negociación. Y por último, toda negociación es una relación de dar y tomar, donde existe un intercambio de recursos determinados y de cuestiones intangibles. (Kohler y Martín Artiles, 2005).

Touzard (1981) citado en Martín Artiles (2002), también destaca que para que se origine una verdadera negociación son precisas al menos tres circunstancias. La primera

es que deben existir unos intereses comunes entre las partes. La siguiente circunstancia es una sólida motivación de las partes para llegar a un acuerdo. Y por último, debe darse autonomía para la toma de decisiones.

En la negociación, es importante hacer referencia a las etapas de la misma: la etapa inicial y final. En la primera se pretende conseguir que la parte contraria deje entrever cuáles son sus peticiones iniciales para intentar descubrir sus preferencias reales, para ello se manejan distintas tácticas, ocultando siempre las preferencias propias. Por otro lado, en la etapa final, las negociaciones se encuentran en un punto de posible acuerdo y lo que intentan es cooperar para llegar a un pacto donde las preferencias reales sean compatibles. En las distintas etapas, se destacan las actitudes que pueden adoptar las partes. En la primera de ellas, las tácticas que se utilizan son agresivas con la finalidad de persuadir a la otra parte y en la segunda etapa se utiliza una actitud más benevolente puesto que se percibe el posible acuerdo (Martín Artiles, 2002).

Por último, resulta interesante destacar la reforma de la negociación colectiva. Según Miguélez (2011), debe existir un seguimiento continuo de la estructura y funcionalidad de la negociación colectiva. No se puede crear una regla general para la negociación ya que en cada país las relaciones sociales que se dan son diferentes, tanto en su historia social y política como en el tipo de actores socio-económicos que intervienen en la negociación. Es verdad que la Unión Europea tiene características generales en común que tienen que ver con esta temática, pero, en definitiva, las estructuras de negociación de cada país varían mucho entre ellos.

2.1.1 Convenio colectivo.

El proceso de negociación colectiva debería derivar en un convenio colectivo, donde se regulan, por parte de los empresarios y trabajadores, las condiciones de trabajo y productividad, las cuales constituyen derechos y obligaciones para un determinado ámbito de actuación (Kohler y Martín Artiles, 2005).

La principal función del convenio colectivo es la de regular las condiciones de trabajo de un ámbito determinado, pueden establecer normas más flexibles y adaptadas a las necesidades concretas de los trabajadores. Esto produce una regulación más acorde para la realidad social y económica en la que se encuentran (Albaladejo, 2011).

El propósito final del convenio colectivo es lograr que desaparezca la poca eficiencia de los conocidos como contratos individuales, los cuales siempre han estado sometidos al dominio patronal. Este contrato libre entre la parte trabajadora y la parte empresarial persigue la igualdad entre ambos de un modo más eficiente que los contratos individuales de trabajo. Otra de las ventajas que tiene el convenio colectivo es su adaptabilidad, ya que los que intervienen en la negociación están más próximos a la realidad económica y social que se da en la sociedad (Montoya Melgar, 1992). Siguiendo con Montoya (1992), el convenio colectivo no es algo que se imponga a las partes sino que es un proceso donde éstas llegan a un acuerdo pactado que tiene una función pacificadora y de equilibrio de las condiciones de trabajo.

Para terminar, la negociación colectiva no puede concluir con la firma del convenio, tiene que ser un proceso continuo de regulación conjunta donde permita la resolución de los conflictos laborales que se puedan dar en el entorno laboral y que no quede a merced de empresarios y trabajadores (Kohler y Martín Artiles, 2005).

2.1.2 Negociación Colectiva en España.

En España y en muchos otros países la negociación colectiva es el eje donde giran las relaciones laborales puesto que es un concepto muy importante para todas las sociedades modernas.

El sistema de negociación colectiva es un elemento primordial para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo español. Alrededor del 90% de los trabajadores del sector privado en España ven determinadas sus condiciones salariales y laborales, en general, en la negociación colectiva realizada entre los representantes sindicales y empresariales (Izquierdo, Moral y Urtasun, 2003).

En el caso concreto de España, la negociación colectiva es reconocida como un derecho en el artículo 37.1 de la Constitución Española la cual afirma que “La ley garantizara el derecho de la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. Además, en el Estatuto de los Trabajadores se regula un sistema democrático de relaciones

laborales caracterizado por la libertad sindical y la libertad de los actores sociales para negociar.

Se pueden resaltar dos principios básicos que caracterizan a la negociación colectiva en España. Uno de ellos es “la eficacia general automática de los convenios” esto quiere decir que dichos convenios se aplican a todas las empresas y trabajadores del ámbito al que pertenezca. Otro de los principios es su carácter normativo o fuerza vinculante regulado por la Constitución Española, esto supone su aplicación obligatoria a los contratos de los trabajadores (Pérez Infante, 2013).

Siguiendo con Pérez Infante (2013), la evolución que ha tenido la negociación colectiva se ha visto marcada por las reformas laborales producidas y por la crisis económica acontecida. Esto ha ocasionado cambios en otras facetas relacionadas con la negociación colectiva, como son el aumento de las posibilidades para introducir cambios en las condiciones de trabajo o cambios relacionados con el despido que han debilitado la capacidad negociadora de los trabajadores. En la misma tendencia, Miguélez y Prieto (1999) afirman que la crisis económica ha incidido en el contenido de lo que negociaban las partes, la capacidad de control e incidencia en el proceso las que se veían mermadas, principalmente por la debilidad de los sindicatos para cumplir lo pactado.

A mediados de los años noventa, la negociación colectiva se ocupa de cuestiones relacionadas con los salarios y jornada laboral, pero a partir de las reformas laborales que se producen en esta época, los contenidos comienzan a tener una mayor dimensión. En ella, se empiezan a tratar temas relacionados con la contratación, formación, prevención de riesgos laborales, flexibilidad del tiempo de trabajo, el cambio del trabajo temporal por trabajo estable, entre otras (Kohler y Martín Artiles, 2005). Estos nuevos contenidos propician un mayor dinamismo y un desarrollo en los temas de negociación, introduciéndose cuestiones como los complementos salariales individuales o grupales, movilidad funcional, sistemas de clasificación profesional (Miguélez y Prieto, 1999).

Cabe destacar que la eficacia de la negociación colectiva en España es relativamente elevada a pesar del bajo nivel de afiliación sindical de los trabajadores. Esto sucede por la extensión automática de los convenios colectivos (Pérez Infante 2004). Según Miguélez (2004), la eficacia de la negociación tiene ciertas

puntualizaciones: esta se da en aquellas situaciones donde las partes tienen representantes concretos que siguen el proceso, controlándolo y sentándose a pactar con la empresa. Pero el proceso de negociación colectiva no es lo suficientemente eficaz sobre todo en aquel entorno donde los trabajadores de pequeñas empresas o empresas en reestructuración no están bajo la protección de ningún tipo de convenio colectivo (Miguélez y Prieto, 1999).

En España, la mayoría de los trabajadores están protegidos por convenios sectoriales provinciales que se encuentran seguidos por los convenios nacionales. Esta regulación permite que exista una libertad para definir los ámbitos territoriales, personales y funcionales de los convenios. Por lo tanto, una organización empresarial y un sindicato pueden crear un ámbito de negociación para un subsector de actividad y un territorio, siempre que tengan la representatividad suficiente para negociar (Kohler y Martín Artiles, 2005).

2.2 Elementos de resolución del Conflicto: Mediación, Conciliación y Arbitraje.

Después de la institucionalización del conflicto se produjo la creación de unas normas de procedimientos para encauzar los desacuerdos entre las partes. Esto supone la aparición de un tercer actor para facilitar que las partes lleguen a un acuerdo.

Mediación

El proceso donde el tercer actor tiene más participación es en la mediación, este interviene en las discusiones, realiza sugerencias y propone recomendaciones para que las partes lleguen a un acuerdo (Kohler y Martín Artiles, 2005).

Según Fuquen Alvarado (2003), el mediador debe cumplir una serie de funciones para que las partes encuentren una solución que sea satisfactoria para ambas. El tercero imparcial debe actuar como conductor de la negociación, escuchar a las partes, establecer los intereses, intentar reducir la conducta conflictiva y aumentar una aptitud cooperativa. Si las partes llegaran a un acuerdo no se producirían consecuencias jurídicas, a no ser que lo formalizaran en los centros adecuados para ello.

En la misma tendencia se encuentra Holaday (2002) citado en Armas Hernández (2003), destaca que la mediación debe ser una negociación cooperativa donde ambas partes obtienen un beneficio, evitando la posición antagónica de ganador-perdedor. Por otro lado, es importante el concepto de motivación en el proceso de mediación, que dispongan de una aptitud cooperativa y de compromiso y que cumplan las soluciones propuestas por ambas partes (Armas Hernández).

Un elemento esencial para la resolución de conflictos eficaz es la comunicación. Es una herramienta necesaria para entender la base de los conflictos y alcanzar una solución que satisfaga a ambas partes. Una mala comunicación puede ser una de las causas por la que están surgiendo discrepancias entre las partes (Suarez, 1996).

La evolución del concepto ganar-perder al de ganar-ganar fue una gran aportación de la mediación al conflicto ya que no solo influyo en los resultados, sino en la modificación de la aptitud de las partes. Por lo tanto, se intenta realizar un análisis exhaustivo de las partes y sus intereses, para encontrar una propuesta que sea beneficiosa para ambas.

Conciliación

En la conciliación, el tercer actor utiliza estrategias para mejorar la comunicación y crear un entorno donde las partes estén en disposición de llegar a un acuerdo (Kohler y Martín Artiles, 2005).

La conciliación cuenta con una persona imparcial que intenta que las partes lleguen a un acuerdo, pero la diferencia con la mediación es que el conciliador puede proponer soluciones no vinculantes para la solución del conflicto, participa de una forma más activa que en el proceso de mediación (Fuquen Alvarado, 2003).

Arbitraje

. En el proceso de arbitraje, el papel del tercer actor toma un rol más autoritario, donde se comprometen a cumplir las decisiones adoptadas por el árbitro. Este último proceso se utiliza cuando las partes no han sido capaces de llegar a un acuerdo (Kohler y Martín Artiles, 2005).

El arbitraje sería lo más parecido a un juicio, donde un tercero elegido por las partes, se le presenta un caso en el cual debe tomar una decisión que debe ser aceptada.



Esta decisión debe ser justa para las dos partes para poder determinar las reglas de procedimiento que se deben llevar a cabo (Fuquen Alvarado, 2003).

CAPÍTULO 3: EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN EL CONFLICTO Y SUS CARACTERÍSTICAS.

3.1 Tendencias del sindicalismo

Los cambios económicos, políticos y sociales que se están produciendo en la actualidad, obligan a replantear las bases sobre las que se sustentan las sociedades. En este ámbito ocupan un papel importante las organizaciones sindicales, dado que el trabajo es un elemento destacado en la construcción y unión de la sociedad, así que éstos deben adaptarse a los cambios que se están produciendo con nuevas formas de acción sindical (Aragón y Benito, 2011). Por lo tanto, “el papel de los sindicatos ha sido y es una pieza clave en el estudio de la sociedad, de las relaciones laborales y de la economía (...) como por su importancia para determinar el conflicto o el consenso social” (Cilleros Conde, 2011 pp. 29).

Los sindicatos se han transformado, con el paso del tiempo, en organismos sociales para la defensa y lucha de los intereses de los trabajadores al igual que para la mejora de las condiciones laborales y de vida mediante el movimiento colectivo, utilizando para ello diferentes estrategias e ideologías en distintos ambientes históricos y culturales (Köhler, 2008). Desde sus inicios, se han intentado promover comportamientos colectivos de los trabajadores y con ello limitar el poder del empresario para hacer que los empleados compitan entre sí (Martínez, 2011).

El movimiento sindical se ha institucionalizado para conseguir llevar a cabo sus estrategias y reivindicaciones. Por esto, se ha convertido en el mediador reconocido entre el Estado y las empresas tanto en lo referente a los procesos de negociación colectiva como en la gestión de la seguridad social (Martínez, 2011).

La dinámica que sigue el sindicalismo es una constante interacción entre el conflicto y el pacto para gestionar las discrepancias que se dan en el entorno laboral. Por lo tanto, tiene que contar con situaciones de movilización y conflictos al igual que con situaciones de acuerdo y concertación. (Köhler y Artiles, 2005).

En la misma tendencia, Köhler (2008) aporta que las organizaciones sindicales, por un lado, tienen que proteger los intereses de los trabajadores en los distintos ámbitos de la sociedad y por otro lado, tienen que sobrevivir como organización. El poder de un sindicato depende de la fuerza que tenga para la movilización y el conflicto, ya que ningún empresario va a llevar a cabo un convenio con un sindicato que no tenga repercusión social.

Continuando con este autor, es importante destacar que los sindicatos no se adaptan adecuadamente a las nuevas corrientes relacionadas con la globalización y las nuevas tecnologías. Estas nuevas vertientes son:

- La organización transnacional de la economía y de las empresas.
- La reorganización de la actividad empresarial: las empresas han cambiado su estructura disminuyendo sus centros productivos, utilizando la externalización de sus actividades, cambios en los recursos humanos, entre otras. Estas modificaciones desdibujan los cimientos de la acción sindical tradicional.
- Los cambios en la estructura sectorial y ocupacional: la incorporación de los nuevos colectivos de trabajadores (inmigrantes, mujeres, trabajadores con mayor cualificación, empleados de servicios) han hecho que se observaran las deficiencias de los sindicatos para adaptarse a las nuevas características del mundo laboral.
- La flexibilización de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales: los cambios que se producen en las formas de contratación, aumento de trabajadores temporales a tiempo parcial, subcontratados, autónomos y demás.
- La individualización dentro de una nueva cultura de sociedad de riesgo: hace referencia a las incertidumbres y desafíos que los individuos tienen que hacer frente en la nueva sociedad (desempleo, pobreza y demás).

Por lo tanto, estas nuevas vertientes que se han producido en el entorno laboral y en el mundo social han provocado que los sindicatos rediseñen su modelo de acción.

Debido a estas condiciones se han visto debilitados, tanto por las continuas reconfiguraciones de las empresas, como por la lucha de los sistemas nacionales de protección social. Por esto, la acción sindical debe conseguir recuperar su autonomía y tener la capacidad para congregarse a un grupo de trabajadores cada vez más disperso y con un perfil sociológico más diversificado (Martínez, 2011).

3.2 La situación actual en España.

Una de las piezas claves del sistema de relaciones laborales es la libertad sindical, derecho que tienen los trabajadores para constituir sindicatos, afiliarse y defender sus intereses, con el respaldo de las organizaciones sindicales que cuentan con el derecho de ejercer libremente las funciones de defensa de los intereses de los trabajadores (Palomeque López, 2009)

En la actualidad, el movimiento sindical español se ha visto afectado por un lado, por la situación laboral y social en la que se encuentra la sociedad española por diferentes motivos tales como: la crisis, el paro, la expansión del sector servicios, el trabajo a tiempo parcial y temporal entre otras. Por otro lado, la crisis de representatividad de los sindicatos, su pérdida de poder, la disminución de su número de afiliados, la nueva economía con escasa cultura sindical y el debilitamiento del movimiento sindical en los centros de trabajo (Richards, 2008). Todo esto, unido a la opinión de que los sindicatos se han burocratizado, se ha creado un entorno desfavorable para la actuación sindical, ya que se considera esta politización como un obstáculo para el vínculo con los intereses de los sindicatos y de los trabajadores que representan (Gago, 2012). Köhler y Calleja (2013) afirman que los sindicatos, están en el núcleo del movimiento social y la protesta pero también son parte del sistema político.

En definitiva, la crisis, los millones de puestos de trabajos destruidos, las tasas de paro, su larga duración y el deterioro causado por la corrupción, han hecho que la imagen de los sindicatos se viera deteriorada durante este tiempo. Su principal herramienta, el diálogo social, ha dado pocos resultados y ha sido inexistente. (Vicente Gómez, 2016)

Esto ha generado una desconfianza que se ve reflejada en los datos obtenidos por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) que realiza una encuesta sobre el grado de confianza que desprenden las instituciones españolas y que se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 1:

“Encuesta sobre el grado de confianza que tiene la población acerca de las instituciones españolas”

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

nta

Es importante destacar que la actividad sindical en la empresa no parece lo suficientemente satisfactoria. Muchos colectivos de trabajadores quedan fuera del ámbito de actuación de las organizaciones sindicales. Según Pitxer y Sánchez (2008), “estos espacios productivos y sociales, constituyen zonas oscuras para la acción sindical (...) aquí la precariedad y las condiciones laborales negativas resultan más intensas.

Con esta situación se puede llegar a creer que los sindicatos no han podido sobrevivir a los cambios que se han producido en la sociedad y en el mundo laboral, pero gracias a su institucionalización han logrado subsistir y no depender únicamente de sus afiliados (Gago, 2012). Magone (2001), citado en Hamman y Martínez Lucio (2003), asegura que los apoyos del Estado han garantizado la supervivencia de los

sindicatos como organización, suministrándoles recursos considerables, financiación, intervencionismo legal y avalando su representatividad en las elecciones sindicales. En la misma tendencia, Molina (2011) alude a que los sindicatos han desdibujado sus objetivos iniciales y ahora se preocupan más por su consolidación institucional y organizativa. Esto ha hecho que los sindicatos hayan dejado la cultura movilizadora, por lo que han perdido representatividad en la sociedad y no han tenido en cuenta sus pocos niveles de afiliación y esto debe cambiar si quieren mantener su importancia política y social (Richards, 2008).

Es interesante indicar que a pesar del poco número de afiliados y de su pérdida en la representatividad social, los sindicatos españoles han sido capaces de movilizar a los trabajadores en las huelgas generales. Esto sucede por el elevado número de trabajadores involucrados en conflictos laborales y sectoriales y el gran número de jornadas perdidas por huelgas (Richards 2008).

A pesar de todo lo comentado anteriormente, los sindicatos siguen constituyéndose como una de las entidades voluntarias más importantes en España, “tanto en términos cuantitativos como en su calidad de agente social y económico” (Beneyto, 2004 pp. 21). Köhler y Calleja (2011), señalan que la audiencia electoral es de gran importancia en la legitimidad de los sindicatos, así como su participación en las mesas de negociaciones.

3.2.1 Afiliación sindical.

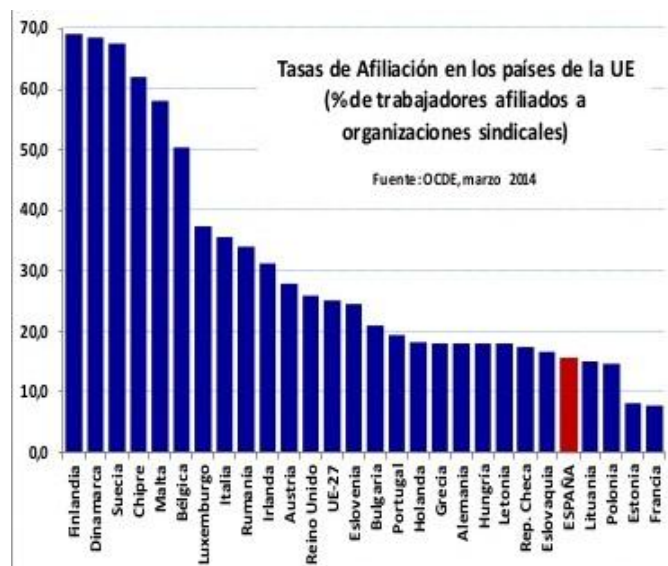
Los dos sindicatos más importantes en España a nivel estatal según la normativa vigente (Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 11/1985, de 2 de agosto) son: La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO) y La Unión General de Trabajadores (UGT).

La tasa de afiliación del estado español se ha caracterizado por ser una de las más bajas de Europa Occidental. Muchos aspectos (sistema de relaciones laborales, eficacia y autonomía del los convenios, representatividad electoral, la poca legitimidad)

no han ayudado a que los sindicatos pudieran reclutar militantes (Köhler, 2008). Esto se puede ver reflejado en la siguiente tabla:

Tabla 2:

“Tasa de afiliación en los países de la Unión Europea”



Fuente: Gómez Sánchez, Valeriano; González González, Antonio y Membrado Giner Jesús, a partir de los datos de la OCDE de marzo de 2014.

Continuando con este autor, diferencia tres fases de afiliación sindical que se ha producido en España:

- La afiliación masiva, donde la sociedad española no tenía muy claro el papel que desempeñaban los sindicatos en la democracia. Las propias asociaciones sindicales ofrecieron cifras ficticias que no concordaban con la realidad.
- En los años ochenta, los pocos recursos con los que contaban los sindicatos y la poca experiencia, llevaron a cuotas mínimas de afiliación, produciéndose que gran parte de sindicatos pequeños desaparecieron, creándose el sistema bisindical nacional.

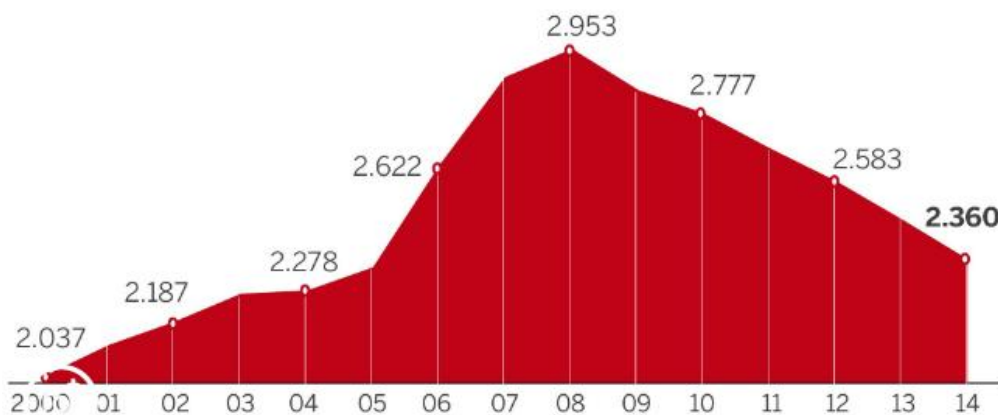
- En la tercera fase, se produjo un aumento de los afiliados por la creación neta de empleo aunque los porcentajes seguían siendo muy bajos.

Las circunstancias que se han dado en la sociedad española (crisis, desempleo, corrupción) han deteriorado la imagen de los sindicatos. Entre los años 2009 y 2015 los principales sindicatos de España (CCOO, UGT, CSIF y USO) que representan casi a la totalidad de los trabajadores, han perdido más de medio millón de afiliados con datos recogidos por las propias organizaciones (González, 2016)

Es importante destacar que los datos sobre la afiliación sindical en España son escasos, esto se debe a la falta de fuentes estadísticas que aporten informes sobre la afiliación y la influencia de los sindicatos en España, la cual no está determinada por el número de afiliados con los que cuenta (Hipólito, 2001).

En el siguiente gráfico que se presenta se puede comprobar la evolución de la afiliación sindical en España entre los años 2000-2014:

Gráfico 3: “Evolución de la afiliación sindical en España en miles”



Fuente: Fundación Primero de Mayo, UGT y Ministerio, ICTWSS.

En el gráfico se puede observar las dificultades de las organizaciones sindicales para que conseguir aumentar su número de afiliados. Aunque en 2008 se produzca un incremento importante del número de afiliados, en los años posteriores se ha ido reduciendo paulatinamente. Aunque los sindicatos son organizaciones con capacidad de

movilización, no cuenta con el mismo número de afiliados que los que consiguen congregarse. Según Fernández Fernández (2008) lo califica como un “sindicalismo sin sindicalistas”. Esto se debe al cambio de aptitud por parte de los trabajadores y a la aplicación colectiva de lo conseguido en los procesos de negociación.

Todo esto ligado a la alta tasa de desempleo, a los nuevos determinantes de la economía y diversas causas más, han provocado la disminución de la afiliación y la limitación de la capacidad negociadora de los sindicatos, que se han visto obligados a aceptar condiciones que, con un número de afiliados importantes, no aceptarían.

Según Alós (2014) la afiliación sindical en España se compone de una estructura desigual y se destacan una serie de rasgos:

- La tasa de afiliación de los hombres (20,6%) es algo más elevada que la de las mujeres (16,8%)
- Pocos inmigrantes están afiliados
- La edad tiene importancia: la afiliación es mayor entre edades de 45 a 64 años y es mucho menor entre edades de 16 a 34 años.
- La afiliación es algo superior entre quienes tienen estudios medios o superiores.
- La afiliación es mayor en los servicios públicos, servicios cualificados e industria y es menor en comercio, hostelería, servicios personales y servicios de empresa.
- La afiliación es menor en pequeñas empresas y superior en medianas y grandes empresas
- Es más elevada la afiliación de los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa.
- Y por último, se afilian más trabajadores fijos que trabajadores a tiempo parcial.

La teoría económica ha aportado varios argumentos basados en la decisión de afiliarse a un sindicato es el resultado de hacer una comparación entre los costes y

beneficios. Entre los beneficios de la sindicación se pueden encontrar aspectos como mejores condiciones laborales, mayores salarios, mayor protección de los trabajadores afiliados. Entre los costes se pueden señalar el pago de la cuota sindical o la condición de ser incluido en una categoría social (Booth 1986 citado en Simón Pérez, 2003).

Simón (2003) aporta que los motivos que llevan a afiliarse, pueden ser personales (edad, sexo, educación, situación familiar) características del puesto de trabajo (seguridad en el empleo, cultura sindical, antigüedad) y de carácter ideológico (ideología del trabajador y entorno, política).

En España aparece una figura denominada “free riders”. Esto se refiere a trabajadores que no participan en la acción sindical, pero se benefician de las ventajas de la misma sin derivar en ellos coste alguno. Esto sucede, porque en España se aplica el principio de eficacia general automática de los convenios colectivos, lo que provoca una cobertura general a casi todos los trabajadores. Esta situación puede ser uno de los muchos motivos por lo que se da la baja afiliación (Cilleros Conde, 2011). Simón (2003) señala varios elementos para disminuir el número de “free riders” tales como incentivar materialmente a los trabajadores por su afiliación al sindicato o por la buena reputación o el compromiso ideológico.

3.2.2 Financiación de los sindicatos españoles.

Los sindicatos tienen la condición de instituciones del Estado, por lo que no solo sus ingresos provienen de las cuotas sindicales, sino que son beneficiarios de muchos otros conceptos. Ortiz (2011) indica los recursos económicos con los que cuentan los sindicatos:

- Las cuotas de los afiliados.
- Las subvenciones para la formación de los trabajadores: la finalidad de esta subvención es la formación de los trabajadores y desempleados.
- Subvenciones por representatividad: son beneficiarios los sindicatos con mayor representatividad tanto en el ámbito estatal y autonómico.

- Subvenciones por participación institucional: Subvenciones que las administraciones públicas suministran a los sindicatos por su participación en distintos organismos y consejos.
- Subvenciones para la realización de los proyectos sociales: Se otorgan a los sindicatos más representativos y sus ingresos se dedican a aspectos como igualdad de oportunidades, integración de los inmigrantes, atención a los jóvenes o mujeres, violencia de género, salud laboral y demás.
- Prestación de servicios: Estos ingresos provienen de la prestación de servicios de los sindicatos a los afiliados y no afiliados que acuden a servicios asesoría jurídica.
- Ingresos extraordinarios: Empresas que son propiedad de los sindicatos o que tienen algún tipo de participación lo que genera un beneficio.
- Otras fuentes de financiación: Ingresos procedentes de pactos firmados con otras empresas y los sindicatos más representativos participan en la gestión de los fondos de pensiones privados de los empleados.

3.2.3 Futuro de los sindicatos españoles.

Para este último apartado se utilizarán las propuestas de modernización de los sindicatos definidas por Köhler (2008). Según el autor, se debe producir una transformación profunda en las características del sindicalismo e intentar escapar de las prácticas del pasado:

-Dinamizar la estructura organizativa mediante proyectos transversales: Esto requiere dejar atrás las antiguas formas del sindicalismo y pasar a convertirse en organizaciones con objetivos definidos, con plazos y cronogramas, con equipos apropiados, realizar una organización de interés, donde predomine la agilidad y flexibilidad operativa.

-Avanzar en la articulación flexible y complementaria de la negociación colectiva: las nuevas características de las relaciones hace necesario la creación de estrategias integradoras para la negociación colectiva.

-Fomentar redes y estructuras transnacionales de acción sindical.

-Convertirse en una organización discursiva: Organización donde se dé un intercambio de opiniones y debates de manera continua, donde se tolere opiniones distintas, son las nuevas características que deben prevalecer para la nueva cultura sindical.

-Cambiar la imagen y las formas de comunicación interactivos: la imagen masculina (machista) y la politización, son factores que dañan la imagen de los sindicatos y generan desconfianza entre mujeres y jóvenes. Las páginas web y las redes sociales pueden ser opciones que pueden barajar los sindicatos para cambiar su imagen y mejorar la comunicación con los trabajadores a los que representan.

-Ofertar servicios personalizados: una adecuada y atractiva oferta de servicios por parte de los sindicatos hacia sus afiliados que puede favorecer a la estabilidad de las tasas de afiliación.

-Desarrollar recursos externos de conocimiento: recurrir a grupos externos, servicios especializados, empresas consultoras y no solo confiaren la capacidad autodidacta de los representantes, sobre todo a la hora de negociar y regular.

-Participar en la organización de solidaridad local: apostar por el bienestar social y la participación de la sociedad.

-Desarrollar nuevas formas de acción, presión y conflictividad: crear nuevas formas de acción por parte de los sindicatos y volver hacer una amenaza creíble para las empresas.

-Integrarse en un movimiento global de justicia social y desarrollo sostenible: las multinacionales se han hecho los dueños de la economía, los sindicatos deben intentar involucrarse en la primera línea para defender los intereses de la sociedad frente al poder de las multinacionales.

-Buscar alianzas con ONG's y movimientos progresistas: crear alianzas con estas entidades darían lugar a procesos de aprendizaje mutuos.

-Asumir el papel de monitor y facilitador en las relaciones laborales, promoviendo la actividad de agentes sociales y dejando atrás el papel de administrador e intermediario de recursos públicos.

-Garantizar y ampliar los derechos laborales y sindicales en la empresa.

-Aprobar una ley de participación y financiación donde se establezcan, los derechos de participación institucional de los sindicatos y haga transparente su financiación.

-Reemplazar las subvenciones directas a organizaciones por ayudas e incentivos para la cooperación entre sindicatos e internacional, así como para alianzas entre sindicatos y otros organismos.

-Promover una red de centros de I+D, de formación y de consulta con observatorios de calidad, para el desarrollo compartido entre los sindicatos y otros agentes sociales.

-Fomentar mesas sectoriales y avanzar en el desarrollo de un modelo social europeo.

Por todos estos motivos expuestos, los sindicatos deben conocer cuáles van a ser sus nuevos campos de actuación y las estrategias que van a llevar a cabo para conseguir los objetivos propuestos y así poder hacer frente a las nuevas características que se presentan en las relaciones laborales. Todo esto debe ir unido a una mayor implicación y compromiso de las organizaciones sindicales con los trabajadores a los que representan.

Por lo tanto, los sindicatos deben rediseñar el papel que juega en la sociedad, para así contar con el apoyo y adhesión de los trabajadores, con el fin de defender eficazmente sus intereses en los diferentes entornos en los que se expresan.

La modernización, adaptación y recuperación, deben ser elementos esenciales que tienen que estar presentes en la mente de los sindicatos. Es imprescindible destacar que en la época de crisis en la que se encuentra la sociedad se limita la capacidad negociadora, pero las organizaciones sindicales no deben escudarse en esto, sino conseguir explotar los numerosos recursos con los que cuentan.

CONCLUSIONES

Tal y como se puede observar en el desarrollo del trabajo el conflicto, la negociación y las organizaciones sindicales son tres aspectos destacados que se encuentran relacionados en el mundo de las relaciones laborales.

El conflicto está presente en cualquier ámbito de la sociedad. Cuando se da una interacción entre personas es posible que se encuentre con algún tipo de conflicto de diferente naturaleza. Esta situación se acentúa aún más en el ámbito laboral, ya que se produce un enfrentamiento entre los intereses de los diferentes actores sociales que participan en el proceso. Una parte intenta obtener el máximo beneficio para su organización y la otra parte intenta satisfacer sus necesidades ofreciendo su mano de obra a los empresarios y defendiendo los derechos que les pertenecen. Es decir los intereses, necesidades, aspiraciones o valores que tiene una parte interfieren con los que quiere conseguir la otra.

A lo largo de este trabajo se ha comprobado que existen diversas teorías sobre el conflicto. El conflicto es una situación inevitable en las organizaciones ya que las relaciones humanas se caracterizan por las discrepancias que surgen entre los diferentes actores. En los centros de trabajo, no todos los trabajadores pueden estar de acuerdo con su situación, y es aquí donde el empresario debe intentar utilizar las estrategias adecuadas para que los trabajadores se sientan partícipes de los resultados que consiga empresa, ya que todos los trabajadores son indispensables para ello, desde su labor más básica hasta la más compleja. Debe existir una unión que haga que los cimientos de la empresa se mantengan estables. Para todo ello, la comunicación y la transmisión de valores de las empresas debe ser eficaz y de esta forma será más beneficioso que el trabajador conozca con claridad sus condiciones de trabajo así como las aspiraciones y proyectos de futuro dentro de la organización.

En este ámbito de conflicto se dan procesos de negociación entre los actores sociales o sus representantes. La negociación colectiva es una de las partes fundamentales en las relaciones laborales y debe estar en constante modernización ya que cada vez es más difícil identificar las necesidades y perfiles de los trabajadores. Los

acuerdos que se producen en la negociación se ven reflejados en los convenios colectivos. Se debería potenciar la naturaleza defensora y reguladora de los mismos con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores. Los convenios sectoriales, son una buena herramienta de regulación para los distintos ámbitos que se dan en las relaciones laborales. Estos convenios ayudan a los trabajadores con menos capacidad para influir sobre el empresario ya que han podido acogerse a las condiciones conseguidas por los trabajadores que tienen más influencia.

En la empresa existe un entorno con diferentes intereses y necesidades entre trabajadores y empresarios. En este ámbito juegan un papel fundamental los sindicatos, como defensores de los intereses de la parte débil de la relación, los trabajadores. Cada vez es más difuso el futuro de los sindicatos ya que están perdiendo tanto en representatividad, como en importancia política y social. Las organizaciones sindicales no han ayudado a que los trabajadores recuperen la confianza en ellos, y esto se ha visto reflejado en el decrecimiento en sus números de afiliados. Por lo tanto, el comportamiento de los sindicatos a la hora de realizar sus funciones ha dejado mucho que desear, no han sido capaces de adaptarse a los nuevos tiempos y profundos cambios producidos en las relaciones laborales. Por ello, se ha visto dañada su imagen en la sociedad y las expectativas propuestas a los trabajadores se han visto desvanecidas o disipadas.

Todo esto unido a los cambios en los procesos de producción, a la descentralización de las empresa, la globalización de la economía, la aplicación automática de lo pactado en la negociación colectiva que genera la aparición de los “free riders”, la poca implicación en los centros de trabajo y los numerosos casos de corrupción en los que se han visto involucrados, han generado una cierta reticencia a la hora de afiliarse a un sindicato.

Pese a estos aspectos, los sindicatos siguen siendo la única organización que puede influir en la relación entre trabajador y empresario. Por ello, y por el papel fundamental que juegan entre las partes, es posible que sea el momento de plantearse una renovación, una autocrítica con el fin de buscar nuevas estrategias y posibilidades de adaptación y mejora. Los sindicatos no pueden permitirse el lujo de acomodarse en la

situación actual, ya que para muchos trabajadores son un aliciente por el que deben encontrar nuevas destrezas y habilidades antes los desafíos actuales que presenta la sociedad.

Bibliografía

- Albaladejo, J.J. (2011) *Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Barcelona: Publicacions i Edicions.
- Alós, R. (2014). “Afilación y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea”. *Fundación 1º de Mayo, Colección informes*, 96.
- Alós, R. Martín Artiles, A. (2002). *Teorías del conflicto y negociación laboral*. Madrid: Editorial UOC.
- Aragón, J. y Benito, R. (2011) “Sobre el trabajo y el sindicalismo en la empresa y en la sociedad”. *Gaceta Sindical*, 16, pp. 60-78.
- Armas Hernández M. (2003). “La mediación en la resolución de conflictos”. *Educación*, 32. pp. 125-136.
- Beneyto, P.J. (2004) *La afiliación sindical en España: viejos tópicos y nuevas realidades*, Valencia: Ediciones Germanía.
- Cilleros Conde, R. (2011) “Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical”. *Bibliid*, 1, pp. 28-50.
- Dithurbide, G. (1999) “Problemas en el análisis del conflicto laboral”, en Castillo, C.A. *Economía, organización y trabajo. Un enfoque sociológico*. Madrid: Pirámide.
- Dunlop, J.T. (1978). *Sistemas de relaciones industriales*. Barcelona: Península
- Edwards, P. K. (1990). *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Fernández Fernández, R. (2008) “Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI”. *Pecunia*, 7, pp. 45-71.
- Gago, A. (2011) “Los sindicatos mayoritarios españoles, CCOO Y UGT, ante la crisis económica: ¿Declive o revitalización?”. *Anuario del conflicto social*, pp. 1074-1086.
- García Arregui, M. (1995) “Conflictividad laboral la huelga: concepto, estadísticas y teoría”. *Acciones e investigaciones sociales* (3), 137-164
- Gil Rivero, J. (2012) “Teorías analíticas e interpretativas sobre el conflicto en el centro de trabajo”. *Estudios* (2), 2, 34-48.

González, Y. (2016) “Los sindicatos pierden más de medio millón de afiliados durante la crisis”.
<http://www.expansion.com/economia/politica/2016/03/07/56dd5711268e3e51328b45d5.html>

Hamann, K., y Martínez Lucio, M. (2003) “Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation”. *European Journal of Industrial Relations*, 9, 1, 61-78.

Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*. Madrid: Ed. Blume.

Izquierdo, M. Moral, E. Urtasun, A. (2003) “*El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios*”. Banco de España, Madrid.

Köhler, H.D (2008), “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio Tecnológico”. *Laboratorio de Alternativas*, 142, pp. 9-60

Köhler, H.D y Calleja J.P (2011), “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”. *Gaceta Sindical*, 16, pp. 121-131

Köhler, H.D y Martín, A. (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta

Köhler, H.D. (2013) “Trade Unions in Spain: organisation, environment, challenges”. *Friedrich Ebert Stiftung*, pp. 2-17

López Pintor, R. (1995). *Sociología industrial*. Madrid: Alianza.

Martin Artiles, A. (2002). *Teoría sociología de las relaciones laborales*. Madrid: Editorial UOC.

Martínez, E. (2011) “Reflexiones sobre los retos del sindicalismo europeo”. *Gaceta Sindical*, 16, pp. 29-39

Miguélez, F. (2004). La flexibilidad laboral. *Trabajo*, 13.

Miguélez, F. (2011), “¿Reformar la negociación colectiva?”, *La Gaceta Sindical*.

Montes Cató, J. (2007) “Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas”. N° 9, vol. IX, p. 6.

Montoya Melgar, A. (1992) “*Derecho del Trabajo*”. Madrid: Tecnos.

Ortiz Vargas F.J. (2011) “Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados más representativos en España”. *Confederación Nacional del Trabajo*, pp. 5-35.

Palomeque López, M. C. (2009), “El sistema de las relaciones sindicales en España: el balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social”, *Laboratorio de Alternativas*, 149, pp. 23-32

Pérez Infante, J. (2003) *La negociación colectiva: evolución, características y salarios*. Madrid: TEMAS.

Pérez Infante, J.I. (2004), “La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 46, pp. 41-97.

Pitxer, J.V. y Sánchez, A. (2008), “Estrategias sindicales y modelo económico español” en Cuadernos de relaciones laborales vol. 26, núm. 1, pp. 89 – 122.

Recio, A. (1988) “Capitalismo y forma de contratación laboral”. *Papers: revista de sociología*, 32, pp. 150-151

Richards, A. (2008). “El sindicalismo en España”. *Laboratorio de Alternativas*, 135, pp. 5-19.

Simón Pérez, H.J (2003) “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 41, pp. 69-74

Suares, M. (1996). *Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas*. Buenos Aires: Paidós.

Vicente Gómez, M. (2016) “El fin de un era sindical”. *El País*. Disponible http://economia.elpais.com/economia/2016/04/29/actualidad/1461944863_948173.html