



**Transformaciones en el trabajo y
movimiento sindical. Propuestas para una
renovación necesaria**

Beltrán Roca Martínez

Beltrán Roca Martínez

Doctor en Antropología Social por la Universidad de Sevilla. Es Profesor Ayudante Doctor en el Área de Sociología de la Universidad de Cádiz, miembro del grupo de investigación GEISA (código SEJ-149 del PAIDI) y miembro titular de Flacso-España. Ha sido docente e investigador en la Universidad de Sevilla y la Universidad Pablo de Olavide. Ha sido investigador invitado en Yale University (EEUU), London School of Economics (Reino Unido), Aix-Marseille Université (Francia) y CONICET (Argentina). Es autor de medio centenar de publicaciones sobre sindicalismo, movimientos sociales y tercer sector. Forma parte del Consejo de Redacción de *Redes: Revista hispana para el análisis de redes sociales* y *Revista Andaluza de Antropología*.

Correo electrónico: broca@us.es

Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas.

© Fundación Alternativas
© Beltrán Roca Martínez

ISBN: 978-84-15860-56-3
Depósito legal: M-19129-2016

Listado de siglas y acrónimos

CCOO: Comisiones Obreras

CFDT: Confédération Française Démocratique du Travail

CGT: Confederación General del Trabajo

CIG: Confederación Intersindical Gallega

CIS: Centro de Investigaciones Sociológicas

CNT: Confederación Nacional del Trabajo

CSIF: Central Sindical Independiente y de Funcionarios

ECTV: Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo

ELA: Eusko Langileen Alkartasuna

LAB: Langile Abertzaleen Batzordeak

ONG: Organización No Gubernamental

PAH: Plataforma de Afectados por la Hipoteca

PYME: Pequeña y Mediana Empresa

SAT: Sindicato Andaluz de Trabajadores

SUD: Solidaires Unitaires Démocratiques

UGT: Unión General de Trabajadores

USO: Unión Sindical Obrera.

Índice

Abstract	5
Resumen ejecutivo	7
1. Introducción	9
2. Trabajo y movimiento sindical en España	15
2.1. La acción colectiva de las organizaciones sindicales y otros actores: de la Transición a la Gran Recesión	15
2.2. Fortalezas y debilidades del sindicalismo español desde una perspectiva comparada	21
3. Propuestas para la revitalización sindical	37
3.1. Propuestas de organización interna	37
3.2. Propuestas en el ámbito de la política sindical y la acción social	39
3.3. Propuestas en el ámbito de la acción en la empresa	46
4. Conclusiones	48
Referencias bibliográficas	53

Abstract

This Working Paper parts from the consideration that Spanish trade unionism is facing important challenges, many of which are threatening its survival. The current economic crisis and the wide-scale transformations in the productive, corporative and socio-political ambits have modified radically the grounds on which labour organizations have traditionally undertaken its collective action. This report includes firstly a general diagnostic of such situation. It analyses the evolution of trade unions in Spain since the decade of 1970 and how its role and strategies have evolved as a reaction to the political opportunity structure and the consolidation of a flexible capitalism, similar to other countries of its environment. Then it introduces a study on the weaknesses and strengthens of Spanish trade unions, which constitutes the basis of the following chapter, which has a propositional character.

This work offers then an ambitious set of proposals for labour organizations, structured around three great axes: internal democracy, trade union and social policy, and shop-floor industrial action. With respect to the trade union structure it proposes: democratizing the internal structure; reinforcing the internal control over the representatives and the accountability; modifying the funding system in order to avoid irregularities and dependence. In relation to the trade union and social policy the proposals are: promote a "social movement unionism" and strengthening alliances with other actors of the civil society; undertaking organizing campaigns in labour sectors with low membership rates; innovating in the forms of collective action; improving the social communication strategy; redefine the provision of services to members and workers; and advocate for a social economy and for the common good. Finally, regarding the shop-floor action, it proposes: increasing union representation in small and middle-sized firms; fostering direct and active participation of the workers; and carrying out experiences of flexible bargaining.

These proposals have been elaborated from the study of experiences in other advanced industrialized countries where neoliberal policies have been implemented more severely, undermining the pillars in which rested the trade union power. The experiences of new social movements, radical unions and solidarity networks of workers which operate in the interstices of the system of labour relations, have also been an inspiration for some proposals of this part of the manuscript.

Both the analysis and the proposals of this report have the ultimate objective of shedding light on the social debate, very generalized today, about the possibilities and means for revitalizing the workers movement. Many people think that trade unions are today before a dead-end, and advocate for changes in order to give them back the social role they had once. This reflection is based on the idea that labour organizations are fundamental actors for achieving a new social model characterized by social justice, equity, sustainability and economic redistribution. Social scientists, among other actors, have a part of responsibility in this enterprise of union renewal.

Resumen ejecutivo

Este Documento de Trabajo parte de la consideración de que el sindicalismo en España se enfrenta a importantes retos, muchos de los cuales amenazan su misma supervivencia. La actual crisis económica y las transformaciones de amplio alcance en los planos productivo, empresarial y socio-político han modificado radicalmente la arena sobre las que las organizaciones de trabajadores desarrollaban tradicionalmente su acción colectiva. Este informe incluye en primer lugar un diagnóstico general de dicha situación. Analiza la evolución de los sindicatos en España desde la década de 1970 y cómo su papel y estrategias han ido evolucionando conforme a la estructura de oportunidades políticas y la implantación de un capitalismo flexible homólogo al de otros países del entorno. Posteriormente incluye un estudio sobre las debilidades y fortalezas de los sindicatos en España, que constituye la base para el siguiente apartado de carácter propositivo.

Este trabajo recoge posteriormente una ambiciosa batería de propuestas para las organizaciones sindicales, estructuradas en torno a tres grandes ejes: estructuración interna, política sindical y social, y acción en la empresa. En relación a la estructura sindical se propone: democratizar la estructura interna; reforzar el control interno de los representantes y la transparencia; y modificar el sistema de financiación para evitar irregularidades y dependencia. En relación a la política sindical y la acción social las propuestas son: revisar críticamente la política sindical de concertación; tomar medidas hacia un "sindicalismo de movimiento social" y fortalecer alianzas con otros actores de la sociedad civil; poner en práctica campañas de *organising* en sectores laborales con bajo nivel de afiliación; innovar en las formas de acción colectiva; mejorar la estrategia de comunicación social; reorientar la prestación de servicios a afiliados y trabajadores; y apostar por la economía social y del bien común. Finalmente, en relación a la acción en la empresa, se propone: incrementar la intervención en las pequeñas y medianas empresas; promover la participación directa y activa de los trabajadores; y apostar por la negociación flexible.

Estas propuestas han sido elaboradas a partir del estudio de experiencias en otros países industrializados avanzados, donde las políticas neoliberales se han aplicado con mayor dureza, trastocando los pilares sobre los que se sustentaba el poder sindical. Las experiencias de nuevos movimientos sociales y el sindicalismo radical o

redes de solidaridad de trabajadores que operan en los intersticios del sistema de relaciones laborales, también han sido de inspiración para la redacción del apartado propositivo.

Tanto el análisis como las propuestas del informe tienen el objeto de aportar algunas luces al debate social, hoy muy presente, sobre las posibilidades y medios para revitalizar el movimiento sindical. No son pocas las personas que piensan que los sindicatos se encuentran hoy ante un callejón sin salida, y reclaman cambios para devolverles el papel social que le corresponde. Se parte, por supuesto, de la idea de que la vigorosidad de las organizaciones obreras es aún hoy un elemento fundamental para consecución de un nuevo modelo social basado en la redistribución, la justicia social, la equidad y la sostenibilidad. Los científicos sociales, entre otros actores, tenemos una parte de la responsabilidad para que dicha empresa llegue a buen puerto.

1. Introducción

La crisis económica ha acelerado las transformaciones sociales que desde finales de la década de 1970 vienen socavando el poder social de los sindicatos en los países industrializados avanzados. La progresiva debilitación de los sindicatos tiene que ver, en primer lugar, con la destrucción del empleo a causa de la extensión y los avances en las tecnologías de la información. Estas tecnologías han hecho posible una división internacional del trabajo en el que buena parte de la actividad productiva (la que más volumen de empleo genera) se desplace a países en los que los costes laborales son mucho menores. Además, estudios recientes han apuntado que el 47% de los actuales puestos de trabajo de Estados Unidos está en riesgo de desaparecer ante el desarrollo y la proliferación de la ingeniería informática (Frey y Osborne, 2013). Estos resultados son extensibles a otros países avanzados, o incluso a los países que actualmente proveen mano de obra a las cadenas globales de valor. Tales niveles de desempleo no sólo merman el poder de negociación de los trabajadores y sus organizaciones al aumentar la competencia y la prescindibilidad de la fuerza de trabajo ante los empleadores, sino que constituyen un auténtico desafío a la sostenibilidad del actual modelo social.

Paralelamente, la indiscutible hegemonía del neoliberalismo, que ha ido acompañada de estos cambios en el plano productivo y empresarial, se ha manifestado no sólo en el ámbito de las ideas políticas, sino también en la manera en que se han configurado el Estado, debilitando su función regulativa y redistributiva, y el conjunto de la vida social, promoviendo valores y patrones culturales individualistas y competitivos (Bauman, 2001). El neoliberalismo es, por tanto, un "proyecto de clase" basado en una concepción particular del ser humano y la vida social (Harvey, 2007). Dentro de este esquema, la auto-organización de los trabajadores aparece como un obstáculo al despliegue de las potencialidades y la libertad humana a través del Mercado. Inspirados en este marco de creencias, gobiernos conservadores y antaño socialdemócratas han ido desregulando el mercado de trabajo, aumentando la inseguridad laboral y, en consecuencia, mermando el papel de las organizaciones obreras.

Sin embargo, el sindicalismo sigue siendo un actor imprescindible para la consecución y mantenimiento de la justicia social y las políticas redistributivas. Existe una clara

correlación entre el grado de poder sindical, por un lado, y la redistribución de la riqueza y la existencia de políticas sociales en beneficio de los sectores sociales más desfavorecidos, por otro. Los sindicatos tienden a actuar, en ese sentido, como contrapeso a la actuación del Estado y de los poderes económicos. Además, al ser canales de expresión de las demandas sociales y políticas de los trabajadores, actúan como vehículos para participación y el cambio social, aumentando la calidad democrática de las sociedades. Los sindicatos, por tanto, son actores clave para la democracia política y la justicia económica.

En España, este doble papel de los sindicatos ha estado presente desde la transición política. Los sindicatos en la década de 1970 combinaron la lucha contra la dictadura con la defensa de los derechos laborales en las empresas. Al ser una de las principales fuerzas de cambio, les fue otorgado un reconocimiento institucional y un espacio propio dentro de la arquitectura de monarquía parlamentaria que se estaba configurando. Los Pactos de la Moncloa de 1977, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 o la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, destacan dentro del conjunto de acuerdos y regulaciones que condujeron a los sindicatos a esa actuación dentro del paraguas del entonces nuevo Estado social. A partir de dicho periodo, la modernización económica y las sucesivas políticas de desregulación del mercado de trabajo, entre otras transformaciones sociales de amplio calado, fueron limitando el margen de maniobra de los sindicatos, que encontraron, en el recurso a la concertación, su principal fuente de poder.

La irrupción de la crisis económica en 2008, y especialmente, la implementación de las políticas de austeridad, resultado de la posición semi-periférica de España en el sistema de la Unión Europea, constituyen una nueva vuelta de tuerca en este proceso de liberalizaciones, privatizaciones y desregulaciones que socavan la fuerza de los sindicatos. En este escenario se ha incrementado el conflicto social, con la aparición de nuevos movimientos sociales como el 15M o las mareas sectoriales, con el que las organizaciones sindicales han tenido una relación ambivalente. Los sindicatos también han recurrido al conflicto, principalmente mediante la huelga general y la manifestación, aunque han tratado de mantener el recurso a la concertación aún cuando sus bases y una buena parte de la sociedad demandaban otro tipo de respuestas. Esta situación ha ido acompañada de un ataque mediático, que ha deteriorado la imagen pública y la legitimidad de los sindicatos.

La crisis económica en España ha derivado en una crisis de representación, en el que la legitimidad de las principales instituciones, entre ellas los sindicatos, se encuentra fuertemente cuestionada. Diversas encuestas del CIS ilustran la percepción negativa que tiene la población sobre los sindicatos. Los escándalos de corrupción en los que se ven envueltos los sindicatos mayoritarios, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), en torno a los consejos de administración de las cajas de ahorro, a la gestión de cursos de formación para desempleados o la negociación de Expedientes de Regulación de Empleo, agravan esta situación y alimentan la desafección hacia el sindicalismo.

Los sindicatos resisten el envite, aún preservan índices moderados de afiliación, especialmente entre los trabajadores de empresas de mayor tamaño en las que tienen representantes unitarios; pero el número global de afiliados y el apoyo social están claramente en declive, y su futuro se presenta incierto. Buena parte de la energía social transformadora y el conflicto social se desarrollan hoy a través de nuevas organizaciones de movimiento social, (como la Plataforma de Afectados por la Hipoteca o los nuevos partidos como Podemos y las candidaturas municipalistas) desplazando del centro del tablero al sindicalismo. Además, en determinados sectores económicos, como el comercio o las administraciones públicas, sindicatos de carácter corporativo disputan a la hegemonía a los sindicatos de clase, que tienen una tradición más enfocada a los derechos sociales y a la solidaridad.

El sindicalismo en España se encuentra, por tanto, ante enormes desafíos. Desafíos que, de no encararse adecuadamente pueden amenazar seriamente su futuro. Analizar la situación, innovar, desplegar estrategias y tácticas adecuadas, en definitiva, explorar nuevos caminos, se ha convertido en un asunto de primer orden para unas organizaciones cuyas dinámicas internas presentan cierta tendencia a frenar cualquier intento de renovación.

Estos retos han generado en las organizaciones de trabajadores, tensiones internas (entre sectores de la base social) y externas (en la interacción con otras fuerzas de transformación social). La crisis económica en España ha propiciado una crisis institucional. La incapacidad de las principales instituciones sociales para dar respuesta a muchas de las necesidades de la población, unido a la extensión de la corrupción en todos los niveles, ha propiciado un clima de profundo cuestionamiento de la estructura institucional fruto de los pactos del periodo de Transición. Este cuestionamiento afecta a las organizaciones sindicales, que son percibidas por parte

de la población, sectores de activistas e incluso una parte de la afiliación de las mismas organizaciones sindicales mayoritarias, como parte del entramado institucional que debe ser profundamente renovado. La irrupción de Podemos en el panorama electoral en 2014, o el impulso mediático al partido Ciudadanos, por ejemplo, reflejan esta demanda de renovación entre un sector importante de la población de España. En el ámbito del sindicalismo esto se ha manifestado no sólo en la pérdida moderada pero constante de afiliación en los sindicatos mayoritarios, sino, especialmente, en el avance del sindicalismo corporativo, el ligero repunte del sindicalismo radical, la reflexión sobre el modelo sindical en torno al círculo "Somos" del partido Podemos, o el manifiesto Ganemos "CCOO", firmado por cerca de 2.000 afiliados de base de CCOO que abogan por una profunda revisión del modelo sindical de su organización (autofinanciación, más transparencia, salida de los consejos de administración de las entidades financieras, control del uso de las "horas sindicales", etc.).

El objetivo de este Documento de Trabajo es precisamente partir de un análisis de la situación de las organizaciones de trabajadores en España para ofrecer un conjunto de propuestas orientadas para la revitalización sindical. Desde el punto de vista del autor, los debates en España sobre la revitalización sindical, aunque proponen medidas que pueden suponer un avance, son manifiestamente insuficientes puesto que pasan por alto elementos esenciales. En este sentido, experiencias de otros países cuyas organizaciones sindicales se han enfrentado y se están enfrentando a desafíos similares, y que en ocasiones han cosechado un éxito relativo, pueden ser el punto de partida para esta ilusionante y necesaria empresa. Además, otras experiencias de acción colectiva en España, por parte de redes de trabajadores en el margen del sistema sindical o de nuevos movimientos sociales también pueden ofrecer algunas claves para comprender el presente y desarrollar líneas de actuación.

Este informe recoge estas lecciones y experiencias acumuladas con el convencimiento de que la cohesión social, la democracia y los derechos sociales son el resultado de la acción vigilante y la movilización de amplios sectores sociales entre los que destacan los sindicatos. Para ello es preciso un proceso de actualización y renovación, que requiere, sin lugar a dudas, una actitud abierta a los cambios, las innovaciones y la auto-crítica.

Así, este Documento de Trabajo consta de dos partes diferenciadas. La primera parte, que coincide con el capítulo segundo, titulado "Trabajo y movimiento sindical en España" es un diagnóstico general de la situación del mercado de trabajo en España y

de la actuación de las organizaciones sindicales en la actualidad. Aunque para comprender determinadas dinámicas de las organizaciones sindicales habrá que hacer referencia a acontecimientos y procesos sociales de periodos anteriores (especialmente a partir de la década de 1970). La segunda parte, plasmada en el capítulo tercero, titulado "Propuestas para la revitalización sindical", incluye un paquete de medidas encaminadas a fortalecer a las organizaciones sindicales. Las propuestas están agrupadas en tres bloques que se corresponden con diferentes ámbitos de aplicación: organización interna, política sindical y acción en la empresa. Por último, se incluye un apartado de conclusiones, donde se recapitulan las principales ideas de este estudio, y un apartado con las referencias bibliográficas citadas, con las que el lector podrá profundizar en su conocimiento de esta compleja y apasionante problemática.

2. Trabajo y movimiento sindical en España

2.1. La acción colectiva desde las organizaciones sindicales y de otros actores: de la Transición a la Gran Recesión

La protesta social en general, y la acción colectiva del movimiento sindical en particular, han atravesado diferentes etapas a lo largo de la historia reciente de España. La conflictividad social en España en la década de 1970 fue especialmente intensa en varios frentes, coincidiendo con el fin de la dictadura militar y la transición a una monarquía parlamentaria. Por ejemplo, el movimiento vecinal español de aquella época fue, a juicio de Manuel Castells, "el movimiento urbano más extendido y significativo en Europa desde 1945" (Castells, 1986:299), dando lugar a masivas protestas ante problemas particulares de los barrios. Los movimientos feminista, ecologista, anti-militarista y etno-nacionalista, entre otros, también han tenido una importante presencia, aunque desigual territorialmente, en determinados momentos de la historia reciente española. Sin embargo, el movimiento con mayor capacidad y que cristalizó en organizaciones de masas más estructuradas fue el movimiento obrero.

Si bien en Europa, el surgimiento de los nuevos movimientos sociales se asocia al conocido ciclo de protestas en torno a 1968, en España, los procesos de industrialización y la caída de la dictadura dan lugar a la reorganización de la clase obrera. Esta se realiza fundamentalmente dentro de las instituciones clásicas de la

misma: la sindical, empezando por la infiltración en el "sindicato vertical" franquista, y los partidos políticos, clandestinos en este contexto, con especial relevancia del Partido Comunista (Prieto, 1993; Köhler y Calleja, 2013). En la lucha contra la dictadura durante la década de 1970, por lo tanto, tiene un peso indiscutible el movimiento y las organizaciones obreras.

Los pactos sociales de la transición política, comenzando por los Pactos de la Moncloa en 1977, configuraron el marco legal e institucional en el que se desarrollaría la acción colectiva de los sindicatos. El sistema de relaciones laborales resultante, categorizado por algunos autores como Economía del Mercado Mixta Mediterránea (Hancké et al, 2007), se caracterizó por una cultura anti-sindical extendida en los pequeños empresarios, sindicatos con poco poder de negociación y divididos ideológicamente, y cierta regulación estatal de las condiciones de trabajo. Así, en España se desarrolló un movimiento sindical plural aunque hegemonizado por las centrales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), que han combinado la movilización con la concertación social, aunque predominando el recurso al diálogo (Köhler, 1995).

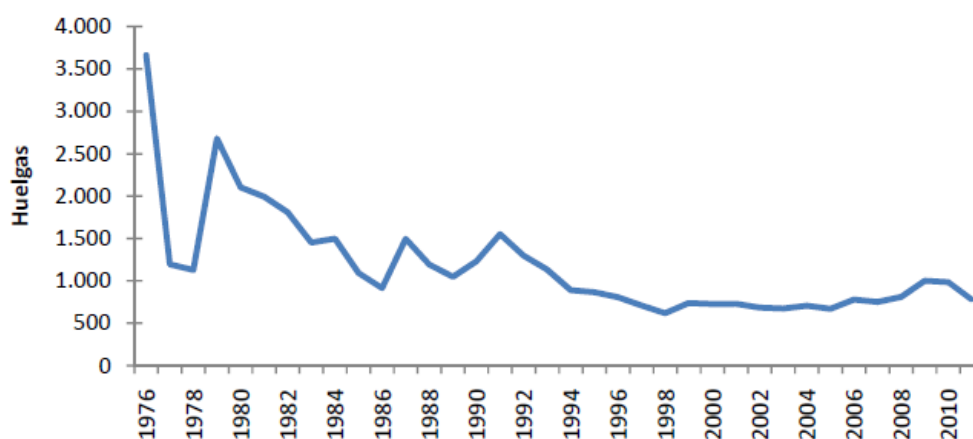
En efecto, si algo ha caracterizado a las organizaciones sindicales en España desde la década de 1970 es el importante papel otorgado a la concertación, que les ha permitido obtener un alto poder social basado en el reconocimiento y respaldo institucional, a cambio de una actuación moderada tanto en las empresas como en la movilización social (Moral Martín, 2014). Así lo reconoce Pérez Infante:

La concertación social, por otra parte, ha fortalecido a los interlocutores sociales, especialmente a los sindicatos más representativos, y ha potenciado notablemente su papel institucional, al participar en un número considerable de órganos públicos, desde el Consejo Económico y Social al INEM o los organismos de la Seguridad Social, pasando por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (Pérez Infante, 2009:68).

No obstante, la concertación se ha desarrollado de forma heterogénea (con respaldo de todos los interlocutores en ocasiones, y de sólo algunos en otros) y con diferentes contenidos (salarial, regularización de inmigrantes, dependencia, pensiones, etc.), y se ha intercalado en breves periodos de enfrentamiento y movilización. Pérez Infante (2009) identifica tres grandes etapas de concertación. El primer periodo, comprendido

entre 1977 y 1986, está marcado por necesidad de consolidar el nuevo régimen político, atenuar la conflictividad laboral e implementar medidas de cara a la superación de la crisis económica. Es especialmente significativo ya que en él se sientan las bases del sistema legal e institucional que regularán las relaciones industriales. En esta etapa las organizaciones CCOO y UGT optan por alcanzar grandes pactos con gobierno y organizaciones empresariales para preservar su poder de representación (a pesar de su debilidad organizativa y baja afiliación) y tener influencia política. A cambio, mantuvieron una actitud moderada (especialmente en lo relativo a los salarios), lo que se tradujo en un descenso radical de la conflictividad laboral. En esta etapa se firmaron seis grandes acuerdos (Pactos de la Moncloa, Acuerdo Básico Interconfederal, Acuerdo Marco Interconfederal, Acuerdo Nacional de Empleo, Acuerdo Interconfederal y Acuerdo Económico y Social), de los cuales emanaron el Estatuto de los Trabajadores (1980) y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (1985), que, a pesar de sus sucesivas modificaciones, constituyen el eje de la legislación laboral española. El descenso de conflictividad laboral fue drástico: si en 1979 se perdieron 16 millones de horas de trabajo debido a las huelgas, en 1981 la cifra descendió a 5 millones (Pérez Infante, 2009).

Figura 1. Evolución del número de huelgas en España (1976-2011)



Fuente: Luque (2011).

El segundo periodo de concertación, entre 1994-1997, coincide con una etapa de crecimiento económico. El tercer periodo, entre 2004 y 2007, tiene lugar tras la victoria electoral del Partido Socialista y la firma de la *Declaración para el diálogo social* con los sindicatos mayoritarios y las organizaciones empresariales. Esta declaración se iría traduciendo gradualmente en leyes relativas a muy diversos temas, desde el salario mínimo interprofesional, hasta la igualdad entre hombres y mujeres, pasando por las pensiones.

En otros periodos de la historia actual de España, el recurso al diálogo no ha sido posible y se ha producido un mayor nivel de conflictividad, incluyendo el recurso a la huelga general (en doce ocasiones desde 1977). Cabe destacar las convulsiones sociales desencadenadas por la reconversión industrial llevada a cabo a partir de 1986, que supuso la destrucción de miles de puestos de trabajo en sectores como el campo, la construcción naval o textil, con el objeto de favorecer la convergencia con la entonces llamada Comunidad Económica Europea y el avance hacia una economía de carácter postfordista (Pérez de Guzmán Padrón, 2012; Florido et al, 2013).

En 2007 comenzaron a sentirse los primeros síntomas de la crisis y desde 2008, por primera vez desde la segunda mitad del siglo XIX, la renta per cápita del país se redujo, empezó a crecer el desempleo —adquiriendo niveles desorbitados en la juventud— y la pobreza, y se extendieron los desahucios. Los primeros años de la crisis no despertaron una elevada conflictividad social. El gobierno socialista de José Luis Rodríguez Zapatero adoptó medidas de ajuste menos agresivas y contó, en términos generales, con el respaldo de los sindicatos mayoritarios. A finales de 2010 los sindicatos CCOO y UGT convocaron huelga general para el 14 de noviembre y e iniciaron un periodo en el que se irían intercalando acuerdos puntuales con enfrentamientos. La crisis financiera, que afectó gravemente a los países del sur de Europa, aceleró en España el proceso de reformas neoliberales iniciadas en la década de 1970, a través del recorte del gasto público y la desregulación del mercado de trabajo, entre otras cuestiones. Los primeros actores que se movilizaron contra estas medidas fueron las organizaciones sindicales. Al igual que en otros países del sur de Europa, los sindicatos recurrieron a la acción colectiva y, especialmente, a la huelga general, como medida de presión para manifestar su oposición a estas medidas (Köhler y Calleja Jiménez, 2013). El protagonismo del movimiento sindical sería desbancado, a mediados de 2011, con la entrada en escena un nuevo movimiento social: el 15M, que reclamaba profundas reformas en el sistema político y se mostraba

muy crítico con las instituciones, incluidos los sindicatos (Castells, 2013; Fernández Rodríguez et al, 2014:119). Esta separación entre el 15M y los sindicatos, aunque se iría diluyendo a medida que la crisis avanzaba, era síntoma de una profunda desafección hacia el sindicalismo por parte de importantes sectores de población. Se abría así, un nuevo ciclo de movilizaciones marcado por tensiones y confluencias entre nuevos movimientos sociales y organizaciones sindicales.

En el nuevo contexto marcado por la crisis -económica primero, política e institucional después-, el movimiento sindical ha mantenido una actitud defensiva en contraste con los nuevos movimientos surgidos al margen de los sindicatos mayoritarios, que han mostrado una actitud más proactiva. Entre las organizaciones de movimiento social más activas destaca la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH), que ha logrado movilizar a miles de ciudadanos por todo el estado en defensa de derechos relacionados con la vivienda y paralizando desahucios; la marea verde, que aglutinaba profesorado, alumnado y padres y madres de alumnos y alumnas por la defensa de la educación pública frente a las políticas regresivas del gobierno; la marea blanca, protagonizada por personal sanitario y pacientes en defensa de la sanidad pública; y la marea granate, que ha movilizado a los jóvenes emigrantes que han salido de España ante la falta de oportunidades. Estas organizaciones han utilizado un amplio repertorio de acciones: desde la huelga laboral hasta la manifestación o la acampada, y han incorporado nuevos repertorios, como el escrache a responsables políticos o la huelga social y de consumo en apoyo de las huelgas laborales.

Las relaciones entre los sindicatos mayoritarios y estas nuevas organizaciones de movimiento social han sido complejas: unas veces ha habido confluencia y en otras no ha habido acercamiento. Ante esta situación, CCOO y UGT lanzaron en 2012 la llamada "Cumbre Social", que era una red de asociaciones y entidades (ONG de cooperación, entidades del tercer sector, asociaciones de consumidores...) que se proponía articular una respuesta amplia a las políticas de austeridad y pretendía otorgar legitimidad a la acción huelguística de los sindicatos. Sin embargo, ninguna de las organizaciones de los nuevos movimientos sociales, más impugnadoras y activas, llegaron a formar parte de esta plataforma. Otro movimiento de acercamiento fue el apoyo de los sindicatos mayoritarios a la campaña por la Iniciativa Legislativa Popular de la PAH por la dación en pago en 2013. Aunque esta iniciativa legislativa no fructificó, el gesto fue bien recibido por parte de la nueva generación de activistas. El sindicalismo radical, representado por CGT, SAT o CNT, por el contrario, contó con

mayor respaldo por parte del 15M y las organizaciones vinculadas a éste. Estos sindicatos ampliaron sensiblemente su capacidad de movilización y proyección social a partir de 2011 (Roca, 2014). En 2014, las llamadas "Marchas por la Dignidad", organizadas principalmente por el sindicalismo radical y las organizaciones vinculadas al 15M, lograron reunir a casi dos millones de personas según los convocantes en Madrid, sin el apoyo de las cúpulas de los sindicatos mayoritarios.

A partir de mayo de 2014, no obstante, se abrió una nueva etapa en el ciclo de movilizaciones por la crisis económica. Los resultados del nuevo partido Podemos en las elecciones al Parlamento Europeo, levantaron las expectativas de una buena parte de la población en la vía institucional. Buena parte de la energía militante que se había desplegado a partir del 15M cristalizó en la configuración de Podemos y algunas iniciativas municipalistas (como Ganyem Barcelona y experiencias similares que se estaban multiplicando por todo el territorio de España). A finales de 2014 y principios de 2015 mermó notablemente la intensidad de la protesta, al tiempo que los activistas focalizaban parte de su acción en la vía electoral. El movimiento sindical, de nuevo, no ofreció una respuesta clara y eficaz a los nuevos desafíos y acontecimientos.

2.2. Fortalezas y debilidades del sindicalismo español desde una perspectiva comparada

Estudiar las fortalezas y debilidades del movimiento sindical en España desde una perspectiva comparada requiere identificar los elementos que lo diferencian de los países del entorno. El sistema español de relaciones laborales presenta una serie de particularidades que lo distinguen del resto de sistemas de su alrededor, aunque también existen variables que lo asemejan a otros países, especialmente a los del Sur de Europa. Además, el proceso de convergencia dentro de la Unión Europea ha sentado algunas bases comunes para los países miembros, aunque sin llegar a reducir sustancialmente -por ahora- las diferencias entre países y zonas. Las relaciones laborales en nuestro país se han clasificado dentro del modelo *Mediterráneo* o *Latino* (Martín Artiles, 2002; García Calavia, 2012), junto a Francia, Portugal o Italia, caracterizados por tener mercados de trabajo con serios problemas estructurales (como una elevada tasa de paro), bajo nivel de afiliación sindical, negociación colectiva descentralizada, y un marco legal que protege la acción sindical y les otorga cierta presencia institucional. Otros autores, en cambio, han explicado las diferencias en el campo de la organización sindical como expresión del tipo de capitalismo

predominante en cada país o conjunto de países. Para Hancké et al. (2007) el caso español encajaría en el modelo de *Economía de Mercado Mixta Mediterránea*, que se caracteriza por una cultura antisindical extendida entre los pequeños empresarios, sindicatos con poco poder de negociación y divididos ideológicamente, y cierta regulación estatal de las condiciones de trabajo.

En todo caso, el sistema español es resultado de los complejos procesos políticos y dinámicas socioeconómicas que han tenido lugar en el estado a partir de la década de 1970, en la que se sientan las bases legales y políticas que regulan la actuación de las organizaciones obreras y los mecanismos de representación¹ (Florido et al, 2009). Las decisiones de las fuerzas políticas y económicas -marcadas por la transición a la democracia parlamentaria, la consolidación de una economía de mercado inserta en el capitalismo global, la integración en la Comunidad Económica Europea, la necesidad de atenuar la conflictividad social o la incorporación de nuevos modelos de gestión y organización empresarial- han sido factores clave. Las estrategias de las organizaciones sindicales mayoritarias, CCOO y UGT, sus apoyos políticos, las relaciones de competencia y alianza sindical, también han tenido influencia en la configuración del sistema sindical (Soto, 1993; Köhler, 1995; Sartorius y Alfaya, 1999). Para nuestro análisis comparativo de debilidades y fortalezas, no obstante, vamos a optar por el modelo explicativo de la estabilidad/inestabilidad sindical, que se preocupa por la proporcionalidad entre nivel de afiliación, nivel de cobertura de la negociación colectiva y audiencia sindical, es decir, nivel de representación a través de elecciones sindicales (Moral Martin, 2014). Así, una de las particularidades del sistema sindical español es su baja base social en relación con las otras variables: el nivel de afiliación es duplicado por el nivel de audiencia sindical y triplicado por el nivel de cobertura de la negociación colectiva. Esto es lo que se define como un modelo de muy alta inestabilidad sindical. En otras palabras, un sistema sindical débil y muy vulnerable, por ejemplo, ante ataques gubernamentales, patronales y mediáticos, o reformas legislativas. La clave en este marco teórico es el desequilibrio entre las tres variables: tasa de afiliación, proporción de trabajadores representados por la representación sindical unitaria y la proporción de trabajadores afectados por los convenios colectivos. La siguiente tabla nos muestra el nivel de estas tres variables en cada modelo de relaciones laborales en Europa:

¹ Principalmente a través del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores) y la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

Tabla 1: Tasas de afiliación, audiencia sindical y cobertura de la negociación colectiva en diferentes áreas de Europa en 2010.

Área	Afiliación	Representación*	Cobertura NC
Escandinava (DK-FI-SE)	65,5%	85,0%	85,0%
Centroeuropa (AT-BE-DE-LU-NL-SI)	26,8%	70,0%	77,8%
Latina (EL-ES-FR-IT-PT)	21,4%	55,0%	81,0%
Anglosajona (IE-UK)	30,5%	40,0%	36,5%
Oriental (BG-CZ-EE-LV-LI-HU-PL-RO-SK)	16,5%	25,0%	33,0%

Fuente: elaboración propia a partir de bases de datos estatales (Viser, 2013).

*Datos de representación de 2008

La tabla 1 clasifica a los países europeos siguiendo la perspectiva de los modelos de relaciones laborales. Pero, como hemos afirmado anteriormente, si prestamos atención al equilibrio entre las tres variables podemos encontrar diferencias nacionales con un mayor poder explicativo (Martin Moral, 2014). Según este esquema España, de nuevo, aparece dentro del Área Mediterránea, caracterizada por una alta inestabilidad y un corporativismo débil. Pero el principal elemento de distinción respecto al resto de países de la zona mediterránea es que la inestabilidad es mucho más alta, debido a la baja tasa de afiliación -en torno al 19%- en contraste con el nivel de representación sindical -en torno al 65%- y con la cobertura de la negociación colectiva -alrededor del 90%-, en datos de 2010 según Alos (2014). Esto explica, en buena medida, el diferente comportamiento del movimiento sindical y las distintas políticas laborales implementadas en países que, según el esquema del modelo de relaciones laborales, comparten en principio unas mismas características.

Dicho esto, podemos afirmar que las principales debilidades del movimiento sindical español están asociadas con una baja tasa afiliación, y la falta de equilibrio entre ésta y otras variables que también son fuente de poder laboral (Roca y Rodríguez, 2015).

Sin embargo, no podemos obviar que las organizaciones obreras aún cuentan con importantes recursos y numerosas fortalezas que garantizan que sigan teniendo un peso significativo en la vida social y política de nuestro país.

A) Fortalezas de los sindicatos en España

A pesar de que en diferentes medios se repite en muchas ocasiones que los sindicatos españoles están en vías de desaparición y no gozan de apoyo social, lo cierto es que preservan importantes signos de salud que pueden ser el punto de partida de un proceso de revitalización. Al fin y al cabo toda renovación consiste en explotar los elementos positivos y erradicar o atenuar los negativos.

Las fortalezas del sindicalismo español actual son, desde nuestra perspectiva: ser las organizaciones de la sociedad civil con mayor número de miembros o afiliados en España; el reconocimiento entre los trabajadores al sistema de representación; la alta cobertura de la negociación colectiva; la capacidad para obtener y gestionar importantes recursos; la experiencia y conocimientos acumulados por numerosos cuadros sindicales; y la capacidad de presión. Todas estas fortalezas son relativas, pues algunas de ellas son claramente mejorables, pero en todo caso constituyen elementos en su estado actual que permiten a las organizaciones sindicales preservar buena parte de su poder social.

En relación a la afiliación sindical, en España había en 2010 2.824.000 trabajadores afiliados a algún sindicato, según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo elaborada por el gobierno. La tendencia de la afiliación, desde finales de la década de 1970 ha sido creciente, salvo en algunos periodos, en los que, influidos por los niveles de desempleo y las dinámicas del mercado de trabajo, han descendido la tasa de afiliación y el número de afiliados.

Tabla 2: Evolución de la afiliación sindical en España (1977-2012).

AÑO	Afiliados		Población asalariada		Tasa af.
	Número	%	Número	%	
1977	1.606.600	---	8.705.200	---	18,4
1980	1.109.900	- 30,9	8.065.600	- 7,3	13,7
1985	1.037.000	- 6,5	7.721.500	- 4,3	13,4
1990	1.561.200	+ 50,5	9.734.000	+ 26,1	16,0
1995	1.838.600	+17,7	9.412.400	- 3,3	19,5
2000	2.093.500	+13,8	12.640.900	+ 34,3	16,6
2005	2.700.000	+ 28,9	15.841.600	+ 25,3	17,0
2007	3.206.000	+ 18,7	16.760.000	+ 5,8	19,1
2010	2.894.200	- 9,7	15.346.800	- 8,4	18,9
2012	2.576.600	-10,9	14.723.700	-4,1	17,5

Fuente: Jordana (1977-1994), organizaciones sindicales (1995-2005) y ECVT (2007-2010), citado en Beneyto 2013, y OCDE.

Como veremos más adelante, esta afiliación es muy desigual entre sectores de actividad y grupos poblacionales (por edad, género, nacionalidad, tamaño de la empresa y tipo de contrato, etc.), pero de lo que no cabe duda es que los sindicatos son las organizaciones con más miembros de la sociedad española, por encima, por ejemplo, de las organizaciones políticas, ONG u otras asociaciones de la sociedad civil. Hay que añadir que de estos afiliados, alrededor del 70% pertenecía a los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT.

Otra fortaleza del movimiento sindical es el reconocimiento entre los trabajadores hacia el sistema de representación. En concreto, la representación unitaria es el mecanismo más utilizado por los trabajadores para organizarse dentro de los centros de trabajo, elegir delegados y defender sus intereses. Según la información disponible en el registro de actas de elecciones sindicales, SIGIS, en las elecciones sindicales de 2011 participaron 4.698.938 trabajadores, es decir, un 64,8% de los electores. A lo largo de los años CCOO y UGT han consolidado su hegemonía en las estructuras de representación unitaria, aunque en determinados periodos, sectores de actividad y lugares, sindicatos minoritarios (como CGT y USO), sindicatos nacionalistas (como ELA, LAB y CIG) y sindicatos corporativos han obtenido un peso significativo. En los últimos años, a partir de la crisis económica, se puede identificar una pequeña pérdida

en los votos de CCOO y UGT, y un ligero ascenso de los sindicatos corporativos y minoritarios. Sería interesante conocer si en las elecciones sindicales en 2014 y 2015 esta tendencia se mantiene o se refuerza (lo que podría, a medio plazo, significar una amenaza para la hegemonía de las dos centrales mayoritarias).

Tabla 3: Evolución del voto en elecciones sindicales 1999-2011*

	Núm. 1999	Núm. 2007	% Ev. 1999- 2007	Núm. 2011	% Ev. 2007- 2011
Electores	5.470.797	7.145.357	30,6	7.255.454	1,5
Votantes	3.777.108	4.762.377	26,1	4.698.939	-1,3
Votos CCOO	1.308.230	1.681.849	28,5	1.599.122	-4,9
Votos UGT	1.212.805	1.517.981	25,2	1.492.206	-1,7
Votos USO-CGT	207.063	244.409	18,0	265.495	8,6
Votos nacionalistas	288.730	276.992	-4,1	270.233	-2,4
Votos corporativos	760.280	1.041.146	36,9	1.071.883	3,0

Fuente: SIGIS, citado en Beneyto, 2013:536.

*Dado que los periodos de elecciones sindicales se concentran cada cuatro años, los datos relativos a 2015 no estarán disponibles hasta principios de 2016.

Por supuesto, la presencia de la representación unitaria en España no es homogénea y, como se verá, está más presente a medida que crece el número de empleados de la empresa.

Una tercera fortaleza del sindicalismo español es la alta cobertura de la negociación colectiva. Independientemente de la afiliación sindical, de la participación en elecciones sindicales o de la existencia de representantes en la empresa, un elevado porcentaje de la fuerza laboral española (alrededor del 85%) disfruta de unas condiciones laborales protegidas por los convenios colectivos. Esa es una de las características definitorias del modelo español de relaciones laborales. Este hecho refuerza el poder de las organizaciones sindicales y su control sobre las condiciones laborales en empresas en las que incluso no cuentan con representantes.

El cuarto punto fuerte de los sindicatos es su capacidad para obtener y gestionar importantes recursos. Por un lado, los sindicatos gozan de importantes ingresos

propios, principalmente procedentes de las cuotas de los afiliados, aunque también de pagos por provisión de servicios jurídicos o ingresos financieros. Por otro lado, también reciben fondos públicos, sean subvenciones para la actividad sindical en base a su nivel de representatividad, sean subvenciones finalistas para ejecutar proyectos (formación, cooperación internacional, sensibilización, etc.). Los sindicatos poseen o utilizan también una gran cantidad de bienes inmuebles. Disponen de numerosos edificios por toda la geografía del estado (dentro de las empresas para los representantes sindicales, edificios del Patrimonio Histórico o del Patrimonio Sindical Acumulado, o locales comprados), que utilizan para su actividad y son un espacio de trabajo, reunión, deliberación y prestación de servicios a los trabajadores. Además, cuentan con un enorme plantel de cuadros y profesionales que trabajan de manera remunerada o voluntaria en la actividad sindical y social. Según los datos disponibles, en España hay 307.011 representantes sindicales unitarios que ejercen funciones de dentro de las empresas. Estas cifras no incluyen a los delegados de las secciones sindicales, ni los militantes, ni el personal contratado por los sindicatos para desarrollar realizar tareas estructurales o ejecutar proyectos de carácter temporal (administrativos, asesores, consultores, servicios jurídicos, etc.). Todos estos recursos económicos, materiales y humanos son un elemento clave en el ejercicio del poder sindical.

La quinta fortaleza de los sindicatos es la experiencia y conocimientos acumulados por los numerosos cuadros sindicales. Muchos de los profesionales y representantes de los sindicatos han acumulado una enorme experiencia y saber-hacer en diversos ámbitos (negociación, comunicación, cooperación, acción social, movilización, presión política, diseño de política social, etc.). Posiblemente no existan en el estado español otras organizaciones políticas o de la sociedad civil que cuenten con tanto personal cualificado y experimentado como los sindicatos.

La última fortaleza de nuestro análisis es la capacidad de presión de los sindicatos. A pesar del elevado desempleo y de la relativamente baja tasa de afiliación, la capacidad para movilizar a miles de ciudadanos y, especialmente, para paralizar la actividad económica de determinados sectores estratégicos (perjudicando así tanto al margen de beneficio empresarial y el crecimiento económico del país, como a la "confianza" del poder político), convierten a las organizaciones obreras en actores de mucho peso en nuestra sociedad.

Todas estas fortalezas son relativas, pues algunas de ellas son claramente mejorables o están relacionadas al mismo tiempo con una debilidad, pero en todo caso

constituyen elementos que, en su estado actual, permiten a las organizaciones sindicales preservar buena parte de su poder social.

B) Debilidades de las organizaciones sindicales en España

Las seis principales debilidades o áreas de mejora del movimiento sindical español actual son: el bajo nivel de afiliación; déficits en el sistema de representación; problemas derivados de la estructuras organizativas; dependencia respecto al Estado; alejamiento respecto a otros movimientos sociales; y falta de confianza y legitimidad social.

1. Escasa afiliación de trabajadores de determinados sectores laborales

Hemos señalado que según la ECVT -la fuente más fidedigna para la mayor parte de los estudiosos- en 2010 un 18,9% de los trabajadores estaba afiliado a un sindicato. En 2012 la cifra descendió al 17,5% según la OCDE. Esta tasa de afiliación, como puede verse en la Tabla 1, está por debajo de la media de la UE y tan sólo es superada por debajo por algunos países del área Mediterránea y de Europa Oriental. También hemos apuntado que el desequilibrio entre afiliación, audiencia y cobertura sindical agrava esta situación.

Además, la afiliación sindical es muy desigual entre sectores productivos y grupos laborales. Intervienen otras variables como el tipo de contrato (los indefinidos duplican la tasa de los temporales), jornada (los contratados a tiempo completo son más proclives a la afiliación), antigüedad (aumenta la afiliación en proporción a la medida en que aumenta la antigüedad); salario (por lo general, a mayor salario mayor tasa de afiliación, aunque a partir de los 2.100 euros mensuales tiende a bajar); sector (el público duplica al privado); edad (los mayores de 45 años presentan mayores tasas); sexo (los hombres se afilian más que las mujeres); nivel de estudios; ocupación; ramo de actividad; y nacionalidad (los españoles triplican la tasa de las personas inmigrantes). También depende de si existe o no representación sindical en la empresa (Alos, 2014). La siguiente tabla indica la tasa de afiliación en función de todas estas variables a partir de la ECVT de 2010:

Tabla 4. Variables que influyen en la afiliación sindical en España

Variable	Tasa de afiliación	Variable	Tasa afiliación
TIPO DE CONTRATO		ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	
Indefinido	21,2	Menos de 1 año	7,0
Temporal	11,7	De 1 a 3 años	13,4
TIPO DE JORNADA		De 3 a 10 años	15,5
Completa	19,5	Más de 10 años	29,9
Parcial	14,9	SALARIO MENSUAL	
REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA		Hasta 1000€	10,7
Sí	30,0	De 1001 a 1600€	20,2
No	9,6	De 1601 a 2100€	30,4
No sabe	6,9	Más de 2100€	22,5
SITUACIÓN PROFESIONAL		TAMAÑO DE LA EMPRESA	
Sector privado	15,1	De 1 a 9 trabajadores	22,6
Sector público	31,0	De 10 a 49	33,8
SEXO		De 50 a 249	23,5
Hombres	20,6	Más de 250	20,1
Mujeres	16,8	NACIONALIDAD	
EDAD		Española	20,3
De 16 a 24 años	7,1	Extranjera	6,6
De 25 a 44	16,7	NIVEL DE ESTUDIOS	
Más de 45	25,1	Primarios	17,3
RAMO DE ACTIVIDAD		Secundarios-I	16,6
Agricultura	8,1	Secundarios-II	20,6
Industria	22,4	Universitarios	20,5
Construcción	12,2	OCUPACIÓN	
Comercio y Hostelería	10,9	Directivos	10,1
Transp. y comunic.	23,6	Téc. y profesionales	21,2
Servicios financieros	26,6	Administrativos	21,9
Serv. empresariales	13,6	Trabaj. cualificados	17,1
Servicios públicos	28,0	Trabaj. no cualif.	18,4
Serv. pers. y comunit.	8,0		
TOTAL	18,9	TOTAL	18,9

Fuente: Beneyto, 2013, a partir de ECVT del Ministerio de Trabajo.

Como consecuencia, encontramos amplios colectivos de trabajadores y sectores laborales en los que existe escasa tradición sindical, bien porque los sindicatos no han sido capaces de movilizar a estos trabajadores, bien porque las condiciones objetivas no son nada favorables para ello.

En todo caso, el nivel de afiliación en España ha ido creciendo levemente hasta el año 2010. En esa fecha se detecta que tienen a disminuir, principalmente debido a la fuerte destrucción de empleo. La cifras de 2012 (ver Tabla 1) confirman esta caída. No obstante, no hay datos disponibles a nivel global a partir de 2012, aunque los sindicatos mayoritarios han reconocido en varias ocasiones estar perdiendo afiliación también en base a otros factores (escándalos de corrupción, desprestigio social, etc.).

Además del nivel de afiliación existe el problema añadido de la motivación para la afiliación, mucho más difícil de medir. Como bien ha expuesto Letamendía (2013), la afiliación a un sindicato se debe a una combinación de motivaciones instrumentales e ideológicas. Es previsible que, en comparación con otros periodos históricos, en el actual contexto de hegemonía neoliberal y clima de desmovilización de las estructuras sindicales prevalezcan actitudes instrumentales frente a las ideológicas y, por tanto, sea prevalezca una afiliación difícil de movilizar y de implicar en la vida interna de los sindicatos.

2. Déficits en el sistema de representación

Un segundo problema a destacar del actual modelo sindical español es la dificultad para extender la representación a importantes segmentos de trabajadores. Por un lado, el modelo imperante origina el efecto *free rider*, es decir, que desincentiva la afiliación sindical y la participación en las estructuras obreras al defenderse a todos los trabajadores de grandes sectores y empresas mediante la negociación colectiva y mediante la actuación de la representación sindical unitaria (comités de empresa, delegados de personal). Esto fomenta actitudes de delegación, individualismo y falta de compromiso en los centros de trabajo, empresas y sectores en los que hay convenios colectivos negociados por los sindicatos más representativos y por los representantes de los trabajadores. Se promueve, además, una separación entre representantes y los trabajadores representados, pues los primeros acumulan los conocimientos, responsabilidades y competencias en relación a las condiciones de

trabajo, como suele argumentarse desde el sindicalismo radical y han confirmado algunos estudios (Ventura, 2004; Roca, 2013).

Por otro lado, el sistema de representación no aparece adaptado a la realidad del mercado de trabajo y las transformaciones en las formas de organización empresarial (subcontratación, externalización, internacionalización, el recurso a la figura de autónomo dependiente y al falso autónomo, la cesión de trabajadores...). No nos referimos sólo a la falta de concreción respecto a las competencias y funcionamiento de los Comité de Empresa Europeos (Costa, 2013), sino especialmente al hecho de que las cifras de afiliación y de desarrollo de estructuras de representación sindical en las PYMES es muy escasa (especialmente en las empresas de menos de 6 empleados, que constituyen aproximadamente el 77% de las empresas y ocupan al 15% de los asalariados inscritos en la Seguridad Social). Precisamente, aunque las PYMES concentran la mayor parte de la mano de obra en España, a medida que aumenta el número de empleados se incrementa la tendencia a disponer de representación sindical unitaria (Tabla 5).

Tabla 5. Representación unitaria según el tamaño de la empresa en 2010

Tamaño empresa	SI	NO	Ns/Nc
De 1 a 9 trabajadores	25,2	57,2	17,6
De 10 a 49	48,8	35,6	15,6
De 50 a 249	66,9	17,9	15,2
De 250 en adelante	81,9	9,6	8,5
TOTAL	47,4	37,2	15,3

Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo.

A esto hay que sumar la aparición de nuevos colectivos laborales, principalmente los de la denominada "nueva economía", relacionada especialmente con las tecnologías de la información y la comunicación y con los servicios personales y comunitarios, en los que las organizaciones sindicales encuentran serias dificultades de penetración por la ausencia de tradición y cultura asociativa y la generalización de la precariedad contractual. Las características socio-demográficas de la mano de obra de estos sectores, además, coinciden a grandes rasgos con la de los sectores de población menos proclives a la acción sindical (mujeres, inmigrantes, jóvenes, etc.).

3. Problemas derivados de las estructuras organizativas

Un problema de las organizaciones sindicales que suele mencionarse con frecuencia es la burocratización. El volumen de actividad y de afiliación de los sindicatos hace necesario incorporar mecanismos formalizados, especializados y estandarizados de gestión y organización. De eso no cabe ninguna duda. El problema es que la burocratización, necesaria en organizaciones de gran tamaño, suele tener efectos indeseados. Nos referimos en concreto a la jerarquización y la falta de democracia interna, limitando las posibilidades de participación y control interno de las bases en los múltiples niveles (territorial y sectorial). Esta dinámica, además, puede incrementar las probabilidades de aparición de casos de corrupción o prácticas irregulares que afectan en cierta medida a la legitimidad social de los sindicatos. Como resultado de este problema, se observa que los medios de comunicación hacen eco con frecuencia de las disensiones de las bases de los sindicatos respecto a sus dirigentes.

4. Dependencia respecto al Estado

Aunque hemos visto que las organizaciones sindicales tienen un elevado poder de autofinanciación debido a que la afiliación aporta cuotas periódicas, no es menos cierto que reciben importantes cantidades de recursos monetarios o en especie de las arcas públicas. La necesidad de mantener estas partidas de ingresos públicos es una amenaza a la independencia sindical respecto al poder político. Esta situación de dependencia puede mermar el margen de maniobra de los sindicatos para oponerse a las políticas regresivas ejecutadas por el gobierno.

5. Alejamiento de otros movimientos sociales

En una sociedad cada vez más individualizada, diversa y fragmentaria, ya no es posible que una única organización ofrezca respuesta a la variedad de intereses y necesidades de sus miembros. Por el contrario, a medida que el mercado va generando nuevas necesidades sociales o aparecen nuevos problemas, van surgiendo nuevas organizaciones de la sociedad civil. Entre estas organizaciones destacan por su capacidad de innovación y su potencial impugnador, a partir de la década de 1960, los llamados "nuevos movimientos sociales", que han sido extensamente estudiados desde la sociología, la ciencia política u otras ciencias sociales.

Diversos estudios sobre el sindicalismo, han puesto de manifiesto la necesidad de articular campañas conjuntas y establecer alianzas con organizaciones comunitarias y

nuevos movimientos sociales (Hyman 2007; Stewart et al, 2009). En este sentido, los sindicatos mayoritarios han centrado su actividad tanto en la lucha en el interior de las empresas y centros de trabajo, o en la práctica del diálogo con las instituciones políticas y organizaciones empresariales, que han terminado abriendo una enorme brecha entre el ámbito del sindicalismo y el espacio de los nuevos movimientos sociales que han emergido, por ejemplo, ante problemas sociales como la falta de derechos de las personas inmigrantes, el desempleo, la vivienda, la dominación de género o el deterioro del medio ambiente. Tras el estallido de la crisis económica y el inicio de un nuevo ciclo de movilizaciones en España, los sindicatos -especialmente los mayoritarios- han sido duramente criticados en los espacios de la nueva militancia social. Y, aunque CCOO y UGT han tratado de aliarse con la parte más institucionalizada del tejido asociativo, a través de la llamada "Cumbre Social", para hacer frente a las políticas gubernamentales de recorte, y han apoyado campañas de nuevas organizaciones de movimiento social, como la de la Iniciativa Legislativa Popular para establecer la dación en pago, promovida por la Plataforma de Afectados por la Hipoteca, éstos esfuerzos no parecen suficientes y, sobre todo, no se han traducido en una actitud de colaboración e implicación en luchas sociales a nivel regional o local.

6. Falta de confianza y legitimidad social

Diversas encuestas del Centro de Investigaciones Sociológicas han puesto de manifiesto la crisis de legitimidad que afecta a las organizaciones sindicales. La crisis económica ha desembocado en una crisis política e institucional de la que no han escapado los sindicatos. Así, el barómetro de enero de 2013 afirmaba que el 69% de los encuestados desaprobaba la gestión realizada por los sindicatos, frente a un 29% que la aprobaba (CIS, 2013). Los sindicatos se encuentran, junto a los políticos, los partidos y las entidades financieras, entre las instituciones peor valoradas por la población española.

Aunque está por analizar en qué medida el desprestigio sindical es producto directo de la campaña mediática, lo cierto es que esta campaña existe. En un estudio que hicimos sobre el discurso del diario *La Razón* sobre las organizaciones sindicales en España durante el primer semestre del año 2012, descubrimos que la mayor parte de los titulares y entradillas sobre sindicatos (el 48,4%) contenía asociaciones negativas sobre éstos, el 47,3% estaban redactadas en términos asépticos y el 4,3% contenían

valoraciones positivas. Estos datos demuestran que existe una tendencia hacia el cuestionamiento del sindicalismo a través de mecanismos discursivos de persuasión. Sin embargo, la actividad sindical más criticada era aquella que se oponía a la política gubernamental. Se trataba, especialmente, de deslegitimar a las organizaciones sindicales como actores políticos, reduciendo su área legítima de acción al ámbito de las empresas y centros de trabajo.

En relación al contenido del discurso antisindical, el análisis desvelaba que los elementos discursivos eran: la pérdida de apoyo social (25,9%), el uso de la violencia, la (25,0%), la dependencia económica y política (20,5%), la defensa intereses particulares (19,3%), utilizar argumentos equivocados (16,4%), la falta diálogo (12,8%), el carácter anacrónico de sus estructuras e ideologías (9,8%), que su acción perjudica a la economía y la confianza del país (9,3%), sus marcadas contradicciones internas (8,6%), el carácter delictivo de sus actividades (7,4%), y los casos de corrupción de dirigentes (2,8) (Roca, 2014).

El ataque mediático al sindicalismo ha sido tal, que académicos del mundo del trabajo decidieron firmar un manifiesto ante la prensa con el objeto de contrarrestar, con datos bien fundamentados, los clichés y asociaciones negativas difundidos por la mayor parte de los medios de comunicación. El escrito se publicó con el significativo título de "En defensa del sindicalismo"².

Hay que precisar que no todo el desprestigio sindical es producto de los mensajes de los medios de comunicación: la incapacidad para llegar a determinados sectores laborales y de población, la separación entre representantes y representados en el ámbito de los centros de trabajo, la complicidad con el poder político y económico, los casos de corrupción (que distan mucho de ser puntuales o aislados), la separación respecto a los movimientos sociales más innovadores o la falta de respaldo a los colectivos de trabajadores más combativos, entre otros factores, explican también que los sindicatos se hayan visto gravemente afectados por la crisis institucional que se ha extendido en España en los últimos años.

² El texto fue publicado en el diario *El País* del 15 de septiembre de 2010 y fue firmado por Pere Beneyto, Ramón Alós, Juan José Castillo, Carlos Prieto, Enric Sanchis, Pere Jódar, Antonio Martín, Fausto Miguélez, Albert Recio y Teresa Torns.

3. Propuestas para el movimiento sindical

A partir del análisis de debilidades y fortalezas de las organizaciones sindicales en España, y recogiendo aportaciones de experiencias, lecciones y debates en otros países de nuestro entorno, vamos a señalar una batería de recomendaciones que podrían ayudar a superar la difícil situación que atraviesa el movimiento obrero en España en la actualidad. Hemos agrupado las propuestas alrededor de tres ejes: organización interna; política sindical y acción social; y acción en la empresa.

3.1. Propuestas de organización interna

A) Democratizar la estructura interna de los sindicatos

La actual estructura de las organizaciones sindicales, a pesar de la referencia discursiva en estatutos a la democracia, la representatividad y las asambleas, contiene numerosos elementos que las convierten en estructuras jerárquicas. El poder de los órganos ejecutivos superiores sobre los inferiores, la falta de autonomía de los sindicatos y entidades sectoriales y territoriales inferiores, constituyen una seria limitación. Si bien este funcionamiento favorece la gobernabilidad, atenuando conflictos internos y haciendo posible que las organizaciones tomen un rumbo efectivo a pesar de las múltiples facciones y tendencias internas; no es menos cierto que tienen un efecto de neutralización del activismo y la participación (Ventura, 2004). Lograr una cultura organizativa más militante exige ampliar los espacios de decisión directa de las bases y democratizar las estructuras organizativas (Hyman), 2007. A mayor democracia interna, más participación, más activismo y mayor poder de movilización (Florido, Roca y Gutiérrez, 2013). La estructura de determinados sindicatos minoritarios (Roca, 2014) o del movimiento de las *luchas autónomas* durante la Transición (Espai en Blanc, 2008), pueden servir de inspiración para nuevos modelos, pues otorgan una gran capacidad de decisión a los niveles inferiores de la estructura, convirtiendo los órganos superiores en espacios de gestión.

B) Reforzar el control interno de los representantes y la transparencia

Se ha comentado que la crisis económica en España ha desencadenado una crisis institucional de la que los sindicatos no han escapado. Un proceso efectivo de renovación sindical implica tener en cuenta la percepción negativa que una importante parte de la población tiene sobre los sindicatos, y tomar decisiones valientes para

revertirla. Dentro de este esfuerzo cabe destacar la necesidad de control interno sobre los representantes y la transparencia. El movimiento sindical se ha visto salpicado duramente por los escándalos de corrupción. Es necesario, en primer lugar contar con un protocolo y un código ético que permita depurar responsabilidades rápidamente ante casos de corrupción. Pero además, es preciso articular mecanismos por los que la financiación y las remuneraciones directas e indirectas de los representantes de la estructura sindical sean conocidas, no sólo por los afiliados, sino por el conjunto de la sociedad. Actuar con mayor transparencia contribuirá a mejorar la valoración social del sindicalismo y, por tanto, su capacidad para alcanzar y movilizar a mayores sectores de población.

C) Modificar el sistema de financiación para evitar irregularidades y dependencia

El análisis de debilidades ha puesto de manifiesto la relativa dependencia financiera de los sindicatos. Es preciso, por tanto, una reestructuración de las partidas de ingresos y gastos de cara a incrementar las cuotas de autonomía. Sin embargo, el problema de la financiación sindical es en el fondo el problema de la representatividad sindical y de cobertura de la negociación colectiva. El actual modelo de relaciones laborales desincentiva la afiliación, protegiendo a los trabajadores independientemente de su afiliación sindical. Esto tiene un coste en las estructuras sindicales, que deben realizar importantes funciones sociales contando con relativamente limitados recursos propios. Por tanto, estamos convencidos que sin aplicar reformas sustantivas en el sistema de representación que fortalezcan la representación sindical directa e incentiven la afiliación, esta cuestión nunca quedará definitivamente resuelta (Falguera i Baró, 2013).

3.2. Propuestas en el ámbito de la política sindical y la acción social

A) Revisar críticamente la política sindical de concertación

La actual implosión del derecho del trabajo en España exige una revisión crítica del papel de la concertación en la política sindical. Puede afirmarse que el poder sindical dentro del modelo de relaciones laborales diseñado en el periodo de la Transición, descansaba en buena medida en la práctica de la concertación social (Albardiaz y Delgado, 2013). Hoy las transformaciones en la economía y la estructura social, unidas a la creciente desregulación del empleo, han roto el equilibrio de poder entre

capital y trabajo. Lo cierto es que el poder económico y político no necesita recurrir a la concertación con la misma intensidad que en el periodo fordista, y es más frecuente prescindir de la interlocución de los sindicatos a la hora de diseñar y aprobar políticas sociales y laborales.

El problema radica en que el movimiento sindical carece de una fuente alternativa de poder social al margen de la concertación. Fruto de ello es que los sindicatos presenten con frecuencia una conducta errática, en la que en ocasiones se apunta en una dirección y en otras en la dirección opuesta. Recuperar la autonomía sindical requiere revisar críticamente y distanciarse de la política de concertación, abandonando, si es preciso, determinados espacios. Como ha demostrado el sindicato nacionalista ELA, si existe cierto margen de independencia económica es posible prescindir de aquellos espacios de concertación que lleven a un callejón sin salida, recuperando la movilización y el discurso crítico (Elorrieta, 2012). En todo caso, deberían articularse mecanismos democráticos para que sean las bases de los sindicatos, o el conjunto de la clase trabajadora, las que pudieran decidir en cada momento sobre la actitud a seguir ante determinados grandes acuerdos. Para ello, las plataformas electrónicas como *Reddit* o *Mumble*, utilizadas por nuevos partidos u organizaciones de movimiento social, ofrecen posibilidades interesantes.

B) Tomar medidas hacia un "sindicalismo de movimiento social" y fortalecer alianzas con otros actores de la sociedad civil

Uno de los principales problemas de las organizaciones sindicales es su falta de conexión con los nuevos movimientos sociales. Uno de los lemas en una de las primeras movilizaciones del 15M, "Sindicatos, Gracias por venir" (Castells, 2013), ilustra bien esta separación. Lo cierto es que a lo largo de estos últimos años las organizaciones sindicales han dado algunos tímidos pasos -apoyando la ILP de la Plataforma de Afectados por la Hipoteca, impulsando la llamada "Cumbre Social", o tratando de participar en las llamadas "Marchas por la Dignidad" que agrupaban a organizaciones opuestas a las políticas de austeridad-. Por otro lado, se ha detectado que los nuevos movimientos sociales han evolucionado adoptando discursos y reivindicaciones más materialistas, en las que los aspectos laborales ocupan un papel central. No obstante, el acercamiento es marcadamente insuficiente. Entre los sectores más combativos de la sociedad civil existe una desafección manifiesta hacia las organizaciones sindicales, especialmente hacia las mayoritarias.

La alianza con estos actores presenta para los sindicatos dos ventajas: en primer lugar, puede contribuir a recuperar la legitimidad social y la capacidad de movilización y presión de los sindicatos frente las políticas sociales regresivas que están perjudicando seriamente a la clase trabajadora (a través de lo que se conoce como "salario indirecto"); en segundo lugar, puede reforzar la misma acción sindical dentro de la empresa, pues como ilustran numerosos estudios, el apoyo social es un elemento fundamental para el éxito de las campañas sindicales.

En países anglosajones se ha desarrollado un modelo sindical que descansa en la articulación de conexiones con la sociedad civil y las organizaciones comunitarias. Esta estrategia de renovación sindical ha adoptado varios nombres, como "sindicalismo de movimiento social", "sindicalismo-red", "sindicalismo comunitario" o "sindicalismo social" (cada una enfatizando diferentes aspectos), pero todas coinciden en la necesidad de establecer alianzas estables con los nuevos movimientos sociales y el tejido asociativo para buscar apoyos en los conflictos laborales y extender la acción del sindicato más allá de las paredes de las empresas y centros de trabajo, preocupándose por cuestiones como la vivienda, la igualdad de género y otros derechos sociales (Frege y Kelly, 2004; Milkman y Voss, 2004; Phelan, 2007).

Un interesante estudio dentro de esta corriente es el realizado por Heather Connolly, que estudió en profundidad el caso del sindicato francés SUD-Rail, una escisión del sindicato CFDT que pretende erigirse como alternativa al sindicalismo convencional aumentando la democracia interna, emitiendo un discurso que va más allá de lo estrictamente económico y conectando con nuevos movimientos sociales, como el movimiento anti-globalización. Tras dos años de observación participante, concluye que en el caso de SUD, la renovación sindical tuvo éxito al organizar sectores no sindicados, renovar la militancia, e implicar al sindicato en luchas locales y globales más amplias (Connolly, 2008).

No cabe duda de que, dada la creciente desregulación de las relaciones laborales y el clima de conflicto social imperante, los sindicatos españoles deben tomar medidas similares para avanzar en esta dirección. Aunque, por supuesto, extrapolar una estrategia a otro contexto cultural requiere un importante proceso de adaptación.

C) Poner en práctica campañas de *organising* en sectores laborales con bajo nivel de afiliación

La estrategia de *organising* también se ha mostrado como un método efectivo para ampliar la afiliación y extender la organización y cobertura en sectores tradicionalmente poco proclives al sindicalismo. Ha cosechado éxitos considerables en países anglosajones en los que las políticas neoliberales de desregulación se impusieron con anterioridad, debilitando el poder sindical (Martínez Lucio 2008). Así lo definen Calleja Jiménez y Köhler:

“*Organizing* es un concepto de reclutamiento y movilización sindical desarrollado primero por los sindicatos de servicios estadounidenses y se basa en la organización de solidaridad en un territorio y un colectivo determinado, por ejemplo, las trabajadoras de limpieza de un barrio o los trabajadores de seguridad de una zona portuaria o de un polígono. Mediante servicios y campañas en la zona elegida los sindicatos pretenden llegar a estos colectivos dispersos y fragmentados con empleos precarios y organizarlos sindicalmente como una comunidad de base con capacidad de auto-organización” (Calleja Jiménez y Köhler, 2009:1).

Existe una abundante literatura sobre esta estrategia sindical en otros países, y muy pocas experiencias aún en España. Urge, por tanto, un debate interno en el seno de los sindicatos españoles para adaptarla a la realidad de nuestro país y lograr acceder a nichos de trabajadores que se mantienen al margen del sindicalismo (precarios, migrantes, mujeres, nuevos sectores productivos, etc.). Se trataría de realizar campañas intensivas en determinados territorios y sectores, empleando especialmente técnicas cara a cara, y recorriendo espacios de la vida social de los trabajadores (barrios, asociaciones, domicilios, fiestas, bares y otros espacios de sociabilidad), con el objeto de transmitirles la necesidad de la defensa de los derechos laborales. El trabajo de Steven Henry López (2004), a partir de su experiencia en los sindicatos de servicios estadounidenses, explica las claves del éxito en una estrategia sindical: a) emplear la interacción cara a cara, utilizando las habilidades sociales de los militantes de base; b) ir más allá de la huelga en sus métodos, recurriendo a campañas de acción colectiva y acción directa; c) construir coaliciones entre las organizaciones sindicales y las organizaciones comunitarias; y d) ubicar las demandas de justicia social e interés general antes de las estrictamente económicas.

D) Innovar en las formas de acción colectiva

La literatura sobre movimientos sociales desvela que las organizaciones pueden utilizar un amplio repertorio de acción colectiva, esto es, el conjunto de las tácticas y acciones encaminadas para influir en la toma de decisiones y promover cambios sociales. El movimiento obrero ha utilizado también una enorme diversidad de tácticas, aunque la más poderosa y efectiva ha sido la huelga, la retirada de la fuerza de trabajo.

El inicio de la crisis y la implementación de las políticas de austeridad desencadenó, no sólo en España, sino en el conjunto del sur de Europa una oleada de huelgas generales promovidas por los sindicatos (Köhler et al, 2013). En nuestro país han tenido lugar tres huelgas generales a nivel estatal desde el inicio de la crisis -una en 2010 y dos en 2012- que han tenido diferente impacto y se han desarrollado en distintos momentos. No obstante, si algo se ha aprendido es que en una economía globalizada, automatizada, con un poder sindical limitado, la capacidad para dañar al capital a través de esta medida se encuentra bastante limitada. Es por ello que, sin renunciar al efectivo uso a la huelga general, es preciso recurrir a nuevos métodos, aprendiendo de la experiencia histórica y de las formas de presión ejercidas por otros actores. En este sentido, la desobediencia civil, la acción directa pacífica, el boicot o la "huelga social", la iniciativa legislativa popular, las campañas audiovisuales, el uso de las redes sociales de internet, entre otras, son opciones cuyos resultados están aún por explotar en el campo del sindicalismo.

E) Mejorar la estrategia de comunicación social

Existe consenso entre los investigadores de las relaciones laborales en España sobre la existencia de una ofensiva mediática contra el sindicalismo (Roca, 2014). Esta campaña de los medios conservadores, unida a otros factores, está deteriorando la imagen pública de los sindicatos y, por tanto, su legitimidad social. Revertir esta tendencia requiere desarrollar una estrategia de comunicativa de "lavado de imagen". La irrupción de Podemos ha revolucionado el campo político y de la comunicación social en España, introduciendo nuevos lenguajes y herramientas para llegar a la ciudadanía. Es evidente que el movimiento sindical no puede permanecer ajeno a todas esas transformaciones y debe articular un discurso propio que sea capaz de conectar con las emociones de los amplios sectores de población que están padeciendo las consecuencias de la crisis y las políticas neoliberales. Para ello,

es necesario elaborar un plan de comunicación que permita obtener una mayor y mejor presencia en los medios de comunicación de masas, y que favorezca la utilización de las redes sociales de internet (*Facebook, Twitter, Youtube, etc.*) y otras nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Experiencias otros países de utilización de nuevas tecnologías de la comunicación y la información por parte de organizaciones sindicales han dado unos resultados modestos (Bryson et al, 2010; Fitzgerald et al, 2012), que pueden producir sinergias con otras actividades dentro de planes de actuación más amplios.

F) Reorientar la prestación de servicios a afiliados y trabajadores

Los servicios prestados a afiliados y trabajadores son una fuente de nueva afiliación, fidelización de los afiliados y acercamiento a los trabajadores. También son una fuente indirecta de recursos para las organizaciones sindicales que tiene consecuencias perversas sobre la estructura sindical, abriendo brechas para la corrupción, la financiación irregular y la dependencia externa. Sin embargo, en este apartado no queremos centrarnos en la cuestión de la financiación, sino en otro efecto colateral del actual sistema de provisión de servicios: la desviación de los fines de la organización. Generar estructuras para la construcción de inmuebles, impulsar aseguradoras, crear agencias de viajes, etc. son algunos ejemplos de servicios que pueden originar que buena parte de la arquitectura sindical se vuelque sobre objetivos distanciados de la defensa de los derechos laborales y sociales (especialmente si estas actividades se desarrollan fuera el ámbito de la economía alternativa y social). Además, esto puede hacer que los sindicatos sean percibidos por los trabajadores como algo externo.

En el caso de la política de formación, se ha constatado que la mayor parte de la actividad formativa de las organizaciones sindicales se orienta hacia la formación para el empleo. Sin embargo, se ha tendido a relegar a un segundo plano a la formación sindical (lectura de convenios, identidad del sindicato, formas de acción, negociación...). Como resultado se agranda la brecha de conocimientos y posibilidades de participación entre trabajadores de base y representantes sindicales. Por ello es preciso revisar toda la política de provisión de servicios y, en relación a la formación, se debería incluir una unidad didáctica sobre acción sindical en todo tipo de formación para el empleo además de impulsar la formación específicamente sindical entre los trabajadores.

Dentro de este apartado, es importante el desarrollo de líneas novedosas de actuación que se ejerzan desde el territorio, más que desde el centro de trabajo, para reclutar y movilizar a los trabajadores atípicos y a colectivos con escasa tradición sindical. Un ejemplo de actividad que ha dado resultados positivos para el reclutamiento de trabajadores jóvenes ha sido la impartición de cursos para estudiantes de formación profesional y secundaria. Acercar el sindicalismo y la defensa de los derechos laborales y sociales a los futuros trabajadores ha aumentado las cifras de afiliación cuando estos jóvenes se han incorporado al mercado de trabajo. Una política sindical de sensibilización y educación sindical al alumnado puede contribuir a revertir algunas de las tendencias negativas que afectan al sindicalismo en España (Bernaciak et al, 2015:22). Para ello podría utilizarse el recurso a la oferta educativa de los municipios, o alcanzar algún tipo de acuerdo con administraciones de ámbito superior.

Otro sector de trabajadores con baja tasa de afiliación son las personas inmigrantes. Su limitada participación en las organizaciones sindicales es sólo una de las múltiples manifestaciones de las dificultades de parte de este colectivo para ejercer los derechos de ciudadanía (Martin, 1999). Una táctica exitosa en algunos lugares para alcanzar al sector de trabajadores inmigrantes ha sido ofertar cursos de español y asesoramiento jurídico para este colectivo. Se crea así una relación de conocimiento y confianza mutua entre los cuadros sindicales y los trabajadores inmigrantes, que puede ser la base para una futura afiliación y acción colectiva.

G) Apostar por la economía social y del bien común

Si las organizaciones sindicales desean recuperar el carácter socio-político de épocas anteriores deben definir un proyecto político que genere un marco que incentive a los trabajadores y afiliados a identificarse y participar activamente. Desde nuestra perspectiva, el refuerzo de la economía social y el cooperativismo, en contraste con el modelo económico y empresarial neoliberal impuesto, puede ser un elemento clave dentro del nuevo proyecto de sociedad alternativo. No debemos olvidar que el ámbito de la producción es un espacio de reproducción y materialización de relaciones sociales que se extienden más allá del ámbito del trabajo. En otros contextos y épocas, las experiencias productivas alternativas -especialmente las autogestionarias- han servido como inspiración para los idearios y las prácticas de las organizaciones obreras. Hoy en España estos proyectos sociales están inspirando candidaturas municipalistas y redes activistas en las cuales el papel de los mayores sindicatos es

prácticamente nulo (salvo determinadas plataformas en defensa del carácter público de servicios como el suministro de agua).

3.3. Propuestas en el ámbito de la acción en la empresa

Una parte fundamental de toda estrategia de revitalización sindical es lo que se hace dentro de las empresas y centros de trabajo. Desde nuestra perspectiva, hay dos aspectos en la acción sindical en la empresa que deben ser seriamente revisados a la luz de las recientes transformaciones sociales: el de la representación y el de la negociación (que a su vez están interrelacionados). En relación a la representación consideramos que las dos principales prioridades son: aumentar la intervención sindical sobre las pequeñas y medianas empresas (PYMES), sin capacidad legal o efectiva de tener representación unitaria; y articular mecanismos para la participación directa y activa de los trabajadores en empresas de mayor tamaño. En relación a la negociación colectiva, consideramos que sería positiva fomentar una mayor flexibilidad para poder organizar y adaptar el contenido de los convenios a realidades más cambiantes y complejas (polígonos industriales, centros comerciales, grupos de empresas, subcontrataciones, empresas auxiliares, etc.).

A) Incrementar la intervención en las pequeñas y medianas empresas

Desarrollar el sindicalismo en las PYMES será posible con una política sindical que apueste por la intervención desde estructuras territoriales y por mecanismos más flexibles y originales de representación en situaciones "anómalas" que cada vez son más frecuentes (subcontrataciones, empresas auxiliares, trabajadores autónomos dependientes, grupos de empresas, etc.). En relación a la PYMES, consideramos que el 41 Congreso Confederal de UGT, celebrado en 2012, ofrece importantes claves, especialmente en el punto 1244 y sucesivos en las que se aprueba y desarrolla: "Constituir secciones sindicales en las empresas y centros de trabajo pequeños, incluso con menos de 6 trabajadores o trabajadoras, y en aquellas otras en las que la jurisprudencia ha denegado el derecho a tener representación unitaria". El principal problema es que este acuerdo congresual no se ha llevado a la práctica. Desde nuestra visión es una de las asignaturas pendientes del movimiento sindical. Se trata de extender la acción y protección del sindicato a las pequeñas empresas, ampliando el radio de acción del sindicato, actuando desde el territorio. Para ello, a falta de una legislación estatal que regule y facilite este proceso, será preciso incluir en los

convenios colectivos sectoriales cláusulas que amplíen las atribuciones de sindicatos y secciones sindicales dentro de las empresas, grupos de empresas y centros de trabajo. Por ejemplo, atribuir derechos de información e introducir reconocimiento de la interlocución a estructuras sindicales de la localidad o polígono industrial sobre empresas sin representación, puede ampliar la protección a trabajadores de PYMES que no cuentan con representación unitaria.

B) Promover la participación directa y activa de los trabajadores

Desarrollar las metodologías y atribuciones de las Secciones Sindicales puede tener un efecto positivo sobre las organizaciones sindicales. Algunas de las características de estos órganos es que los cargos pueden ser revocados con facilidad, pueden participar todos los afiliados en la toma de decisiones y están más insertados en la dinámica del conjunto del sindicato. Algunos de los problemas del sistema sindical español se derivan de la falta de equilibrio entre el papel de las Secciones Sindicales y el de las estructuras de representación unitaria en la práctica sindical de muchas empresas. Una de las claves, por tanto, para renovar el sindicalismo es equilibrar el papel de las Secciones Sindicales, dotándolas de contenido en la arquitectura sindical, ampliando el número de portavoces, sus competencias y su conexión con el sindicato. Logrando, en definitiva, una relación más armónica con los Comités de Empresa. Para ello, no bastan acuerdos congresuales en las que se declaren intenciones, son necesarias medidas concretas que refuercen este aspecto de la representación sindical. Se hace necesario, además, el estudio de varios casos de relaciones entre Sección Sindical y Comité de Empresa con el objeto de identificar los factores que facilitan o inhiben la participación de los afiliados en las estructuras de representación.

C) Apostar por la negociación flexible

Para superar la fragmentación de la mano de obra en multitud de empresas pequeñas en las que los trabajadores carecen de capacidad de negociación y reunión, es necesario vertebrar espacios superiores a los centros de trabajo en los que éstos puedan organizarse, formular demandas y negociar. En otros países se han llevado a cabo interesantes experiencias de organización y negociación por polígonos o centros comerciales (Calleja Jiménez y Köhler, 2009). El problema en España es que el marco legal no facilita este tipo de negociación, y el capital carece de estructuras representativas en estos ámbitos que puedan actuar como interlocutores. Sin

embargo, consideramos que a través de la vía de los acuerdos extraestatutarios es posible llevar este tipo de estrategia a la práctica en nuestro país. Invertir recursos y esfuerzo en desarrollar algunas experiencias piloto en determinados enclaves para desarrollar una metodología de trabajo y utilizarlas como herramientas comunicativas para motivar a la afiliación y poder replicarlas posteriormente a mayor escala, podría dar excelentes resultados.

4. Conclusiones

Este Documento de Trabajo pretende aportar luz al debate social sobre la revitalización sindical. En el Estado español el actual contexto de crisis ha propiciado el cuestionamiento de las principales instituciones sociales (incluidos los sindicatos) y ha acelerado dinámicas económicas, políticas y socio-culturales que constituyen un auténtico desafío para las organizaciones sindicales. Las diversas fuentes apuntan a una lenta pero constante pérdida de afiliación sindical. Además, la afiliación se concentra cada vez más en determinados sectores laborales, quedando amplios colectivos de trabajadores altamente desprotegidos. Por otro lado, las presiones de los mercados financieros y las instituciones supranacionales están cambiando la dirección de las políticas públicas hacia una creciente desregulación del mercado de trabajo y el abandono del recurso a la concertación social. En el nuevo modelo social neoliberal, el diálogo con las organizaciones sindicales se ve seriamente amenazado.

Uno de los mayores desafíos del sistema español de relaciones laborales es precisamente que la concertación social se erigió como uno de los principales pilares o fuentes de poder sindical. Ante el giro neoliberal, los sindicatos están desconcertados, siguiendo un comportamiento que se ha calificado de *dance and boxing*: unas veces deseando pactar, otras recurriendo al conflicto, pero sin mostrar una estrategia clara, coherente y eficaz. Ante la imposibilidad a corto plazo de regresar a la etapa de concertación, no son pocas las voces que demandan cambios sustanciales en la práctica sindical. Por un lado, ha crecido moderadamente el sindicalismo radical, que presentan altas dosis de innovación, muy conectados con los nuevos movimientos sociales, y que no mostraban dicha capacidad organizativa desde la década de 1970. Por otro lado, desde el interior de los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, cada vez mayores voces reclaman una renovación de estrategias y estructuras. Este es el caso de Somos, un espacio en el interior del nuevo partido Podemos dedicado a la reflexión y la promoción de un "nuevo modelo sindical" que se organice en torno a otros parámetros. También es el caso de "Ganemos CCOO", una iniciativa firmada por cerca de 2.000 afiliados que aboga por acometer importantes cambios en la práctica y los estatutos de CCOO. Esta iniciativa no se ajusta al clásico enfrentamiento de facciones ("críticos", ligados al Partido Comunista, y "oficialistas", de carácter supuestamente más moderado), sino que responde a un deseo mucho más amplio de la base afiliativa de desarrollar un sindicalismo de clase que supere muchas de las limitaciones que hoy padecen los sindicatos.

Este Documento de Trabajo defiende que, a pesar de que los actuales debates sobre el sindicalismo en España constituyen un buen punto de partida, son necesarios nuevos planteamientos y cuestionamientos más profundos de las prácticas y estructuras sindicales. Así, pretende ofrecer algunas claves para la puesta en práctica de estrategias de revitalización sindical. Comienza con un breve diagnóstico global de la situación. Analiza la evolución de los sindicatos en España desde la década de 1970 y cómo su papel y estrategias han ido evolucionando conforme a la estructura de oportunidades políticas y la implantación de un capitalismo flexible homólogo al de otros países del entorno. Ofrece, asimismo, un estudio sobre las debilidades y fortalezas de los sindicatos en España, que constituye la base para el siguiente apartado de carácter propositivo.

Posteriormente se incluyen trece propuestas para la renovación sindical, organizadas alrededor de tres grandes ejes: estructuración interna, política sindical y social, y acción en la empresa. En relación a la estructura sindical se propone: democratizar la estructura interna; reforzar el control interno de los representantes y la transparencia; y modificar el sistema de financiación para evitar irregularidades y dependencia. En relación a la política sindical y la acción social las propuestas son: revisar críticamente la política sindical de concertación; tomar medidas hacia un "sindicalismo de movimiento social" y fortalecer alianzas con otros actores de la sociedad civil; poner en práctica campañas de *organising* en sectores laborales con bajo nivel de afiliación; innovar en las formas de acción colectiva; mejorar la estrategia de comunicación social; reorientar la prestación de servicios a afiliados y trabajadores; y apostar por la economía social y del bien común. Finalmente, en relación a la acción en la empresa, se propone: incrementar la intervención sobre las pequeñas y medianas empresas; promover la participación directa y activa de los trabajadores; y apostar por la negociación flexible.

Estas propuestas han sido elaboradas a partir del estudio de experiencias en otros países industrializados avanzados, donde las políticas neoliberales se han aplicado con mayor dureza, trastocando los pilares sobre los que se sustentaba el poder sindical. Las experiencias de nuevos movimientos sociales y el sindicalismo radical o redes de solidaridad de trabajadores que operan en los intersticios del sistema de relaciones laborales, también han sido de inspiración para la redacción de este apartado.

Cada una de las trece medidas incluye, además, una serie de posibles actividades. Las propuestas también contienen elementos transversales, por lo que pueden producir sinergias si se llevasen a cabo de manera complementaria. Algunas de ellas son susceptibles de implementarse a través de experiencias piloto que sirvan como aprendizaje, experimentación y como modelos para ser replicadas en otros lugares, difundidas a la sociedad a través de los medios de comunicación de masas para recuperar una legitimidad social que poco a poco se va perdiendo. Se trata, en definitiva, de alimentar una reflexión y unas prácticas que sienten las bases para frenar la constante erosión del poder sindical que la hegemonía del modelo neoliberal está produciendo en nuestro país. Este documento es un ejemplo de cómo las ciencias sociales pueden contribuir a la revitalización sindical, a fortalecer un movimiento social que, junto a otros movimientos y actores sociales, sirva de cortafuegos a la creciente precarización de nuestras vidas.

Referencias bibliográficas

- Albardiaz, G. y Delgado, A.** (2013), *Luces y sombras de los sindicatos más representativos en España*, Comunicación presentada en el XI Congreso AECPA, Sevilla, 18-20 sept. 2013.
- Alós, R.** (2014), *Afiliación y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea*, nº 96, Madrid, Fundación 1º de mayo.
- Bauman, Z.** (2001), *La sociedad individualizada*, Cátedra, Madrid.
- Beneyto, P. J.** (2010), *Afiliación y representación sindical en Europa. Últimos datos y estudios comparados*, nº 37. Madrid, Fundación 1º de mayo.
- Beneyto, P. J.** (2013), *Desmontando el discurso antisindical*, en Fundación 1º Mayo, *Anuario sociolaboral 2012*. Madrid, Fundación Primero de Mayo, pp. 525-539.
- Bernaciak, M. et al.** (2015), *El sindicalismo europeo: ¿De la crisis a la renovación?*, Madrid, Fundación Primero de Mayo.
- Bronfenbrenner, K. et al.** (eds.) (1998), *Organizing to win: new research on union strategies*, Ithaca, Cornell University Press.
- Bryson, A. et al.** (2010), *Online social networking and trade union membership: what the Facebook phenomenon truly means for labor organizers*, *Labor History*, 51(1), pp. 41-53.
- Castells, M.** (1986), *La ciudad y las masas. Sociología de los movimientos sociales urbanos*, Madrid, Alianza.
- Castells, M.** (2013), *Redes de indignación y esperanza*, Madrid, Alianza.
- Calleja Jiménez, J. P. y Köhler, H-D.** (2009), *Nuevas estrategias Sindicales en España: Organizing y negociación flexible*. Paper presentado en el I Congreso anual REPS. Oviedo, 5-7 de noviembre de 2009.
- CIS** (2013), Barómetro °2984, abril 2013, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Connolly, H. M.** (2008), *Exploring union renewal in France: an ethnographic study of union activists in SUD-Rail*, University of Warwick.
- Costa, H. A.** (2013), *European works councils between formal requirements and good practices: the potential for further development based on evidence from Portugal*, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(4), pp. 553-567

- Elorrieta, J.** (2012), *Renovación sindical. Una aproximación a la experiencia de ELA*, Nafarroa, Txalaparta.
- Espai en Blanc** (2008), *Luchas autónomas en los años setenta. Del antagonismo obrero al malestar social*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- Falguera i Baró, M.** (2013), "Modelo sindical y ley de financiación de los sindicatos". Disponible en <http://lopezbullablogspot.com.ar/2013/11/modelo-sindical-y-ley-de-financiacion.html> [Acceso 2 marzo 2015].
- Fernández Rodríguez et al.** (2014), *Radical Trade Unionism in Spain: The Re-Invention and Re-Imagination of Autonomy and Democracy Within and Around the Union Movement During the Past Century*, en H. Connolly, L. Kretsos y C. Phelan (eds.), *Radical Unions in Europe and the Future of Collective Interest Representation*, Bern, Peter Lang.
- Fitzgerald, I. et al.** (2012), *The Internet, employment and Polish migrant workers: communication, activism and competition in the new organizational spaces*, *New Technology, Work and Employment*, 27(2), pp. 93-105.
- Florido et al.** (2009), *El pueblo en la calle. reconversión naval, sindicalismo y protesta popular en el astillero de Puerto Real*, Sevilla, FCEA.
- Florido et al.** (2013), *Tightening the Screws. Autonomy, Collective Action and Violence in the Shipyard of Puerto Real During the Second Shipbuilding Restructuring*, *Anthropological Quarterly*, 86(3), pp. 891-921.
- Frege, C. y Kelly, J.** (eds.) (2004), *Varieties of unionism: comparative strategies for union renewal*, Oxford, Oxford University Press.
- Frey, C. B. y Osborne, M.** (2013), "The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?" Oxford, Oxford Martin Programme. Disponible en <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314>
- García Calavia, M. A.** (2012), *Relaciones laborales en Europa Occidental*, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- Hancké, B. et al.** (eds.) (2007), *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradiction, and Complementarities in the European Economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Harvey, D.** (2007) *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, Akal.
- Hyman, R.** (2007), *How can trade unions act strategically?* *Transfer*, vol. 13 (2), pp. 193-210.
- Köhler, H-D.** (1995), *El movimiento sindical en España. Transición democrática, regionalismo y modernización económica*, Madrid, Fundamentos.

- Köhler, H-D. et al** (2013), *Sindicatos, crisis económica y repertorios de protesta en el sur de Europa*, Anuari del Conflict Social 2012, pp.1013-1052
- Letamendia, F.** (2013), Acción colectiva, sindicalismo, regulación local y regional, en CNT (ed.), *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinar*, Zaragoza, Confederación Nacional del Trabajo.
- Landrier, H. y Labbé, D.** (2004), *Les organisations syndicales en France*, Paris, Liaisons.
- Lopez, S. H.** (2004) *Reorganizing the rust belt. An inside study of the American Labor Movement*, Berkeley, University of California Press.
- Luque, D.** (2011) "Las huelgas generales en España 1976-2011". Madrid, Fundación Primero de Mayo. Disponible en http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NBdd_DesDocumento?cod_primaria=1185&cod_documento=3995&descargar=0 [consultado 27 noviembre 2015].
- Martin Artiles, A** (2002), *Actores y modelos de relaciones laborales. Una perspectiva comparada*, Barcelona, UOC.
- Martín, E.** (1999), *Multiculturalismo, nuevos sujetos históricos y ciudadanía cultural*, en E. Martín y S. de la Obra (eds.), *Repensando la ciudadanía*, Sevilla, Fundación el Monte, pp.109-138.
- Martínez Lucio, M.** (2008), *¿Todavía organizadores del descontento? Los retos de las estrategias de renovación sindical en España*, *Arxius de Ciències Socials*, 18, pp. 119-133.
- Milkman, R. y Voss, K.** (eds.) (2004), *Rebuilding labor: organizing and organizers in the new union movement*, Ithaca, ILR and Cornell University Press.
- Moral Martin, D.** (2014), *La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical*, Paper presentado en las XIV Jornadas de Economía Crítica, Perspectivas económicas alternativas. Valladolid 4-5 septiembre 2014.
- Oliet Palá, A.** (2006), *Del sindicalismo ideológico al clientelar*, en F. Murillo et. al. (eds.) *Transformaciones políticas y sociales en la España democrática*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 333-398.
- Pérez de Guzmán, S.** (2012), *Negociación colectiva, acción sindical e intercambio político. Un planteamiento teórico apoyado en el análisis de las relaciones laborales en los astilleros de Cádiz*, *Papers*, 97(4), pp. 773-794.

- Pérez Infante, J. I.** (2009), *La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007*, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 81, pp. 41-70.
- Phelan, C.** (ed.) (2007), *Trade Union Revitalisation*, Bern, Peter Lang.
- Prieto, C.** (1993), *Sindicalismo*, en S. Del Campo (ed.), *Tendencias sociales en España*, Madrid, Fundación BBV, tomo II.
- Roca, B.** (2013), *Contrapoder sindical*, Madrid, FAL.
- Roca, B.** (2014), *Ofensiva contra el movimiento sindical. Medios de comunicación y poder sindical en España*, Paper presentado en el XIV Congreso Internacional Nuestro Patrimonio Común, Cádiz 2-5 septiembre 2014.
- Roca, B. y Rodríguez, L.** (2014), *Unionism and employer power strategies. Ethnography of a labor struggle in an iron and steel firm*, *Anthropology of Work Review*, 35(2), pp. 60-71.
- Roca, B. y Ventura, F.** (2009), *Damocle's Sword: Democratic Governmentality and State Trade Unionism in Spain*, en A. Ivarra y P. Aguero (eds.), *Contemporary Studies in Ethnography*, New York, Nova Publishers.
- Sartorius, N. y Alfaya, J.** (1999), *La memoria insumisa. Sobre la dictadura de Franco*, Madrid, Espasa Calpe.
- Soto, A.** (1993), *Comisiones Obreras en la Transición y consolidación democrática. De la Asamblea de Barcelona a la huelga general del 14-D (1976-1988)*", en D. Ruiz (dir.) *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- Stewart, P. et al.** (2009), *Introduction*, en J. McBride y I. Greenwood (eds.) *Community unionism*, Chippenham and Eastbourne, Palgrave Macmillan, pp. 3-20.
- Ventura, F.** (2004), *Democracia y sindicalismo de Estado*, Madrid, FAL.
- Visser, J.** (2013), ICTWSS database. <http://www.uva-aias.net/207>.