

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS UNIVERSIDAD DE LEÓN CURSO 2015/2016

CRISIS DEL MODELO SINDICAL ACTUAL

AUTORA: JÉSICA FERNÁNDEZ ÁLVAREZ

TUTORA: BEATRIZ AGRA VIFORCOS

Crisis del modelo sindical actual

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

UNIVERSIDAD DE LEÓN

CURSO 2015/2016

CRISIS DEL MODELO SINDICAL ACTUAL

AUTORA: JÉSSICA FERNÁNDEZ ÁLVAREZ

TUTORA: BEATRIZ AGRA VIFORCOS

SUMARIO

I. MEMORIA	4
1. RESUMEN Y ABSTRACT	4
2. OBJETIVOS	5
3. METODOLOGÍA	7
II. CRISIS DEL MODELO SINDICAL ACTUAL	8
1. CONSOLIDACIÓN DEL SINDICATO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX ...	8
2. EL SINDICALISMO ESPAÑOL EN EL VIGENTE ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL	12
3. DIFICULTADES A LAS QUE SE ENFRENTA EL MODELO SINDICAL ACTUAL	14
3.1. Bajas tasas de afiliación	14
3.2. Contexto socioeconómico y laboral actual	17
3.3. Debilitamiento de la conciencia sindical	21
3.4. Los sindicatos más representativos frente a sindicatos minoritarios	23
3.5. Percepción social de los sindicatos	25
4. CRÍTICAS AL SINDICALISMO CONTEMPORÁNEO	26
4.1. Deficiencias en el funcionamiento interno	26
4.2. Sindicalismo de votantes frente a sindicalismo de afiliados	29
4.3. Excesiva institucionalización y burocratización. El sindicalismo de Estado.....	30
4.4. Débil presencia a nivel empresarial	33
4.5. Visión incompleta de la realidad	35
5. HACIA UN NUEVO SINDICALISMO	35
5.1. Regenerar estructuras	36
5.2. Sindicalismo alternativo	38
III. CONCLUSIONES	40
IV. BIBLIOGRAFÍA	46
V. WEBGRAFÍA	48

I. MEMORIA

1. RESUMEN Y ABSTRACT

El sindicalismo y los sindicatos están de plena actualidad pero, por desgracia, no tanto en atención a sus logros como por sus problemas y por las constantes críticas a su presunta falta de funcionalidad. En esta situación, resulta esencial asumir que el debilitamiento del movimiento sindical trae aparejada una progresiva individualización de las relaciones laborales, cuyo resultado último sería la quiebra de sus equilibrios básicos, con el consiguiente aumento del poder empresarial, lo que se traduciría en un incremento de la desigualdad y de la desprotección social.

Tras la descripción de objetivos y metodología, la investigación se inicia con una descripción del desarrollo del sindicalismo durante el s. XX en España y de su regulación jurídica, dejando constancia del papel fundamental del sindicato en la democracia y de su reconocimiento constitucional.

El siguiente bloque temático versa sobre los numerosos problemas a los que ha de enfrentarse el sindicalismo en la actualidad, de todos los cuales el más acuciante son los bajos niveles de afiliación; para, después, pasar a efectuar una descripción de las prácticas realizadas por los sindicatos que puedan hacer surgir polémicas y críticas en torno a los mismos, como son la falta de democracia interna y la excesiva institucionalización de su actuación.

Para terminar, se abre una posibilidad de regeneración mediante dos vías distintas, pero complementarias, para avanzar hacia un nuevo sindicalismo.

La investigación finaliza con la enumeración de las conclusiones alcanzadas y la recopilación del elenco bibliográfico empleado para la elaboración del trabajo.

Palabras clave: sindicato, crisis, relaciones laborales, regeneración, neoliberalismo, reformas laborales, legitimidad, representación, estrategias sindicales.

Syndicalism and unions are very present in our society, but that fact it is not because of their achievements, it is because of their problems and the constant reviews of their dysfunctionality. In this situation, it is essential to assume that labor movement weakening leads a progressive individualization of the labor relations whose last result would be the failure of their basic balances, which will increases inequality and social vulnerability.

The investigation starts after describing objectives and methodology with a description of the syndicalism development during the XX century in Spain and his legal regulation, emphasizing the role of the syndicalism on the democracy and his constitutional recognition.

The next thematic block is about the problems which syndicalism have to deal with nowadays. The most important problem are the low level of affiliation to pass to effect a description of practices which labor union make. That practices may cause controversy and critics about themselves as they are the lack of internal democracy excessive institutionalization of their operation.

All in all, a possibility of regeneration is opened through two different and complementary ways, to move to a new unionism.

The investigation ends with the enumeration of the reached conclusions and the collection of bibliographical list employed to the development work.

Key words: trade unions, crisis, labour relation, regeneration, neoliberalism, labor reforms, legitimacy, representation, union strategies.

2. OBJETIVOS

La investigación que se presenta como Trabajo Fin de Grado pretende ofrecer un enfoque general sobre la crisis por la cual atraviesa el modelo sindical actual. En consecuencia, el objetivo principal es exponer, analizar y reflexionar sobre los cambios acontecidos en los últimos años y su repercusión sobre las formas de acción colectiva y las estrategias que los sindicatos llevan a cabo para hacerles frente.

El sindicato es la asociación de trabajadores constituida con el fin último de defender sus derechos laborales adquiridos y conquistar otros nuevos y se fundamenta en la unidad de trabajadores ante las necesidades comunes de una clase tradicionalmente explotada, por lo que el sindicalismo constituye la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible alcanzar. Por esta razón los sindicatos se erigen en parte imprescindible en el desarrollo de las relaciones laborales, siendo reconocidos como representantes de todos los trabajadores por la propia Constitución Española.

Por todo ello, la investigación de su situación es relevante desde el punto de vista histórico, pues es importante dejar patente la importancia de la actuación del sindicato en el paso de un sistema autoritario a uno democrático de las relaciones laborales y conocer la evolución que ha tenido el sindicalismo en los últimos años; desde el punto de vista sociopolítico, pues su actuación incide directamente en el mercado laboral, gracias a las incansables luchas por la consecución de unas condiciones laborales dignas, a la vez que este influye también en la propia actuación de las organizaciones sindicales, debido a las numerosas reformas legislativas y a la progresiva transformación y flexibilización del mismo, generándose así una dinámica de reciprocidad; y, también, desde un punto de vista ético, pues los sindicatos tienen la responsabilidad de ser el elemento reequilibrador de las relaciones laborales, situándose al lado de la parte débil de las mismas, que son los trabajadores.

La consecución de los resultados pretendidos exige delimitar cuáles son los ámbitos en los que se va a centrar el análisis y los aspectos más relevantes de cada uno de ellos, que, de forma sintética, pueden recogerse en los siguientes:

1. Analizar los cambios económicos, sociales y políticos y sus consecuencias para la clase trabajadora.
2. Aportar información que permita conocer la evolución del sindicalismo, su situación actual y trazar sus perspectivas de futuro.
3. Analizar si la organización del sindicato y sus prácticas y acción son las adecuadas para intervenir eficazmente.
4. Detectar las insuficiencias en la actuación que las organizaciones sindicales llevan a cabo para, de esta forma, establecer posibles líneas de mejora.

Todo lo expuesto, y otros resultados a derivar de los objetivos planteados, sólo podrá obtenerse partiendo del material bibliográfico y proponiendo mejoras a los problemas identificados. La voluntad última es ofrecer un ensayo completo, acabado, riguroso y sistemático, producto de una reflexión seria sobre los problemas a los que se enfrenta el modelo sindical actual y las actuaciones que llevan a cabo que producen cierta controversia.

3. METODOLOGÍA

El trabajo presentado ante la Comisión es el resultado de una investigación bibliográfica sobre la situación en la que se encuentra el modelo sindical en la actualidad, con el fin de describir las causas de los diversos problemas a los que se enfrenta y ofrecer una orientación sobre como poder llegar a superarlos.

La investigación bibliográfica es una indagación documental que permite realizar una amplia búsqueda de información en documentos sobre una cuestión determinada de un modo sistemático. El acierto en la elaboración del trabajo dependerá de la cuidadosa indagación sobre el tema, en la habilidad para escoger y evaluar materiales, en la capacidad de tomar notas claras y bien documentadas y en la presentación ordenada del desarrollo de los hechos en consonancia con los objetivos previamente definidos.

Con el deseo de afrontar una labor tanto descriptiva como constructiva, la investigación se estructura en torno a los siguientes estadios:

Primero: elección del tema a desarrollar, en cuya determinación han influido tanto las inquietudes personales, como la orientación proporcionada por la tutora respecto a la trascendencia de la materia.

Segundo: recopilación de materiales mediante una investigación catalográfica, a través de la cual, mediante los catálogos disponibles en la biblioteca y en internet, se localizan los textos necesarios para comenzar a adentrarse en la materia, para proseguir seleccionando los textos más recientes sobre el tema a tratar de modo que proporcionen un conocimiento amplio y actualizado del mismo.

Tercero: una vez recopilados los documentos necesarios, es preciso proceder a su análisis, para lo cual se elabora un primer esquema del trabajo que permita ir redactando el contenido a medida que se profundiza más en el objeto de estudio. Este primer esquema sirve para diseñar la estructura de la investigación, con la determinación de los puntos más importantes a desarrollar y el contenido a incluir en cada uno de ellos. Evidentemente, tal esquema ha ido sufriendo variaciones posteriores a lo largo del proceso investigador, forzando a introducir modificaciones conforme ha ido madurando el proyecto.

Cuarto: desarrollo del esquema inicialmente previsto para, tras la oportuna revisión por la tutora, proceder a su corrección y depuración.

Quinto: redacción del trabajo y corrección por la tutora para alcanzar una versión final plenamente satisfactoria.

Para todo ello ha sido necesario el apoyo de una persona experimentada y conocedora de la materia que actúe como tutora y apruebe el trabajo resultante, otorgándole la venia para su defensa ante la comisión evaluadora.

II. CRISIS DEL MODELO SINDICAL ACTUAL

1. CONSOLIDACIÓN DEL SINDICATO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX

La historia del sindicalismo pone de manifiesto una gran diversidad de formas de acción y representación. Por un lado, existen sindicalismos que defienden los propios intereses específicos del grupo al que representan, como son el sindicalismo de oficio y corporativo, el sindicalismo de empresa y el sindicalismo sectorial o de industria; por otro lado, existe el sindicalismo de clase, que busca defender intereses generales de los trabajadores y cuentan con altos niveles de representación de trabajadores en empresas muy diversas¹. Sea como fuere, bajo ninguno de estos planteamientos cabe identificar ápice alguno de sindicalismo en el régimen político dictatorial instalado por los vencedores de la Guerra Civil.

En efecto, durante el franquismo tanto los trabajadores como los empresarios estaban obligados a encuadrarse en la Organización Sindical Española, conocida como sindicato vertical, cuyos principios consistían en unidad, totalidad, verticalidad y jerarquía; cualquier expresión asociativa fuera de la Iglesia y del Estado era duramente reprimida². Los órganos de representación en los centros de trabajo constituían el único canal de articulación colectiva de los intereses de los trabajadores, por lo que fueron instrumentalizados por los sindicatos clandestinos como una forma de tener presencia efectiva en el sistema de relaciones laborales durante una época de absoluta ausencia de libertad sindical³.

A lo largo de los años 40 tuvieron lugar una serie de huelgas y negociaciones colectivas que, aunque ilegales, demostraron la obsolescencia del modelo de relaciones laborales y

¹ ARAGÓN, J. y BENITO, R.: “Sobre el trabajo y el sindicalismo en la empresa y en la sociedad”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, pág. 68.

² ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, *Revista de Pensamiento Libertario*, núm. 2, 2012, pág. 12 y AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Introducción al Derecho Sindical*, León (Eolas), 2012, pág. 34.

³ CRUZ VILLALÓN, J.: “Acción sindical en la empresa: viejos y nuevos debates”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, pág. 143.

la necesidad de modernizarlo y, en 1958, se aprobó la Ley de Convenios Colectivos, que posibilitó la negociación de algunos aspectos de las condiciones de trabajo, aunque de modo muy restrictivo⁴.

Poco a poco fue adquiriendo empuje la actividad sindical clandestina y, en los años sesenta, se crearon la Unión Sindical Obrera (USO), de influencia cristiana, y las Comisiones Obreras (CCOO), promovidas por el Partido Comunista, actuando ambas desde dentro del sindicato vertical. Las centrales sindicales históricas, Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación Nacional del Trabajo (CNT), por su parte, rechazaban participar en dicha estructura, llevando a cabo su actividad desde la absoluta clandestinidad⁵.

En los años setenta, ya en la transición democrática, el sindicalismo cobró fuerza, “con el objetivo de transformar las anquilosadas estructuras de la dictadura”⁶, lo que facilitó que, aun cuando la Ley de Relaciones Laborales de 1976 dejó olvidados los derechos colectivos, en 1977 se legalizaron los sindicatos y se reconociera a los representantes de los trabajadores y a los empresarios capacidad para regular las condiciones de trabajo⁷. En este contexto, el movimiento sindical promovió intensas movilizaciones y huelgas que, al margen de las reivindicaciones que se llevaban a cabo, dejaron patente que la pretensión de prolongar la dictadura era inviable; por su parte, los poderes públicos favorecieron a las dos grandes centrales sindicales, CCOO y UGT, debido a la

⁴ MORAL MARTÍN, D.: “La presencia sindical y la crisis en el Estado español: 1975-1985 y 2008-2015”, *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 14, 2015, pág. 11 y AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Introducción al Derecho Sindical*, cit., pág. 34.

⁵ ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, cit., pág. 12. Es el sindicalismo de clase, por tanto, el actor de masas más importante en la lucha por las reivindicaciones de los trabajadores, sus derechos y sus libertades, pagando un alto precio, en forma de persecuciones, despidos, detenciones, encarcelamientos y muertes. Comienza, así, la gran lucha por la conquista de los derechos laborales, donde la colaboración de los sindicatos, a pesar de las nefastas consecuencias para sus activistas, era imprescindible, pues, aunque actuando al margen de la legalidad, movilizaban grandes grupos de trabajadores, MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, tesis defendida en la Universidad de La Laguna (Departamento de Sociología) en 2014, pág. 17 y ARIZA, J.: “El papel del sindicalismo en el desarrollo de la democracia: una perspectiva histórica”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, pág. 93.

⁶ ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, cit., pág. 12.

⁷ MORAL MARTÍN, D.: “La presencia sindical y la crisis en el Estado español: 1975-1985 y 2008-2015”, cit., pág. 12 y AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Introducción al Derecho Sindical*, cit., pág. 36.

necesidad de “legitimar unos acuerdos imprescindibles para alcanzar la necesaria paz social que permitiría el avance de la democracia en España”⁸.

Este período trajo consigo una afiliación masiva pero ficticia, ya que hubo un reparto masivo de carnés entre la población, carente de compromiso, pues los trabajadores no conocían el papel que el sindicato tendría en la democracia y los propios militantes no tenían experiencia organizativa suficiente, ya que, hasta entonces, habían operado desde la clandestinidad⁹.

Desde finales de los setenta, uno de los principales objetivos de los sindicatos fue establecer canales institucionales de interlocución social para evitar el crecimiento de la conflictividad laboral, lo que, pese a indudables componentes positivos, acabó por convertirlos en un instrumento para que los trabajadores aceptaran la austeridad y no para canalizar sus reivindicaciones, en un intento por granjearse el apoyo y el reconocimiento institucionales; se abrió así un período de concertación social, donde se alcanzaron grandes pactos con el Gobierno y las organizaciones empresariales. En este contexto, se firmaron los Pactos de la Moncloa, en 1977, los cuales, divulgados, defendidos y ejecutados por los sindicatos mayoritarios aunque no hubieran participado directamente en las negociaciones, sentaron las bases del modelo sindical actual, diseñando un sistema de relaciones laborales en el que los sectores más radicalizados del sindicalismo quedaban aislados. De este modo, y en opinión de muchos, los sindicatos se separaban de su base obrera, dejándose utilizar por las instituciones capitalistas a cambio de poder establecerse institucionalmente como interlocutores sociales, siendo así sus principales reclamaciones de carácter constitutivo, conectadas con su propio estatus, con su reconocimiento legal, con su consolidación organizativa e institucional y con su capacidad de interlocución¹⁰.

⁸ ARIZA, J.: “El papel del sindicalismo en el desarrollo de la democracia: una perspectiva histórica”, cit., pág. 93 y PÉREZ GÓMEZ, J.M.: “La financiación de los grandes sindicatos: ¿una parte del problema?”, *El Confidencial*, 2012, en http://blogs.elconfidencial.com/espana/tribuna/2012-02-25/la-financiacion-de-los-grandes-sindicatos-una-parte-del-problema_727055/, fecha de consulta: 10/03/2016.

⁹ KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, *Empleo*, núm. 142, 2008, pág. 22.

¹⁰ MORAL MARTÍN, D.: “La presencia sindical y la crisis en el Estado español: 1975-1985 y 2008-2015”, cit., pág. 13; ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, cit., pág. 12; MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 6; PEÑA, E. y otros: *Sindicalismo en la empresa y el terreno. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinaria*, Zaragoza (Confederación Nacional del Trabajo), 2013, pág. 15; BENEYTO, P.J.: “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, *Cuadernos de*

No es de extrañar que entre los trabajadores se extendiera un clima de desencanto generalizado, después de las ilusiones de la transición, poniendo de manifiesto la debilidad de unos sindicatos con pocos medios y experiencia en la actividad sindical democrática, lo que condujo a unas cuotas mínimas de afiliación. Así, pese al enorme papel otorgado por la Constitución Española de 1978 (CE) al pluralismo sindical, una gran parte de los sindicatos pequeños desaparecieron y se consolidó el modelo bisindical a escala nacional; además, se instaura una gran competencia intersindical entre CCOO y UGT, a la sombra de la rivalidad de los partidos políticos (Partido Comunista Español y Partido Socialista Obrero Español, respectivamente), para alcanzar la hegemonía¹¹.

Aunque durante los primeros años de la década de los ochenta la preocupación mayor de los sindicatos seguía siendo su desarrollo institucional, siendo colaboradores del Gobierno, esta situación concluyó cuando desde el propio Gobierno se cortó esta colaboración, perdiendo así los sindicatos peso y poder de negociación. Por otro lado, la falta de cumplimiento de los acuerdos que se habían concretado se tradujo en un debilitamiento de la capacidad de convocatoria y en una gran disminución de la confianza¹². Así, hasta finales de esta década, la estrategia de los sindicatos se centró en el diseño e implementación de la lógica de influencia, potenciando su dimensión representativa, con el objetivo de legitimar su intervención y garantizar su capacidad de interlocución con empresarios e instituciones políticas¹³, aprovechando la cobertura legal proporcionada por la esencial Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Con los años, la consolidación del sistema constitucional trae consigo una nueva moderación del sindicalismo, que abandona, una vez más, su actitud reactiva y de protesta, desarrollando una intervención más proactiva y de propuestas, orientada a mejorar tanto la calidad como la cantidad de empleo, y deja en gran medida de lado, también, el elemento ideológico, lo que facilita, por un lado, la unidad de acción entre

Relaciones Laborales, núm. 1, 2008, pág. 70 y ARIZA, J.: “El papel del sindicalismo en el desarrollo de la democracia: una perspectiva histórica”, cit., pág. 94.

¹¹ ARIZA, J.: “El papel del sindicalismo en el desarrollo de la democracia: una perspectiva histórica”, cit., pág. 98 y KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 22.

¹² MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 18 y ss.

¹³ BENEYTO, P.J.: “Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, pág. 197.

los dos grandes sindicatos, y, por otro, los acuerdos con terceros; al tiempo, se produce un cambio en los mecanismos de afiliación, pasando “desde el modelo basado en una aproximación ideológico-identitaria, al que se articula en torno a la lógica de la afiliación más instrumental y pragmática”¹⁴. Modelo que ha dado positivos frutos a lo largo de décadas pero que parece agotado, incapaz de proteger los intereses de los trabajadores ante los excesos del liberalismo económico con la excusa de la crisis.

2. EL SINDICALISMO EN EL VIGENTE ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

La Constitución Española (CE), en su art. 7, reconoce la condición de sujetos constitucionalmente relevantes a los sindicatos y consagra la regla de libertad en su creación; es decir, el pluralismo sindical. Al tiempo, impone a los que se crean el deber de establecer reglas y procedimientos que permitan a los afiliados participar en la vida organizativa de aquel en el que se integren.

El contenido sindical de la Constitución no acaba en el mandato del art. 7 CE, sino que es completado con preceptos de máxima trascendencia: de un lado, el art. 28 CE, donde se reconocen como derechos fundamentales la libertad sindical y la huelga; de otro, el art. 37 CE, que recoge tanto el derecho a la negociación colectiva como el de adoptar medidas de conflicto colectivo distintas a la huelga.

El desarrollo legal de estas previsiones se realiza, fundamentalmente, en tres normas de la mayor trascendencia en el sistema español de relaciones laborales: el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo (RDLRT); la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

La primera de las citadas, pese a tratarse de una norma preconstitucional del año 1977, permanece como ley rectora de los conflictos colectivos, incluidos huelga y cierre patronal, si bien debidamente interpretada conforme a los parámetros proporcionados por el Tribunal Constitucional a partir de la esencial sentencia de 8 de abril de 1981¹⁵.

¹⁴ BENEYTO P.J.: “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, cit., pág. 71 y ss. y ARIZA, J.: “El papel del sindicalismo en el desarrollo de la democracia: una perspectiva histórica”, cit., pág. 103.

¹⁵ STC 11/1981, de 8 de abril.

La norma de 1985, como su propio nombre indica, regula la libertad sindical, acogiendo la doble vertiente que ya apunta el texto constitucional: libertad sindical individual, relativa a los derechos correspondientes a los trabajadores o a los afiliados (fundación de sindicatos, afiliación, etc.), y colectiva, referente a los derechos de funcionamiento y organizativos correspondientes a los propios sindicatos. La norma también recoge la posibilidad de desarrollar la actividad sindical tanto en la empresa como fuera de ella y la protege frente cualquier actuación que atente contra la libertad sindical, asegurando que la misma se pueda desarrollar sin las injerencias o lesiones tanto de los poderes públicos como de los privados¹⁶.

Con todo, una de las cuestiones que más trascendencia alcanza en el modelo sindical español es la institución de la mayor representatividad que, a partir de los resultados obtenidos en las elecciones a representantes unitarios en las empresas, confiere a ciertos sindicatos una posición prevalente frente al resto, lo que acaba por mermar el pluralismo constitucionalmente consagrado e incrementar el componente monopolista del sistema.

Por cuanto hace, en fin, al Estatuto de los Trabajadores de 2015, se ocupa, como sus precedentes de 1980 y 1995, de los derechos de representación y reunión de los trabajadores en la empresa y de la negociación y los convenios colectivos, a los que otorga eficacia general, lo que hace que su contenido se extienda a todos los trabajadores y empresas de su ámbito de aplicación, sin necesidad de mecanismos de extensión. Además, esta norma, en sintonía con la de 1985, establece el criterio de audiencia electoral como factor determinante de la intervención sindical, lo que hace que el modelo sindical se fundamente en el principio de representatividad de los sindicatos, no de representación, provocando desajustes entre la fuerza afiliativa de los sindicatos, que es muy baja, y la capacidad de cobertura de a negociaciones que llevan a cabo¹⁷.

Sea como fuere, tanto las previsiones constitucionales como su desarrollo legal hacen patente que el sindicato trasciende de la noción de mera asociación profesional, alcanzando un papel político en su condición de representante de todos los trabajadores

¹⁶ PEÑA, E. y otros: *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinar*, cit., pág. 42.

¹⁷ MORAL MARTÍN, D.: “La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical”, ponencia presentada en las *XIV Jornadas de Economía Crítica*, Valladolid, 2014, pág. 144 y BENEYTO, P.J.: “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, cit., pág. 71.

y no sólo de los afiliados¹⁸. Así pues, el modelo opera en dos niveles, un nivel micro, donde el sindicato representa la fuerza de trabajo en la empresa y el entorno sectorial, incidiendo sobre las condiciones concretas de trabajo, y un nivel macro, de negociación de grandes pactos sociales, con la patronal y con el Gobierno, sobre las condiciones generales de empleo, incidiendo en las políticas públicas y en las actuaciones colectivas de los empresarios¹⁹. En definitiva, de su posición en el ordenamiento jurídico se deducen tres funciones: representativa, participativa y reguladora de las condiciones de trabajo²⁰.

Hay que destacar que en el año 2012 se llevó a cabo una reforma laboral, presentada como un instrumento imprescindible para superar la crisis económica, pero que ha traído aparejado el efecto de reforzar el poder de los empresarios en detrimento de la posición los trabajadores, tanto por las cesiones en materia de Derecho Individual del Trabajo, como, lo que es más grave, por los tres duros golpes a la libertad sindical, sólo en parte subsanados por los Tribunales: primero, la posibilidad de las empresas de descolgarse de los convenios colectivos; segundo, la limitación del periodo de ultraactividad de los mismos y el sometimiento obligatorio a arbitraje y, tercero, la prioridad de los convenios de empresa²¹.

3. DIFICULTADES A LAS QUE SE ENFRENTA EL MODELO SINDICAL ACTUAL

Pese al papel nuclear que la Constitución y la ley otorgan a los sindicatos, no cabe negar que, en el momento actual, tan importantes organizaciones se enfrentan a no pocos problemas. Los más destacados serán puestos de manifiesto en las páginas siguientes.

3.1. Bajas tasas de afiliación

En la decisión de afiliarse o no a un sindicato influyen distintas variables, como son las características personales y del lugar de trabajo. Entran en juego en esta decisión el sexo del trabajador, el nivel de educación, el vínculo con el mercado de trabajo, el

¹⁸ MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 21.

¹⁹ PITXER I CAMPOS, J.V. y SÁNCHEZ VELASCO, A.: “Estrategias sindicales y modelo económico español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 26, 2008, pág. 90.

²⁰ BENEYTO, P.J.: “Afiliación y representación sindical en Europa. Últimos datos y estudios comparados”, *Estudios Sindicales Fundación 1º de Mayo*, núm. 37, 2010, pág. 11.

²¹ ALBARDÍAZ GARCÍA-PORTILLO, G. y DELGADO NÚÑEZ, A.A.: “Luces y sombras de los sindicatos más representativos en España”, ponencia presentada en el *XI Congreso AECPA*, 2013, pág. 11 y ss.

posicionamiento ideológico, la opinión sobre el movimiento sindical, el sector en el que se opere, el tamaño de la empresa, etc. La incidencia de la afiliación sindical, por tanto, no es homogénea para todos los tipos de trabajadores. De esta forma, el perfil del trabajador afiliado es un hombre, trabajador del sector público, con un contrato indefinido y a tiempo completo, en empresas de más de 250 trabajadores, de ocupación operario técnico o profesional superior, mayor de 45 años y nacido en España²².

Tal decisión es el resultado de la evaluación de los costes y beneficios asociados a la misma y, en este sentido, un tipo de afiliación bastante extendida en la actualidad es la instrumental, que consiste en que, cuando se tiene un problema laboral, se recurre al sindicato, afiliándose de forma temporal, y, cuando este ha sido resuelto, el trabajador se da de baja sin mostrar más interés en su acción; es decir, no se consigue una fidelización²³.

Así las cosas, hay tres grupos de afiliados, el primero, los trabajadores típicos del capitalismo fordista, presentes en las cúpulas sindicales; el segundo, formado por trabajadores estables, que es el grupo dominante; y un tercero, compuesto por trabajadores infrarrepresentados, como las mujeres, los jóvenes o los inmigrantes²⁴.

Sea como fuere, España es uno de los países de la Unión Europea donde la tasa de afiliación a las organizaciones sindicales es más baja. Este fenómeno, que es uno de los problemas estructurales más importantes, se debe a múltiples causas²⁵:

²² SIMÓN, H.J.: “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 41, 2003, pág. 70 y ss. y ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, cit., pág. 13.

²³ MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 32.

²⁴ KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 25.

²⁵ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI”, *Pecunia*, núm. 7, 2008, pág. 50 y ss.; ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, cit., pág. 12; MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 29; PEÑA, E. y otros: *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinaria*, cit., pág. 12; SIMÓN, H.J.: “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”, cit., pág. 74 y ss.; JÓRDAR, P. y ALÓS, R.: “Sobre la percepción social de los sindicatos”, cit., pág. 281; ORTIZ VARGAS, F.J.: *Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España*, Córdoba (Confederación Nacional del Trabajo), 2011, pág. 8; BENEYTO, P.J.: *Sobre la legitimidad del sindicalismo. Derechos y fuentes de financiación en España y en la Unión Europea*, Fundación 1º de Mayo, 2012, pág. 4; KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 15 y ARAGÓN, J. y BENITO, R.: “Sobre el trabajo y el sindicalismo en la empresa y en la sociedad”, cit., pág. 61.

1. La eficacia general de los convenios colectivos, en base a la cual cualquier trabajador se beneficia de lo negociado aunque no esté afiliado, por lo que no hay un incentivo para que un trabajador se afilie a un sindicato, salvo que considere que va a tener problemas a corto plazo y vaya a necesitar de algún servicio concreto del mismo, o vaya a obtener reputación, por ser su entorno social favorable a la afiliación. De esta forma, los resultados de la negociación colectiva se convierten en un bien público, apareciendo la figura del *free-rider*, que son trabajadores que se benefician de la actuación de los sindicatos sin asumir los costes derivados de la afiliación.
2. Igual efecto se deriva del sistema dual de representación de intereses, con los comités de empresa, por un lado, y las secciones sindicales, por otro, que garantiza la audiencia y desincentiva la militancia. Los representantes unitarios tienen capacidad para negociar convenios y declarar conflictos, por lo que el trabajador puede prescindir del sindicato para obtener sus reivindicaciones más urgentes frente al empresario.
3. En España prevalecen las pequeñas empresas y en ellas se respira un aire antisindical que desincentiva a sus trabajadores a movilizarse. Además, los sindicatos se esfuerzan en implantarse en empresas de mayor tamaño, ya que en ellas consiguen el número necesario de representantes para alcanzar el poder institucional y las subvenciones que tanto precisan.
4. Hay un cierto predominio de una cultura antisindicalista, donde pertenecer, afiliarse o ser afín a un sindicato puede ser sinónimo de problemas laborales y de quedar estigmatizado tanto en el trabajo presente como en otro futuro; a esto ha de sumarse la cultura del miedo, ante la posible pérdida del empleo. El sindicalista es calificado como problemático.
5. La identificación del trabajador con los sindicatos y con sus ideas y métodos de trabajo es muy escasa. Además, los trabajadores son más individualistas que en el pasado y muchos sienten que pueden negociar mejor con su jefe directamente que delegando en el sindicato, por lo que la vida laboral se ha convertido para muchos en una lucha individual en un entorno competitivo sin protección colectiva y poco pueden aportar las organizaciones sindicales en la búsqueda individual de una biografía laboral cada vez más fragmentada.

6. También influye la ideología de cada persona, siendo más reticentes a sindicalizarse las personas de pensamientos más conservadores, por estar los sindicatos asociados con ideales progresistas.

7. Los propios sindicatos no han luchado por mantener o aumentar las inscripciones, no han llevado a cabo una buena política de fomento de la afiliación.

8. Los altos niveles de precariedad laboral también tienen efectos en esta esfera. Un trabajador con una situación de empleo precaria teme afiliarse y aparecer como cercano a cualquier sindicato por posibles consecuencias que empeoren, aún más, su situación laboral; además, la falta o escasez de recursos económicos obstaculiza el pago de la cuota sindical. Por otro lado, y en este mismo sentido, también influye que los sindicatos a menudo centran su atención en los trabajadores fijos y estables, obviando a los que sufren las consecuencias de la flexibilidad y precarización del mercado laboral.

9. Se detecta cierta falta de presencia en los lugares de trabajo, no siendo capaces de captar de forma adecuada los intereses de los trabajadores, por un lado, ni de dar a conocer en los centros de trabajo sus principales propuestas, por otro.

10. Hay que tener en cuenta que, en muchas ocasiones, los sindicatos han sido víctimas de campañas de descrédito, por parte ciertos sectores políticos y empresariales, siendo acusados de anacrónicos, disfuncionales, poco representativos... y haciendo que se vean como agentes subordinados, secundarios e innecesarios, lo que ha acuciado, aún más si cabe, su deslegitimación, redundando en el interés afiliativo de los trabajadores.

11. En fin, cabe aludir a la concepción del sindicato como un “objeto misterioso” por ciertos colectivos.

3.2. Contexto socioeconómico y laboral actual

En opinión de muchos, las políticas sociolaborales de las últimas décadas se encaminan a rediseñar los modelos de producción aumentando beneficios para unos pocos y disminuyendo costes a costa de la mayoría, a la reducción de la estabilidad laboral y al aumento de la flexibilidad y a la deslegitimación del sindicalismo en favor del aumento del capital y en detrimento de su capacidad de asociación e influencia en las masas. Las maneras de formular y aprobar estas medidas se pueden caracterizar por el abuso de la capacidad gubernamental de legislar a través de Real Decreto, el cortoplacismo en la toma de decisiones, las medidas venidas de Europa, la privatización de los servicios públicos... Con su implantación, casi la totalidad de los cambios han sido

desfavorecedores para el grueso de trabajadores, cuyas condiciones de empleo y salario han empeorado notablemente. Además, buena parte de ellos se ha sumido en un estado de perpetuo conformismo y desidia, ya que las medidas previstas han traído aparejada una ruptura en el equilibrio en las relaciones laborales, desprotegiendo a los trabajadores y potenciando el poder empresarial, tanto explícitamente, a través de la empresarización de la negociación colectiva, el control contractual, la capacidad de modificar unilateralmente el salario y las condiciones de trabajo, la reducción de las garantías legales de los trabajadores en materia de despido individual y los EREs colectivos... como implícitamente por el miedo, la inseguridad o, por no seguir, los límites a la acción colectiva que generan.

Por tanto, la sociedad capitalista, que demasiado a menudo se orienta hacia un debilitamiento de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo y un aumento consecuente de las desigualdades, logra fragmentar a la sociedad, aislar las relaciones colectivas, limitar la capacidad de acción de los trabajadores y, con ello, se genera una población individualista, constituida por individuos incapaces e ineficaces a la hora de exigir sus derechos y un trato digno²⁶. Bajo estos parámetros, la patronal actúa como un grupo de presión que intenta influir al Gobierno en su toma de decisiones para que aplique medidas neoliberales; así, se han ido aprobando sucesivas reformas del mercado de trabajo que han ido flexibilizando y desregulando las relaciones laborales y debilitando el poder de acción colectiva²⁷, en un contexto donde los sindicatos aparecen como “elementos extraños al funcionamiento de la economía de mercado, generadores de rigideces que afectan negativamente al libre juego de la oferta y la demanda”²⁸.

²⁶ MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 3; RECIO, A.: “Nuevos retos a las Relaciones Laborales”, *Portuaria*, núm. 1, 2001, pág. 27 y BENEYTO, P.J.: *Sobre la legitimidad del sindicalismo. Derechos y fuentes de financiación en España y en la Unión Europea*, cit., pág. 6.

²⁷ PEÑA, E. y otros: *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinar*, cit., pág. 61. De esta forma, las reformas laborales adoptadas por el Gobierno, prescindiendo del diálogo social, lejos de impedir la precarización, sólo han contribuido a aumentar la pobreza y la desigualdad social. Es decir, no se evita tal pobreza, sino que se utiliza como una herramienta de dominio y control, obligando a los trabajadores a trabajar de manera incesante acatando unas condiciones laborales autoritarias e indignas, abandonando cualquier intención de protesta o reclamo de sus derechos y asumiendo la máxima de “por lo menos tengo trabajo”, MORAL MARTÍN, D.: “La presencia sindical y la crisis en el Estado español: 1975-1985 y 2008-2015”, cit., pág. 26; MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 8 y RECIO, A.: “Segmentación laboral y acción sindical”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, pág. 171.

²⁸ ARAGÓN, J. y BENITO, R.: “Sobre el trabajo y el sindicalismo en la empresa y en la sociedad”, cit., pág. 62.

Se tiende, así, hacia un modelo de relaciones laborales basado en la representación autónoma de los intereses de los trabajadores, en el fraccionamiento y diferenciación de las condiciones de trabajo, en la desregularización de las normas sociales, en la tercerización de la economía, en la flexibilidad laboral, en la reducción y dispersión de los centros de trabajo, en la temporalidad de los contratos, en las formas de empleo precarias y atípicas, etc., que, además de ser una forma de ajuste barata de mano de obra, permiten que se genere un modelo autoritario, donde las empresas usan la amenaza del despido o la promesa de renovación como un medio de presión sobre el comportamiento individual; un modelo donde parece que va a “desaparecer el trabajo subordinado estable en una empresa organizada de forma centralizada y jerárquica en la cual todos prestan servicios a un mismo tiempo, en un mismo lugar y a las órdenes directas de la dirección”, cuyas consecuencias directas son la inseguridad en la continuidad en el empleo, menores indemnizaciones, inferiores retribuciones y un deterioro en las condiciones de trabajo²⁹. En resumen, las actuales formas de empleo conducen a la precarización laboral.

Esta “precariedad laboral produce desigualdad social, desarticula y dualiza el mercado de trabajo, cuestiona los derechos individuales y colectivos, desestabiliza el funcionamiento de buena parte de las instituciones y amenaza la cohesión económica y social”³⁰, consecuencia de todo ello es la erosión de los fundamentos de la acción sindical en la empresa y la base social tradicional del sindicalismo, lo cual dificulta su organización y representación por parte de los sindicatos³¹.

Las empresas, por su parte, imponen sus criterios de competitividad que erosionan derechos y ventajas conseguidos durante años de diálogo social y se someten a profundos procesos de reestructuración de su actividad que socaban la función de los sindicatos basados en la organización de grandes y estables grupos de trabajadores³².

²⁹ RECIO, A.: “Nuevos retos a las Relaciones Laborales”, cit., pág. 25; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI”, cit., pág. 59; MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 14 y ss. y PITXER I CAMPOS, J.V. y SÁNCHEZ VELASCO, A.: “Estrategias sindicales y modelo económico español”, cit., pág. 94.

³⁰ ARAGÓN, J. y BENITO, R.: “Sobre el trabajo y el sindicalismo en la empresa y en la sociedad”, cit., pág. 72.

³¹ KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 11.

³² KÖLER H.-D. y CALLEJA, J.P.: “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, pág. 124.

Además, en el panorama laboral español, predominan las pequeñas empresas, donde es muy difícil desarrollar la acción sindical, debido a la baja movilización de los trabajadores de las mismas, a que la presencia de los sindicatos en ellas es prácticamente nula y a que existen bajos niveles de afiliación; al tiempo, la mayoría de éstas pertenecen al sector servicios, donde hay una gran heterogeneidad de trabajadores que son ajenos a la organización sindical porque no sienten un compromiso sindical que se adapte a sus necesidades³³. En la parte contraria, se sitúan las grandes empresas, las cuales, en muchos casos, tienden a evitar y marginar el sindicalismo libre e independiente, creando y apoyando sus propias organizaciones sindicales³⁴.

También aumentan los empleos profesionales, que son colectivos de trabajadores ajenos a la vida sindical, que se educan en un sistema que “promueve la cultura de una carrera individual competitiva” y que desarrollan su trabajo en sistemas donde se refuerza esta visión previamente adquirida, lo que tiene como consecuencia la generalización de un trabajador individualizado que deja a los sindicatos sin base social³⁵.

En fin, y por otro lado, también es preciso tener presente el fenómeno de la globalización, con la consiguiente pérdida de importancia del Estado nacional, y las tendencias a la mundialización de la gestión capitalista de la producción, que se encuentra dominado por las políticas neoliberales, que se orientan a la satisfacción de los mercados, a la reducción de las medidas proteccionistas y a la liberalización de los flujos financieros y comerciales. Esto ha dado lugar a la internacionalización de la economía y a la cesión de poder por parte del Estado a instituciones supranacionales o internacionales y a grupos de presión económicos, lo que provoca que los propios Gobiernos nacionales no tengan la suficiente fuerza para regular su actividad económica, viéndose avocados a recortar en derechos sociales y laborales para responder a las exigencias del capital. En esta línea, es importante destacar que los sindicatos, además de ver debilitada su capacidad de actuación, ya que su papel de interlocutor se ha configurado en torno a su relación con los Gobiernos nacionales, en

³³ PITXER I CAMPOS, J.V. y SÁNCHEZ VELASCO, A.: “Estrategias sindicales y modelo económico español”, cit., pág. 105; KÖLER H.-D. y CALLEJA, J.P.: “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”, cit., pág. 122 y BENEYTO, P.J.: “Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical”, cit., pág. 201.

³⁴ KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 36.

³⁵ RECIO, A.: “Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental”, *Papers*, núm. 58, 1999, pág. 133.

muchas ocasiones no tienen acceso directo a las instituciones que dictan las líneas de actuación a los mismos y, en los casos en los que sí hay acceso, este es débil y está influido por la gran heterogeneidad existente entre los sindicatos de los distintos países, siendo difícil encontrar una línea de acción común, puesto que cada sindicato nacional actúa de la forma que mejor funcione para su empleo local³⁶. Así pues, los sindicatos desarrollaron su organización y su fuerza en el marco de un Estado nacional capaz de imponer normas a las empresas, pero con la cesión de poder por parte de los Gobiernos a órganos internacionales y supranacionales las empresas no se ven afectadas por el control y la influencia sindical y gubernamental y, tanto sindicatos como Gobiernos, pierden su capacidad de defender criterios de carácter nacional³⁷. Ante esta situación, parece que los sindicatos nacionales parece que aún no son conscientes de la importancia de crear un “sindicalismo global fuerte y coherente capaz de plantear la movilización en torno a intereses comunes y a mediar y sintetizar en relación con los contradictorios”³⁸.

A la luz de todo lo expuesto, se puede afirmar que los procesos de reestructuración y flexibilización del mercado de trabajo han modificado el escenario de la intervención colectiva erosionando profundamente los recursos para la actuación de los sindicatos; han roto el equilibrio de las relaciones laborales y han desprotegido al trabajador y potenciado el poder empresarial, a través de la reducción de la cobertura y eficacia de la negociación colectiva, la capacidad de modificar unilateralmente el salario y las condiciones de trabajo, la minoración de las garantías legales de los trabajadores en materia de despido, la limitación de la acción reivindicativa, etc.³⁹.

3.3. Debilitamiento de la conciencia sindical

Es claro que en una realidad económica donde la gran mayoría de la población ocupada está en el sector servicios, la solidaridad que cimentó el desarrollo del movimiento

³⁶ MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 7; RECIO, A.: “Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental”, cit., pág. 126 y PEÑA, M. y GONZÁLEZ DE LENA, F.: “Los sindicatos en la cultura política europea y en el modelo constitucional español”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, pág. 86.

³⁷ KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 11.

³⁸ LÓPEZ BULLA, J.L.: “No tengáis miedo de los nuevo o los retos del sindicalismo en España”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, pág. 109.

³⁹ BENEYTO, P.J.: “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, cit., pág. 62.

obrero en la industria y en la minería no está pasando por su mejor momento. Sin duda, el individualismo y la competitividad característicos del sector terciario debilitan el potencial aglutinador que ofrece el sindicato. A ello se une un dato ya puesto de manifiesto y que va a resultar crucial para comprender el complejo panorama al que se enfrenta el sindicalismo actual, teniendo en cuenta que la conciencia colectiva está influida por el grado de homogeneidad de las condiciones laborales, por las diferentes posibilidades de comunicación y socialización, de promoción y de formalizar las condiciones de trabajado mediante la negociación colectiva y por el grado de estabilidad laboral y social. Como se ha visto, estos factores están desapareciendo, con las consiguientes consecuencias que ello implica en la formación de la conciencia social, puesto que cuantas más diferencias haya en las condiciones de trabajo, más segmentada estará la estructura laboral y, cuanto mayor diferenciación haya entre los distintos trabajadores, existirán más dificultades para el desarrollo de aquella⁴⁰.

El mercado de trabajo actual es un mercado heterogéneo que conlleva la disparidad de intereses entre sus integrantes y la dificultad de encontrar cuestiones comunes para las que sean capaces de organizarse de forma conjunta. Los trabajadores ya no se unen para conseguir beneficios para todos, sino que se aíslan en pequeños grupos que negocian por sí mismos, para conseguir sus propios beneficios sin tener en cuenta al resto de los trabajadores, lo que conduce a una negociación desigual⁴¹.

Además, desde las propias empresas se fomentan conductas individualistas que erosionan la solidaridad entre los trabajadores, fuerza vital del sindicalismo⁴². Allí donde predomina el reconocimiento profesional y la carrera meritocrática, surge “un comportamiento individual que inhibe la acción colectiva y a menudo también la defensa individual de los derechos”⁴³.

Se produce, así, un fraccionamiento de la clase trabajadora, tendente a la fragmentación cultural de los trabajadores, que actúa como inhibidor de una acción sindical unitaria y que afecta muy negativamente a la misma, ya que “se reduce la base de representación, aumenta la complejidad de la negociación y proliferan los espacios poco o nada

⁴⁰ RECIO, A.: “Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental”, cit., pág. 123.

⁴¹ MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 25.

⁴² KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 12.

⁴³ RECIO, A.: “Segmentación laboral y acción sindical”, cit., pág. 170.

representados”⁴⁴. Este fraccionamiento se refiere a trabajadores cualificados, nacionales, varones, de edad media, contra trabajadores problematizados por su género, etnicidad, edad, por un lado; y a ocupados y no ocupados por otro. Esto refuerza la insolidaridad y deja paso al predominio de la identidad profesional o personal en detrimento de la conciencia de clase⁴⁵.

Así, pues, la conciencia sindical o de clase se constituye en un contexto de participación colectiva y de planteamiento de reivindicaciones, pero ninguno de estos elementos se propician desde los sindicatos, debido a la desmovilización que predomina en los mismos y a que han perdido su capacidad de aglutinar y homogeneizar a la población alrededor de un proyecto social común, por lo que es difícil que la conciencia de clase reaparezca. Se entra así en un círculo en el que la desmovilización impide la formación de la conciencia de clase y la no formación de la misma refuerza la desmovilización⁴⁶.

La sociedad está atravesando por una época donde la celebración de un triunfo deportivo moviliza a una gran masa de personas, mientras que, cuando tiene lugar una huelga, lo único que le preocupa a la mayoría de la población es poder seguir haciendo su vida diaria sin incidencias. Esto es una clara manifestación de que la lucha por los derechos y libertades ocupa un papel residual y los sindicatos se ven incapaces de fomentar la cohesión, de encauzar a la masa de la población hacia una unión que permita luchar juntos en pro de sus derechos y libertades⁴⁷.

3.4. Los sindicatos más representativos frente a sindicatos minoritarios

El modelo sindical español se basa en la audiencia electoral, que consiste, en esencia, en que se concede un plus de representatividad a las organizaciones sindicales que obtienen, al menos, el 10% de los representantes unitarios a nivel estatal, o el 15%, a nivel autonómico (siempre y cuando se alcance el umbral de 1500 representantes); sin embargo, sólo un número muy reducido de sindicatos (CCOO y UGT) alcanzan dichas cifras, por lo que, al final, el modelo sindical se asienta sobre dos sindicatos más

⁴⁴ PEÑA, E. y otros: *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinar*, cit., pág. 23.

⁴⁵ RECIO, A.: “Segmentación laboral y acción sindical”, cit., pág. 169.

⁴⁶ PERERA M. y PÉREZ M.A.: “La larga deriva del sindicalismo oficial: crisis, control, erosión y la reconstrucción anarcosindicalista de la reivindicación”, *Estudios*, núm. 3, 2013, pág. 15 y KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 10.

⁴⁷ MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 4.

representativos a nivel nacional y tres más (LAB, ELA y CIG) a nivel autonómico (sin perjuicio de la capacidad operativa en ámbitos funcionales y/o territoriales concretos), dejando poco margen de actuación a las organizaciones sindicales minoritarias y obstaculizando la pluralidad sindical. Así, es difícil generalizar las propuestas de los sindicatos que no cuentan con la mayor representatividad, ya que existen una serie de herramientas que operan en beneficio de los sindicatos del sistema oficial en detrimento del resto, lo que trae como consecuencia la institucionalización y la burocratización de los sindicatos, que se analizará más adelante⁴⁸.

Los sindicatos que no gozan de la mayor representatividad afirman que la situación de desprestigio por el que atraviesa el modelo sindical actual es responsabilidad del papel que desempeñan las dos grandes centrales sindicales y del ostracismo al que se les ha condenado desde los medios de comunicación⁴⁹.

Con todo, tampoco hay que olvidar que el sindicalismo minoritario no es la panacea para superar la crisis por la que atraviesa el modelo sindical, ya que cuenta con sus propias limitaciones, como son la incapacidad de elaborar una estrategia reconocible y cohesionada, un gran déficit de afiliación, la incapacidad de dotarse de los recursos necesarios para llevar a cabo sus proyectos y la dificultad de movilizar los que ya posee. Por otra parte, es preciso tener presente que su esfera de mayor poder conecta, precisamente, con la disgregación y diversificación de la clase obrera, de modo que, al final, fructifica el sindicato profesional que reivindica y representa a concretos colectivos de trabajadores que, en no pocas ocasiones, se sitúan entre los privilegiados en cuanto a su estatus y remuneración⁵⁰.

3.5. Percepción social de los sindicatos

La puesta en cuestión de los sindicatos y de su papel ha calado en sectores relativamente amplios de la sociedad, aunque la visión que de aquellos tienen unos y otros difiere de modo sustancial.

⁴⁸ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI”, cit., pág. 53; ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, cit., pág. 12 y PERERA M. y PÉREZ M.A.: “La larga deriva del sindicalismo oficial: crisis, control, erosión y la reconstrucción anarcosindicalista de la reivindicación”, cit., pág. 16.

⁴⁹ AYUSO, M.: “Las múltiples razones del declive de los sindicatos”, *El Confidencial*, 2012, en http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2012-02-22/las-multiples-razones-del-declive-de-los-sindicatos_502488/, fecha de consulta: 10/03/2016.

⁵⁰ PERERA M. y PÉREZ M.A.: “La larga deriva del sindicalismo oficial: crisis, control, erosión y la reconstrucción anarcosindicalista de la reivindicación”, cit., pág. 16.

Gran parte de la población concibe al sindicato, refiriéndose a sus aparatos y a sus cúpulas y no al conjunto del movimiento sindical, como un elemento subsidiario, subordinado del Estado y de las organizaciones empresariales. Esto se debe a que transmiten una imagen de que siguen, sin oponer mucha oposición, las directrices impuestas desde el mercado y el Gobierno. Lo que demandan de ellos los que los perciben de este modo es un sindicalismo más combativo e independiente, que dejen de proyectarse como “sindicatos poco o nada representativos, sumamente corporativos y anclados en prácticas monopolistas propias del pasado y que, además, no hacen ningún esfuerzo por adaptarse a los nuevos tiempos”⁵¹.

En cambio, otros los conciben como un ente conflictivo, que debería ser más negociador y flexible con la patronal, y que más que solucionar problemas, los genera, asociando a los sindicatos más con los problemas que con las soluciones y con el riesgo más que con la seguridad; por lo que éstos huirán de cualquier tipo de relación con el movimiento sindical y reclamarán una reducción de su poder⁵².

Un tercer grupo, que ve al sindicato como un “mal necesario”, se siente excluido o mal representado por las organizaciones sindicales y percibe una ineficacia en la representación de los intereses de los trabajadores y en la promoción de sus propuestas y un desinterés hacia los mismos, defendiendo prioritariamente los objetivos del propio sindicato⁵³.

En todo caso, cabe señalar que hay un alto grado de desinformación hacia los sindicatos, debido a la falta de interés de muchos sectores de la sociedad, promovido, en buena medida, por la imagen que se transmite de los mismos, a través de un discurso consolidado que los considera “organizaciones trasnochadas, al igual que sus mensajes sobre la causa obrera, que no tienen lugar en la nueva y globalizada sociedad del conocimiento; su base social, el proletariado industrial, desaparece; su forma de organización, la burocracia fordista, es demasiado rígida y obsoleta; su mensaje ideológico, el control social del capitalismo, no encuentra eco ni en la sociedad ni en la

⁵¹ JÓRDAR, P. y ALÓS, R.: “Sobre la percepción social de los sindicatos”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, pág. 273.

⁵² MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 41 y ss. y FELGUEROSO, F.: “La hora de la catarsis”, *El País*, 2016, en http://economia.elpais.com/economia/2015/04/29/actualidad/1430322707_926419.html, fecha de consulta: 08/03/2016.

⁵³ SIMÓN, H.J.: “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”, cit., pág. 81.

mayoría de los partidos políticos; sus fuentes de poder, la acción colectiva y la presión sobre el patrón, desaparecen y se diluyen con la globalización”⁵⁴. Como resultado, el sindicalismo obtiene una desaprobación ciudadana casi mayoritaria, si bien, preciso es indicarlo, otro tanto acontece con otros asociacionismos que se sitúan a un nivel análogo de valoración ciudadana, como son los partidos políticos y las organizaciones empresariales⁵⁵.

En resumen, existe una desconfianza y descrédito general hacia las estructuras sindicales⁵⁶; en otros tiempos, los sindicatos eran temidos o respetados, pero no despreciados, como está ocurriendo en la actualidad⁵⁷.

4. CRÍTICAS AL SINDICALISMO CONTEMPORÁNEO

Las organizaciones sindicales han cometido, en los últimos años, errores, como el aval al recorte de los derechos de las pensiones, la firma con las organizaciones empresariales de los pactos para la negociación colectiva con pérdida del poder adquisitivo de los salarios, la desactivación de la presión sindical, etc., y se han asentado en distintas prácticas burocratizadas que han hecho que reciban críticas constantes sobre su modo de actuar. Por tanto, el debilitamiento sindical no es sólo consecuencia de los factores externos anteriormente apuntados, sino también de la propia acción sindical, ya que es también el funcionamiento de los sindicatos el que aleja a los trabajadores de la organización, el que los vuelve dependientes del Estado y el que inhibe la participación y la movilización de sus bases, lo que genera que se sitúen en una posición de debilidad que les hace vulnerables ante cualquier ofensiva externa.

4.1. Deficiencias en el funcionamiento interno

En el seno de los sindicatos se llevan a cabo numerosas prácticas que no hacen sino contribuir a que se extienda aún más la imagen de organismo burocratizado y politizado, basado en esquemas tradicionales carentes de agilidad y flexibilidad, que únicamente

⁵⁴ KÖLER H.-D. y CALLEJA, J.P.: “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”, cit., pág. 122.

⁵⁵ MORAL MARTÍN, D.: *La actual crisis de sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical*, cit., pág. 129.

⁵⁶ KÖLER H.-D. y CALLEJA, J.P.: “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”, cit., pág. 129.

⁵⁷ ORTIZ VARGAS, F.J.: *Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España*, cit., pág. 11.

defiende sus propios intereses, fomentando así a la pérdida de influencia y prestigio del sindicalismo⁵⁸.

Se ha ido trasladando el funcionamiento del sistema político al sistema sindical, llegando a ser uno copia del otro: sistemas de listas cerradas y poco democráticos con dos únicas opciones, absoluto control interno por parte de las cúpulas, separación de intereses entre la estructura y las bases, sistema de gestión remunerada, etc.⁵⁹.

En las grandes centrales sindicales predominan los congresos marcados por luchas de facciones y cuestionamiento de las posiciones más críticas, en la mayoría de los casos no existe tolerancia hacia las opiniones diferentes y la participación de los afiliados en la toma de decisiones se reduce a la mera información de unos hechos ya consumados; su comunicación hacia el exterior está marcada por un lenguaje codificado y politizado, reproduciendo las formas típicas de los partidos políticos en los medios de comunicación y en las apariciones públicas. Además, y por otro lado, confían en exceso en la capacidad autodidacta de unos representantes sin formación ni cualificación específica en la materia a negociar, renunciando al conocimiento externo y situándose en una posición de desventaja respecto del Gobierno y de las empresas, que sí recurren a grupos de expertos⁶⁰.

Desde distintas instancias se critica la consolidación de una élite sindical, de tendencia conservadora, en posición de superioridad, politizada y ajena a la realidad laboral, que se aleja cada vez más de la base, la cual no se siente representada por la misma; en opinión de muchos, estos dirigentes han perdido la perspectiva de que están por y para los trabajadores y de que su actividad depende de ellos y se han acomodado en sus puestos. En esta línea, se privilegian los intereses de los miembros del aparato sindical, en detrimento de los objetivos de la acción colectiva obrera⁶¹, promoviendo prácticas

⁵⁸ MORAL MARTÍN, D.: “La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical”, cit., pág. 134 y KÖLER H.-D. y CALLEJA, J.P.: “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”, cit., pág. 132.

⁵⁹ ORTIZ VARGAS, F.J.: *Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España*, cit., pág. 10 y FELGUEROSO, F.: “La hora de la catarsis”, *El País*, 2016, en http://economia.elpais.com/economia/2015/04/29/actualidad/1430322707_926419.html, fecha de consulta: 08/03/2016.

⁶⁰ KÖLER H.-D. y CALLEJA, J.P.: “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”, cit., pág. 133 y GALLARDO, R.: “Democracia sindical interna y formas de participación”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, pág. 235.

⁶¹ MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 26 y PEÑA, E. y otros: *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinar*, cit., pág. 15.

que hacen que los sindicatos continúen anclados en “tradiciones y estructuras de la época fordista del siglo XX”; por consiguiente, la estrategia sindical parece consistir en esperar que haya un cambio económico para poder aumentar su base social y tener una mayor influencia que le permita defender condiciones laborales, mientras se mantiene a una cúpula ejecutiva en un estatus elevado y de poder, pasando, así, “de un sindicalismo de clase a uno clasista”⁶².

Al tiempo, se critica también su excesiva dependencia de las subvenciones gubernamentales, cuya cuantificación total es muy difícil de precisar, debido a la poca transparencia y dispersión que rigen este proceso. Obtienen subvenciones por representatividad, es decir, en función del número de delegados o miembros de comités de empresa obtenido en las elecciones a representantes unitarios; por participación institucional, dirigidas a sufragar los gastos de participación y asistencia en las mesas de negociación; y obtienen, también, subvenciones finalistas, que se conceden para una determinada tarea y cuya mayor partida es la dedicada a formación. En lo referente a estas últimas, se han detectado irregularidades referentes a la solicitud de la subvención, como falsedad en la cumplimentación de los requisitos exigidos; referentes a su justificación económica, como imputación de costes por encima de los reales; y, por último, referentes a la aplicación de la subvención, como justificación de cursos que en realidad no han existido. Así, se puede afirmar que existe una mala gestión de los fondos públicos y nulo control, tanto interno como externo, de su uso, existiendo la carencia de un sistema explicativo de gastos preciso⁶³.

Por otro lado, en las formas de trabajo y organización, en los puestos más altos, predomina una larga tradición machista, basada en un estar excesivamente presente en las instituciones, donde “el horario de las reuniones, los desplazamientos, las formas tradicionales presenciales de trabajar, las comidas, cenas y reuniones en los bares, etc., evidencian una cultura sindical masculina distante de los estilos de vida femeninos”⁶⁴.

⁶² KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 30 y MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 26.

⁶³ ORTIZ VARGAS, F.J.: *Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España*, cit., pág. 16 y ss. y PÉREZ GÓMEZ, J.M.: “La financiación de los grandes sindicatos: ¿una parte del problema?”, *El Confidencial*, 2012, en http://blogs.elconfidencial.com/espana/tribuna/2012-02-25/la-financiacion-de-los-grandes-sindicatos-una-parte-del-problema_727055/, fecha de consulta: 10/03/2016.

⁶⁴ KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 27.

Se llega a hablar de “la presencia ignorada de las mujeres en las organizaciones sindicales”, habiéndose configurado tanto las estructuras como las estrategias sindicales, desde una perspectiva masculina, que tiende a confundir lo masculino con lo universal; así, se puede afirmar que “las cúpulas sindicales siguen teniendo rostro masculino o, en otras palabras, el techo de cristal también existe en el sindicato”⁶⁵.

Para concluir, cabe señalar la irregularidad de ciertas actuaciones sindicales, que han calado hondo en la opinión pública, como pueden ser el caso de los cursos de formación, los ERES en Andalucía o la implicación en el escándalo de las tarjetas black de Caja Madrid⁶⁶.

4.2. Sindicalismo de votantes frente a sindicalismo de afiliados

Que el modelo sindical se base en la mayor representatividad y ésta se consiga a través de las elecciones a representantes en las empresas ha producido que las mismas se hayan convertido en un medio para alcanzar un fin, de manera que la estrategia del sindicato es ganar elecciones para adquirir poder y legitimidad institucional, objetivo que consiguen orientándose a satisfacer los intereses del votante medio; se desvirtúa, así, el proceso de elecciones de representantes de los trabajadores, donde lo único importante para los sindicatos es obtener el respaldo necesario para alcanzar esa mayor representatividad, y donde deja de importar la voluntad de los trabajadores de designar a un compañero para la gestión de sus intereses dentro de la empresa. Como resultado, además de desvirtuarse el proceso, se desvirtúa también la figura de los delegados y comités de empresa, convirtiéndose en “meros instrumentos al servicio del cómputo y organización de la mayor representatividad”⁶⁷.

De esta forma, se fomenta desde los sindicatos una batalla, la campaña electoral se convierte en un espectáculo, un acto de marketing político, y se pierde el componente ideológico o de elaboración de propuestas alternativas, lo que no hace sino favorecer las fisuras y la desunión ya existente entre las propias organizaciones sindicales⁶⁸. Además,

⁶⁵ TORNS, T. y RECIO, C.: “Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos”, cit., pág. 244 y ss.

⁶⁶ MORAL MARTÍN, D.: “La actual crisis de sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical”, cit., pág. 135.

⁶⁷ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI”, cit., pág. 54 y FELGUEROSO, F.: “La hora de la catarsis”, *El País*, 2016, en http://economia.elpais.com/economia/2015/04/29/actualidad/1430322707_926419.html, fecha de consulta: 08/03/2016.

⁶⁸ ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, cit., pág. 14.

con estas campañas no se facilita ni la militancia ni el compromiso en los trabajadores, sino más bien todo lo contrario, fomentándose “una actitud de delegación mediante el voto y un entendimiento del sindicalismo como acción política”⁶⁹.

Esto es así porque las elecciones sindicales tienen la función de determinar la representación y vehicular la participación de los trabajadores a nivel empresa, sectorial e institucional, y la representatividad permite a los sindicatos formar parte de la negociación colectiva, recibir subvenciones del Estado y ocupar espacios en las instituciones estatales; es decir, las elecciones a representantes de los trabajadores son, para los sindicatos, una fuente de poder y legitimidad, por lo que estos se juegan mucho en el proceso⁷⁰. Pero este tiene ciertas deficiencias, como que el censo electoral sólo incluye a los asalariados que lleven un mínimo de tiempo trabajando en la empresa, dejando a un porcentaje importante de los mismos al margen de las elecciones, siendo los colectivos más excluidos los jóvenes y las mujeres; también es importante tener presente que, por motivos obvios, tampoco votan los inactivos, ni los parados ni los autónomos, pese a que sin duda se verán afectados por la gestión institucional desplegada por los sindicatos más representativos⁷¹.

4.3. Excesiva institucionalización y burocratización. El sindicalismo de Estado

Los sindicatos están convirtiéndose en una institución amable con el *establishment* y sumisa a los intereses económicos, por lo que aceptan reformas y cambios en las condiciones de trabajo aunque esto suponga la pérdida de derechos y de poder adquisitivo de la sociedad, en general, y de los trabajadores en particular. Ante la situación por la que están atravesando los trabajadores, en la actualidad, los sindicatos no sólo no han planteado alternativas para superarla y tratar de paliar sus consecuencias, sino que, muchas veces, han sido copartícipes, colaborando con los poderes públicos y

⁶⁹ KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 37.

⁷⁰ ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, cit., pág. 12; KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 22 y BENEYTO, P.J.: “Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical”, cit., pág. 211.

⁷¹ FELGUEROSO, F.: “La hora de la catarsis”, *El País*, 2016, en http://economia.elpais.com/economia/2015/04/29/actualidad/1430322707_926419.html, fecha de consulta: 08/03/2016.

aceptando la merma de derechos y empeoramiento de las condiciones de trabajo, a cambio de mantener su posición⁷².

En efecto, “las propias bases sindicales y muchos afiliados critican con frecuencia los acuerdos nacionales como actos de entreguismo, firmar por firmar, para salir en la foto, como un sindicalismo de cúpula, donde más vale algún acuerdo que ninguno”⁷³.

En base a esto, se puede afirmar que el sindicalismo oficial funciona como elemento de control de las reivindicaciones y protestas de los trabajadores, ya que el Estado puede poner en marcha todo su poder para debilitar a los sindicatos si estos optan por una vía de enfrentamiento radical. Por este motivo, las respuestas que se han emitido desde los sindicatos a las medidas del Gobierno que pretenden recortar en derechos sociales han sido más de modulación de la corriente dominante que de oposición a la misma. Así, han optado por mantener su presencia institucional en lugar de abrir una vía de confrontación, tendiendo a la negociación más que a la creación de alternativas⁷⁴.

Una movilización continuada en el tiempo o exigencias decisivas por parte de las bases del sindicato pueden poner en peligro la posición de los líderes, ya que pueden verse excluidos de la negociación institucional⁷⁵. Por ello, desde las cúpulas se tiende hacia un modelo basado en la moderación y la institucionalización de las relaciones laborales, cuyo foco de actuación se desplaza de las causas a los efectos del conflicto laboral y social, siendo este espacio dominado por la negociación y el diálogo social, dejando la presión directa mediante huelgas y movilizaciones como último recurso, si cabe⁷⁶.

En otras palabras, el sindicato “se ha convertido en un apéndice de las instituciones políticas y ha perdido su componente revolucionario y obrero”, tendiendo hacia la desideologización, la pérdida de combatividad y el carácter clientelar, sustituyendo las

⁷² MORAL MARTÍN, D.: “La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical”, cit., pág. 131.

⁷³ KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 41.

⁷⁴ PERERA, M. y PÉREZ, M.A.: “La larga deriva del sindicalismo oficial: crisis, control, erosión y la reconstrucción anarcosindicalista de la reivindicación”, cit., pág. 9; RECIO, A.: “Nuevos retos a las Relaciones Laborales”, cit., pág. 25 y MORAL MARTÍN, D.: “La presencia sindical y la crisis en el Estado español: 1975-1985 y 2008-2015”, cit., pág. 18.

⁷⁵ PERERA M. y PÉREZ M.A.: “La larga deriva del sindicalismo oficial: crisis, control, erosión y la reconstrucción anarcosindicalista de la reivindicación”, cit., pág. 15.

⁷⁶ KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 42 y PERERA, M. y PÉREZ, A.: “La larga deriva del sindicalismo oficial: crisis, control, erosión y la reconstrucción anarcosindicalista de la reivindicación”, cit., pág. 12.

garantías internas de supervivencia por las externas, es decir, por los apoyos y reconocimientos institucionales, marcándose como objetivo satisfacer la necesidad de orden que se dictan desde las empresas y Gobierno a cambio de valor, reconocimiento y poder⁷⁷. Además, los sindicatos tienen presencia en multitud de organismos estatales y muchos sindicalistas se han convertido en ejecutivos del sistema, burocratizándose, profesionalizándose e independizándose de la base⁷⁸.

Este acercamiento de los sindicatos a los poderes públicos hace que los mismos pierdan de vista los intereses de sus afiliados y de la masa de trabajadores, generando una crisis de identidad para los mismos⁷⁹; además, lleva al “deterioro de la relación sindicatos-sociedad, cuya extensión era uno de los pilares fundamentales del sindicalismo tradicional y nutría las movilizaciones sindicales aunque no estuvieran afiliados los que salían a la calle a defender las consignas sindicales”⁸⁰.

En fin, en cuanto a las subvenciones que reciben de los poderes públicos, justifican su necesidad al considerarlas como el reconocimiento al papel de interés general que se ha reconocido a los sindicatos, afirmando que sus funciones están recogidas en la Constitución y que, por tanto, cobran del Estado para defender los derechos de todos los trabajadores, estén o no afiliados; es decir, cobran del Estado porque son una parte del mismo. Estas son su fuente de financiación principal, y no las cuotas de los afiliados, por lo que pueden ser sospechosos de actuar como mecanismo de control estatal de la lucha obrera, volviéndoles a situar en una posición de no protesta⁸¹ y de dependencia excesiva de los poderes públicos, lo que provoca “conflictos de intereses entre los que

⁷⁷ ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, cit., pág. 14; PEÑA, E. y otros: *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinar*, cit., pág. 15 y PERERA, M.: “¿Debe cambiar el actual modelo sindical para recuperar el sindicalismo?”, *Diagonal*, 2014, en <https://www.diagonalperiodico.net/global/24795-debe-cambiar-actual-modelo-sindical-para-recuperar-sindicalismo.html>, fecha de consulta: 08/03/2016.

⁷⁸ MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 40 y PEÑA, E.: *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinar*, cit., pág. 16.

⁷⁹ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI”, cit., pág. 56.

⁸⁰ ORTIZ VARGAS, F.J.: *Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España*, cit., pág. 7.

⁸¹ MORAL MARTÍN, D.: “La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical”, cit., pág. 134; MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 41 y ORTIZ VARGAS, F.J.: *Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España*, cit., pág. 13.

son propios del sindicato como organización y los que afectan a sus representados como colectivo”⁸².

En definitiva, no son pocos los que consideran que se ha “pasado de un sindicalismo de movilización a un sindicalismo de gestión, profundamente antidemocrático y financiado por los gobiernos para adaptar las masas al capitalismo”⁸³. La institucionalización de los sindicatos no ha contribuido a la defensa de los derechos del trabajador, sino más bien a que estos experimenten un claro retroceso; de seguir esta vía de actuación se verán avocados a una progresiva desaparición por la pérdida de legitimidad, con el peligro de que el sindicalismo se convierta en un “títere en manos de unos poderes que los manejarán según las necesidades coyunturales, manteniéndolos artificialmente, si llega el caso, con vida para legitimar ciertas propuestas y planteamientos”⁸⁴.

4.4. Débil presencia a nivel empresarial

La representación directa de los sindicatos en las empresas se articula a través de las secciones sindicales, que, para su creación, no necesitan de la tutela del empresario sino que son creadas gracias a la voluntad de las personas afiliadas a un sindicato o incluso gracias a la voluntad de este último, en tanto operan en la práctica como una extensión del sindicato. Las personas que las conforman son quienes mejor conocen sus condiciones de trabajo y sus problemáticas, por lo que deberían ser el nexo de unión entre la empresa y el sindicato más que simples interlocutores de los mismos; sin embargo, las organizaciones sindicales no son capaces de servirse de las secciones sindicales de manera óptima para dar respuestas concretas a problemas cotidianos, cuestión que se ve dificultada, además, por la monopolización de las competencias por parte de los comités de empresa, quedando las secciones sindicales en una posición a menudo secundaria⁸⁵.

⁸² PÉREZ GÓMEZ, J.M.: “La financiación de los grandes sindicatos: ¿una parte del problema?”, *El Confidencial*, 2012, en http://blogs.elconfidencial.com/espana/tribuna/2012-02-25/la-financiacion-de-los-grandes-sindicatos-una-parte-del-problema_727055/, fecha de consulta: 10/03/2016.

⁸³ ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, cit., pág. 15.

⁸⁴ ORTIZ VARGAS, F.J.: *Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España*, cit., pág. 12 y MORAL MARTÍN, D.: “La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical”, cit., pág. 144.

⁸⁵ PEÑA, E. y otros: *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinar*, cit., pág. 7; LÓPEZ BULLA, J.L.: “No tengáis miedo de los nuevo o los retos del sindicalismo en España”, cit., pág. 110 y PERERA, M.: “¿Debe cambiar el actual modelo sindical para recuperar el sindicalismo?”, *Diagonal*, 2014, en <https://www.diagonalperiodico.net/global/24795-debe-cambiar-actual-modelo-sindical-para-recuperar-sindicalismo.html>, fecha de consulta: 08/03/2016.

Así, el protagonismo dentro de los centros de trabajo lo han venido ostentando en la práctica los comités y esta tendencia ha intentado mitigarse con la sindicalización de los mismos (producida en el afán de cada sindicato por elevar su nivel de representatividad, según se indica), llevando a cabo una actuación indirecta que no hace sino empeorar la situación, pues esta práctica resulta “más oculta en cuanto al protagonismo sindical, es menos transparente en la asunción de responsabilidades por quienes adoptan las decisiones, dificulta que las estrategias sindicales generales se trasladen al ámbito concreto de la empresa y provocan actuaciones individuales de los miembros de las representaciones en la empresa, sin sujeción alguna a la, en ocasiones, conveniente disciplina sindical”⁸⁶.

Además, el modelo tradicional de la gran empresa industrial, con un elevado número de trabajadores con un perfil muy similar y que está desapareciendo progresivamente, es precisamente el modelo en el que se ha desarrollado la actuación del sindicato dentro de la empresa, por lo que, si la empresa tradicional se transforma, es difícil mantener los esquemas sobre los que se ha asentado durante décadas la acción sindical en la empresa⁸⁷.

4.5. Visión incompleta de la realidad

El sindicato opera sobre la realidad económica y empresarial y sobre el propio trabajo, el cual está atravesando por una serie de transformaciones que generan una diversidad de trabajadores, por género, por edad y por nacionalidad, con carreras laborales discontinuas y frágiles, rompiendo la uniformidad precedente donde los trabajadores llevaban a cabo pautas similares de reivindicación y acción. Esto hace que se produzca una fragmentación entre los trabajadores que tienen empleo y los que no lo encuentran y, dentro de los que tienen trabajo, otra fragmentación entre los que tienen una posición más estable y mejores condiciones y aquellos con trayectorias laborales más inestables y difíciles. Pues bien, el sindicalismo, tradicionalmente, se ocupa de los primeros, olvidando a los trabajadores que cargan con el peso de la flexibilidad y de la precariedad laboral. Su objetivo es la subsistencia a cualquier precio, negociando para ello las condiciones menos malas dentro del abanico de mediocres posibilidades que se les presentan y, para ello, se sacrifica a los más débiles, en este caso a los que tienen

⁸⁶ CRUZ VILLALÓN, J.: “Acción sindical en la empresa: viejos y nuevos debates”, cit., pág. 145 y ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, cit., pág. 9.

⁸⁷ CRUZ VILLALÓN, J.: “Acción sindical en la empresa: viejos y nuevos debates”, cit., pág. 148.

contratos más precarios, en beneficio de aquellos que les pueden aportar algún tipo de continuidad en el tiempo⁸⁸.

Hay dos grandes colectivos que están fuera de la representatividad sindical, que son los trabajadores de las pequeñas empresas y los temporales, por lo que existe una parte importante de personas a los que no alcanza la actividad de los sindicatos, “que constituyen zonas oscuras para la acción sindical por ser los ámbitos en los que la precariedad y las condiciones laborales negativas resultan más intensas”; además, surge un nuevo tipo de trabajador en cuya trayectoria laboral se cruzan momentos de empleo con momentos de desempleo, lo que lo sitúa frente a nuevas necesidades y formas de protesta que no se reducen exclusivamente a lo laboral⁸⁹.

De este modo, la actuación de los sindicatos se ha quedado estancada en la defensa de los trabajadores estables, asegurándose así su reelección, ya que estos son los votantes mayoritarios, por lo que, a la vista de la situación laboral actual, la gran mayoría de los trabajadores quedan fuera de esa situación y, por tanto, no se sienten representados y no participan, lo que tiene efectos negativos en la influencia del sindicato para ser considerado representante de la clase trabajadora⁹⁰.

5. HACIA UN NUEVO SINDICALISMO

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, es hora de que las organizaciones sindicales se sienten a reflexionar sobre su papel en la sociedad actual y sus métodos de trabajo, ya que el sindicalismo, tal y como se ha concebido en su origen, parece incapaz de cumplir con su objetivo de defensa de los intereses que le son propios. Sin obviar el imprescindible papel que han venido realizando desde la Transición hasta la actualidad, creando y desarrollando las estructuras legales, institucionales y organizativas

⁸⁸ PEÑA, M. y GONZÁLEZ DE LENA, F.: “Los sindicatos en la cultura política europea y en el modelo constitucional español”, cit., pág. 84; MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 35 y JORDAR, P. y ALÓS, R.: “Sobre la percepción social de los sindicatos”, cit., pág. 273.

⁸⁹ También se han olvidado de los estudiantes, que constituye la masa de la que se nutrirán los sindicatos en un futuro, dando la sensación de que, mientras no sean trabajadores que les puedan aportar algo, no se van a preocupar por ellos, KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 34; PITXER I CAMPOS, J.V. y SÁNCHEZ VELASCO, A.: “Estrategias sindicales y modelo económico español”, cit., pág. 105; BENEYTO, P.J.: *Sobre la legitimidad del sindicalismo. Derechos y fuentes de financiación en España y en la Unión Europea*, cit., pág. 13; MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 48 y MORAL MARTÍN, D.: “La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical”, cit., pág. 141.

⁹⁰ MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 31 y KÖLER H.-D. y CALLEJA, J.P.: “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”, cit., pág. 122.

necesarias para compensar la asimetría existente entre trabajadores y empresas, la lucha por el mantenimiento de los derechos sociales y laborales adquiridos a lo largo de las últimas décadas debe seguir siendo prioritaria y parece que es una cuestión que se está dejando de lado.

Lo que parece claro es que el sindicato necesita encontrar nuevas respuestas, adaptar sus estrategias y regenerar sus estructuras, ya que, en este escenario poco alentador no cabe aplicar de manera mecánica las prácticas sindicales de otros tiempos; y es necesario que lo hagan, ya que es evidente el papel central que desempeñan a la hora de equilibrar las grandes desigualdades que se están produciendo ante los nuevos cambios sociales, económicos y laborales.

En este sentido, se proponen dos formas de caminar hacia un nuevo sindicalismo, por un lado, una postura más moderada, consistente en regenerar estructuras y, por otro, una postura más radical, consistente en crear un sindicalismo alternativo.

5.1. Regenerar estructuras

Para llevar a cabo una regeneración de las estructuras sindicales son numerosas las actuaciones que se pueden llevar a cabo. A continuación se exponen las que más fuerza están teniendo desde las corrientes que abogan por este replanteamiento⁹¹:

1. Las organizaciones sindicales deberían recomponer sus estructuras internas y formas de trabajar para adaptarlas a los nuevos tiempos y poder satisfacer las distintas necesidades de los grupos, cada vez más heterogéneos, presentes en el mercado laboral. En este sentido, necesitan fuentes externas y afines de conocimiento para desarrollar reestructuraciones organizativas y planes estratégicos de acción que permitan organizar

⁹¹ALBARDÍAZ GARCÍA-PORTILLO, G. y DELGADO NÚÑEZ, A.A.: *Luces y sombras de los sindicatos más representativos en España*, cit., pág. 16; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI”, cit., pág. 45; KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 62; PERERA, M. y PÉREZ, M.: “La larga deriva del sindicalismo oficial: crisis, control, erosión y la reconstrucción anarcosindicalista de la reivindicación”, cit., pág. 23; MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, cit., pág. 47; PEÑA, E. y otros: *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinar*, cit., pág. 32; KÖLER H.-D. y CALLEJA, J.P.: “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”, cit., pág. 132; GALLARDO, R.: “Democracia sindical interna y formas de participación”, cit., pág. 235; ORTIZ VARGAS, F.J.: *Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España*, cit., pág. 8; CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO: *Guía de acción sindical*, 2000, pág. 9 y PÉREZ GÓMEZ, J.M.: “La financiación de los grandes sindicatos: ¿una parte del problema?”, *El Confidencial*, 2012, en http://blogs.elconfidencial.com/espana/tribuna/2012-02-25/la-financiacion-de-los-grandes-sindicatos-una-parte-del-problema_727055/, fecha de consulta: 10/03/2016.

proyectos con objetivos claros, con plazos y cronogramas y con equipos polivalentes, que estén sometidos a análisis y evaluación de los resultados de forma continuada. Cuanto más claramente definidos estén los mecanismos organizativos y cuanto más eficaces sean los responsables de coordinación en las distintas estructuras, mejor funcionará la organización.

2. Es necesario que la participación en las decisiones por parte de los afiliados recorra toda la organización, tanto en sentido descendente como ascendente, revitalizando los foros de discusión, seminarios y conferencias, ya que se tratan de espacios donde la militancia puede examinar con atención los temas planteados desde diferentes puntos de vista. Hay que respetar los acuerdos tomados por decisión mayoritaria, habiendo oído a las minorías y respetando tanto a estas como el derecho individual de no asumir esas decisiones, pero sin derecho a paralizarlas, boicotearlas o contradecirlas públicamente.

3. En cuanto a sus dirigentes, que tienen la posibilidad de permanecer durante un largo tiempo en sus puestos, contribuyendo, así, a la burocratización de las organizaciones sindicales, sería conveniente que se fijara una periodicidad concreta de los cargos, que hubiera posibilidad real de revocación de los mismos, que se limitaran los mandatos y que se estableciera un régimen de incompatibilidades, sumando a todo ello la necesidad de designar a dirigentes mejor preparados técnica y prácticamente.

4. Para que la población comience a conocer mejor su funcionamiento, podrían comenzar a publicar sus cuentas, dotando de transparencia a sus fuentes de financiación, y cambiar su labor comunicativa a fin de hacer llegar su discurso de forma eficaz, volviendo a convencer a la población de que el sindicato tiene una razón de ser y que es importante en el mundo moderno. En este sentido, está tomando fuerza la idea del “sindicalismo de Internet”, considerando la red como un vehículo actual y eficaz para la acción colectiva, ya que no cuenta con límites organizativos y escapa al control empresarial.

5. Una oferta adecuada de servicios, individualizados, de calidad e interactivos, puede contribuir a la estabilidad de la afiliación, una vez que el conflicto laboral se ha resuelto y el trabajador no siente la necesidad de continuar perteneciendo a la organización.

6. Es importante que se fomente la formación sindical, por un lado, para que los representantes de los trabajadores sean capaces de llevar a cabo su función representativa dentro de la empresa de forma adecuada; y, por otro, la selección de

personas con multitud de conocimientos en diferentes áreas que se distribuyan en determinados puestos funcionales en base a su perfil personal y profesional, de manera que el conjunto del sindicato pueda beneficiarse de sus capacidades.

7. Es crucial, por otro lado, ir a la par de la globalización y luchar para que la presencia de los sindicatos en contextos supranacionales e internacionales sea normalizada y efectiva. Esta tarea no se presenta fácil, pues, para ello, las organizaciones sindicales tendrán que “reorientar su actividad y reordenar su estructura interna”, además de hacer un esfuerzo por coordinar las distintas actuaciones de los diferentes sindicatos, inmersos cada uno de ellos en entornos laborales y sociales completamente distintos.

5.2. Sindicalismo alternativo

Otra vía posible para superar esta crisis sería optar por un sindicalismo revolucionario y transformador, “pasando de un modelo sindical que sirve como instrumento de control de lo social a un sindicalismo donde predomine el control social de lo laboral”; basado en un sistema más libre y participativo, donde ya no intervengan los poderes públicos y se abra camino a la intervención activa de las bases del sindicato, que no son otros que los propios trabajadores⁹².

Sería conveniente la confluencia de los sindicatos con los movimientos sociales, pero no como una agregación de organizaciones de forma circunstancial, como ha sucedido en algunas ocasiones, sino que se oriente a la permanencia y a la estabilidad, consolidando relaciones entre iguales, donde ambos se reconozcan y acepten mutuamente; también, puesto que hay sectores donde el peso de los sindicatos en las empresas es casi inexistente y puesto que hay veces que, aunque sí están presentes, no disponen de mucha maniobra de acción, es preciso fomentar el peso del sindicato en el tejido social de la localidad, llegando más allá de lo estrictamente laboral, para que la población perciba al sindicato como una organización útil en todos los aspectos de la vida⁹³.

En esta línea, es un error, por un lado, limitar la acción de los sindicatos a los trabajadores y obviar al resto de la ciudadanía, por lo que hay que ir más allá de las cuestiones estrictamente laborales, como son el incremento del precio de la compra,

⁹² PERERA, M. y PÉREZ, M.A.: “La larga deriva del sindicalismo oficial: crisis, control, erosión y la reconstrucción anarcosindicalista de la reivindicación”, cit., pág. 25 y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI”, cit., pág. 57.

⁹³ MORAL MARTÍN, D.: “La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical”, cit., pág. 135 y PEÑA, E. y otros: *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinaria*, cit., pág. 6.

la elevación de los impuestos indirectos, el encarecimiento de los servicios o el aumento de los pagos en los servicios públicos; por otro, también serían un error no extender su acción a aquellos grupos laborales más vulnerables y excluidos, obviando los problemas específicos de los trabajadores con contratos precarios, los inmigrantes, las mujeres, los discapacitados, los desempleados de larga duración, etc. Con esto, los sindicatos podrían convertirse en “vehículos universales de progreso social, económico y político”⁹⁴.

Además de la colaboración con los movimientos sociales, es preciso que los sindicatos colaboren entre sí, aglutinando todas sus fuerzas y trabajando para que se conciba al sindicato como una herramienta útil, con la que los trabajadores se identifiquen⁹⁵, recuperando, conjuntamente, la capacidad de presión sobre la empresa y volviendo a ser una amenaza creíble para la misma. Así, se superaría la lucha por delegados, subvenciones y cargos que, hasta ahora, han llevado a cabo las organizaciones sindicales y con la que los trabajadores no se sienten representados⁹⁶.

Es importante fomentar la participación directa de los trabajadores en las secciones sindicales y, a través de éstas, en los propios sindicatos, generándose así una dinámica que puede ser útil para la reconstrucción de la conciencia de clase, facilitando que el sindicato se convierta en una organización participativa y democrática que funcione sobre la base de unos afiliados y militantes empoderados y activos⁹⁷.

Por otro lado, la complejidad del mundo laboral hace necesario que se articulen respuestas flexibles, de esta forma, podría ser útil que allí donde haya un centro de trabajo en el que presten servicios trabajadores de distintas empresas, se promueva la creación de secciones sindicales que aglutinen a todos los trabajadores y en las que confluyan sus diferentes problemáticas y reivindicaciones, como un posible medio para romper con el exceso de segmentación de la clase trabajadora y como estrategia de

⁹⁴ MORAL MARTÍN, D.: “La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical”, cit., pág. 142 y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI”, cit., pág. 63.

⁹⁵ ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, cit., pág. 17.

⁹⁶ KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 64.

⁹⁷ PERERA, M. y PÉREZ, M.A.: “La larga deriva del sindicalismo oficial: crisis, control, erosión y la reconstrucción anarcosindicalista de la reivindicación”, cit., pág. 21; PEÑA, E. y otros: *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinar*, cit., pág. 32 y ARIZA, J.: “El papel del sindicalismo en el desarrollo de la democracia: una perspectiva histórica”, cit., pág. 114.

cohesión, huyendo del sindicalismo corporativo⁹⁸. Otro intento es la creación de unidades móviles, con el objetivo de acercar el sindicato a los centros de trabajo cada vez más dispersos⁹⁹.

Una cuestión más compleja, pero crucial, es discutir y plantear alternativas a la organización del trabajo, mediante la promoción de un modelo organizativo más cooperativo, formativo y participativo, el cual conduciría a pautas de actuación más solidarias y menos competitivas, muy necesarias en un mundo enfrentado cada vez a más problemas globales de humanidad¹⁰⁰.

Para concluir, cabe añadir que el sindicato puede actuar en empresas de todo tipo de tamaño y características, negocia convenios y gestiona las relaciones laborales en los centros de trabajo, participa en procesos de concertación social, forma parte de órganos institucionales y puede actuar más allá del ámbito nacional; todas estas son buenas razones para aprovechar la oportunidad que tienen, utilizando su presencia en multitud de ámbitos, para actuar como un verdadero agente social, como un elemento activo de la sociedad, dando la oportunidad a los ciudadanos de implicarse más en la vida social y de ejercitar unos derechos tan básicos como son el trabajo y la participación en la vida social y económica¹⁰¹.

III. CONCLUSIONES:

PRIMERA - El sindicalismo es, junto con los partidos políticos y las confesiones religiosas, el mayor movimiento organizado, y resulta innegable que ha participado de forma decisiva en la construcción y desarrollo del modelo social vigente, hasta el punto de que no puede entenderse la democracia sin conocer y comprender el papel decisivo que desempeñaron los sindicatos durante la Transición.

A pesar de esto, ya en esta época dio algunas muestras que apuntaban hacia su declive, pues en muchos casos se dio prioridad a su consolidación organizativa e institucional en detrimento de la defensa de su base social, pudiendo, así, afirmar que los sindicatos llevan, desde el comienzo de la democracia perdiendo fuerza, poder y apoyo.

⁹⁸ PEÑA, E. y otros: *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinar*, cit., pág. 8.

⁹⁹ KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, cit., pág. 49.

¹⁰⁰ RECIO, A.: “Segmentación laboral y acción sindical”, cit., pág. 175.

¹⁰¹ PEÑA, M. y GONZÁLEZ DE LENA, F.: “Los sindicatos en la cultura política europea y en el modelo constitucional español”, cit., pág. 87.

SEGUNDA - La conquista de los derechos colectivos ha sido un proceso lento y difícil y, aún en la actualidad, permanecen vigentes ciertas normas preconstitucionales. Aún así, el desarrollo legal de la libertad sindical pone de manifiesto la importancia del sindicato, elevando su condición a la de representante de todos los trabajadores y situando a la libertad sindical en el lugar que le corresponde como derecho fundamental, aunque las últimas reformas laborales hayan limitado en gran medida la actuación de los sindicatos y reforzado, por tanto, el poder empresarial. Se aprecia en los vigentes planteamientos neoliberales una merma en la capacidad reguladora por la que ha luchado el movimiento sindical, con la consiguiente involución laboral (la mayor desde la conquista de la democracia), lo que amenaza seriamente con destruir los derechos adquiridos y el sistema consolidado.

TERCERA - La legitimidad de los sindicatos se basa más en el reconocimiento que de ellos se hace en la Constitución Española y en la Ley de Libertad Sindical que en la afiliación, la cual constituye uno de los problemas más graves por el que atraviesa el modelo sindical actual, debido a sus bajos niveles.

El afiliado tradicional y mayoritario es un perfil que se va reduciendo cada vez más, debido a la precarización del mercado de trabajo, que no permite que se desarrollen carreras profesionales estables y duraderas, y a la terciarización del mismo, desapareciendo los trabajos del sector de la industria, ámbito donde se ha asentado en sindicato tradicionalmente. Los motivos que explican los bajos niveles de afiliación son muchos y variados y van desde la legislación (que posibilita que aparezca la figura del *free-rider*) hasta la apreciación que de los sindicatos tienen los individuos. Sea como fuere, procede destacar la incapacidad manifiesta de los sindicatos para hacer frente a estos problemas y fomentar una afiliación duradera en el tiempo, comprometida y participativa.

CUARTA - El sindicalismo se desarrolla en un sistema capitalista hostil con los movimientos sociales organizados que amenacen la estabilidad y predominio del capital. La parte débil de la relación laboral, esto es, el trabajador, es víctima continua de recortes en derechos sociales y libertades a través de la precarización y flexibilización de sus condiciones de trabajo, mediante la aprobación de medidas en pro del capital, sin que el sindicato pueda reequilibrar la situación al no disponer de medios suficientes para hacerles frente o paliar sus nefastas consecuencias. El resultado es la desarticulación de las relaciones laborales, incluida la erosión de la acción colectiva,

quedando los trabajadores desamparados ante la patronal y el Gobierno, debido a su posición de indiscutible inferioridad frente a los mismos, tanto en el plano de sus derechos individuales como en lo relativo a sus derechos colectivos; baste para constatar esto último con apuntar los golpes que el legislador ha dado a la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

Ante esto, el sindicato, a pesar de estar amenazado por tales tendencias, ostenta un papel fundamental a la hora de reequilibrar las enormes desigualdades sociales, siendo un elemento importante a la hora de limitar el excesivo poder empresarial y paliar las deficiencias que pone de manifiesto el gobierno, con su actuación como garante de las pretensiones del capital, por lo que el sindicalismo tiene sentido en cuando alternativa a las dinámicas sociales que genera el capitalismo.

QUINTA - Es importante, debido a su influencia en el marco jurídico de los distintos países considerar el fenómeno de la globalización, que supone la cesión de poder por parte del Estado a agentes supranacionales e internacionales. La consecuencia directa de tal fenómeno es, una vez más, el recorte en derechos sociales y laborales, considerados secundarios desde la óptica del capital, y cuya reducción se vende como necesaria para superar una crisis que no han provocado ni ciudadanos ni trabajadores, a pesar de ser los que carguen con sus consecuencias. Además, la globalización desdibuja fronteras y los sindicatos nacionales se ven incapaces de acceder a un ámbito superior, por lo que resulta paradójica la ausencia o débil presencia de la acción colectiva en un espacio desde el cual se imponen numerosas medidas que afectan directamente y de forma negativa a los citados trabajadores y ciudadanos.

SEXTA - Numerosas prácticas llevadas a cabo por las empresas tienden a erosionar la conciencia de clase, base esencial del sindicalismo. Gracias al fraccionamiento de la misma el sindicalismo está en declive, ya que no cuenta con una base social sólida en la que apoyarse en su lucha, condenando al fracaso muchas de las iniciativas que se llevan a cabo por la falta de apoyo e implicación de la sociedad. El razonamiento es claro: si los trabajadores se unen, las empresas pierden poder; por lo tanto, separarlos es un mecanismo básico para que la empresa pueda imponer sus pretensiones sin obtener apenas resistencia.

SÉPTIMA – El protagonismo, en el actual modelo sindical, lo ostentan las grandes centrales sindicales que cuentan con el privilegio de ser sindicatos más representativos con los beneficios que ello conlleva; por este motivo, el pluralismo consagrado en la

Constitución queda desvirtuado, y los sindicatos minoritarios relegados a un segundo plano. Con ello, quedan postergadas propuestas renovadoras y transformadoras que presentan sindicatos muchos más involucrados con la problemática social y más cercanos e independientes, cuya acción sindical es “de acción” y no “de despacho”, pero que debido a su escasez de medios no son capaces de coger fuerza e implantarse en los centros de trabajo.

OCTAVA – Es muy cuestionado el papel que desempeñan los sindicatos en la actualidad debido a la controversia de muchas de sus actuaciones y son numerosos los frentes que tienen abiertos debido a ello. Desde distintos sectores se tiene una visión negativa del sindicato, acusado de defender a los privilegiados en vez de ayudar a los necesitados, de aprovecharse de los fondos públicos, de ser amables con patronal y Gobierno, de estar demasiado alejados de la realidad y, por no seguir, de utilizar métodos obsoletos. Aunque muchas de las críticas son justificadas, muchas otras son fruto del desconocimiento que la población tiene del papel de los sindicatos y de una intensa campaña de descrédito y desprestigio que, difundidas a través de los medios de comunicación más conservadores, cala hondo en la sociedad. De esta forma, la desconfianza hacia los sindicatos parece generalizarse y es curioso que en un contexto donde las relaciones laborales son cada vez más precarias y donde cada vez se pierden más derechos y, por tanto, más se necesitaría de la acción colectiva llevada a cabo por los sindicatos, sea precisamente cuando menos se cree en ellos y más se prescinde de su actuación. Esta campaña debería desembocar por parte de los sindicatos en un verdadero intento para acercar la organización y el movimiento a la población y así poder derribar las mentiras y mitos creados por la opinión pública en torno a los mismos.

NOVENA – Las prácticas que se llevan a cabo en el interior de los sindicatos no hacen sino contribuir a aumentar las críticas que sobre ellos se realizan. Son muchas las deficiencias que cada vez se hacen más patentes, siendo la dependencia económica de los poderes públicos y la falta de democracia interna dos de los elementos que más han perjudicado a los sindicatos, y ello se debe a que las formas de trabajo y de actuación están encajadas en anquilosadas estructuras que ponen muy difícil el avance, el cambio, el aceptar propuestas novedosas que lleven a los sindicatos a una actividad más transparente, democrática, participativa, igualitaria y, también, eficiente y eficaz. Tienen

que dejar de funcionar según las rutinas y convenciones establecidas, la actuación de los sindicatos no puede seguir funcionando según las prácticas burocráticas tradicionales.

Las organizaciones sindicales parecen funcionar más como partidos políticos que como organizaciones al servicio de los trabajadores, actuando como entidades que se han acomodado en exceso y alejado de la realidad que supuestamente representan, llegando incluso a llevar a cabo prácticas que buscan en gran medida la satisfacción de los intereses de sus dirigentes y la acumulación de poder.

DÉCIMA – Una de las mayores preocupaciones de los sindicatos son las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa (base de su nivel de representatividad), olvidándose de otras cosas importantes que les proporcionarían legitimidad real y no meramente formal. Conseguir representantes otorga representatividad y con ello la posibilidad de negociar convenios estatutarios, tener presencia en instituciones públicas..., pero eso no es lo que les otorga el respaldo de la sociedad, es decir, la legitimidad real, que solo conseguirían llevando a cabo actuaciones por y para los trabajadores, en particular, y para la sociedad, en general.

UNDÉCIMA – Otra forma de perder legitimidad es postergar la defensa de los derechos de los trabajadores, priorizando el diálogo social con el gobierno aún cuando ello signifique apoyar condiciones poco favorables para la clase trabajadora y, en consecuencia, para la sociedad en general, con la intención de conservar su estatus protagonista.

Así, los sindicatos optan por llevar a cabo un sindicalismo de cúpula que es duramente criticado desde numerosos sectores de la sociedad por situarse en una posición demasiado alejada de su base que, paradójicamente, debería representar la razón de ser de todas y cada una de las actuaciones llevadas a cabo por el mismo. Esta forma de hacer sindicalismo resulta poco útil e incluso perjudicial, pues no sólo no soluciona las causas de los problemas, ni tan siquiera alcanza a paliarlas, sino que las agrava; además, tanto para militantes como para afiliados resulta frustrante y decepcionante ver como su organización avala algo que ellos consideran lesivo.

DUODÉCIMA – Una comunicación fluida y continuada del sindicato con sus delegados de personal y miembros de comités de empresa consolidaría la presencia del mismo en el seno de la empresa, pues de esta forma podría ser visto por el conjunto de la plantilla como un apoyo real y efectivo y, además, al ser los trabajadores quienes

mejor conocen su situación concreta, serviría al sindicato para tener información real y útil sobre lo que acontece en los diversos ámbitos empresariales, proporcionando un *feed-back* que facilitaría la adaptación a las nuevas formas de empresa y de trabajo, muy alejadas del modelo tradicional de empresa con una plantilla estable y homogénea al que estaban acostumbrados los sindicatos. Por desgracia, en demasiadas ocasiones, la estrategia sindical en el seno de los órganos de representación unitaria se ve profundamente condicionada por las rencillas intersindicales, olvidando el objetivo último de tales órganos: la participación y representación de los intereses de los trabajadores frente a la empresa.

DÉCIMO TERCERA – El mercado laboral es cada vez más complejo y diverso, con una creciente variedad de trabajadores, situación en la que los sindicatos, por su parte dejan olvidados a muchos de ellos. La razón parece estar en que los trabajadores precarios, las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes... no son una fuente de ingresos rentable para ellos ni son los que votan en las elecciones sindicales y por ello se centran en los trabajadores estables, de mediana edad, de sexo masculino, que son los afiliados tradicionales a los mismos y votantes fieles; además, el sindicato se siente incapaz de dar respuesta a las problemáticas de aquellos colectivos. En cualquier caso, es una actitud claramente errónea, ya que los trabajadores del modelo fordista cada vez son menos y los que predominan no se sienten representados por una organización que les da la espalda.

DÉCIMO CUARTA – A pesar de todos los problemas a los que se enfrenta el sindicalismo y a todas las críticas anteriormente expuestas, la importancia del sindicato sigue siendo clave en la sociedad, ya que se erige como el elemento reequilibrador del mercado laboral, siendo un instrumento imprescindible para la defensa y protección de los intereses de los trabajadores. Ahora bien, el sindicalismo que estos necesitan no es el que se les ofrece, sino un sindicalismo renovado, que analice sus potencialidades y sus deficiencias y pueda elaborar, así, una nueva propuesta y una actuación que resulte útil en las vicisitudes que se presentan en el transcurso de las relaciones laborales.

El problema de esta realidad es que el movimiento atraviesa por una situación de gran incertidumbre, que en lugar de provocar una renovación profunda, puede derivar en una reacción de cierre, para evitar los riesgos que la renovación supone, y, por tanto, pueden acabar aferrándose más que nunca a las rutinas del pasado, lo que supondría desperdiciar la ocasión de reflexión profunda que se les presenta, para, al albor de los

cambios que se están produciendo en la sociedad, generar nuevas formas de acción social o, al menos, regenerar las antiguas.

Lo que está claro es que el movimiento sindical se enfrenta a un desafío de enormes proporciones, tal y como se produjo durante los primeros pasos del movimiento obrero, durante la época de la Revolución Industrial, lo que hay que ver es si, en esta ocasión, también van a ser capaces de estar a la altura de las circunstancias y poder superar, si no todos, sí, al menos, la mayoría de los problemas a los que se enfrentan, poniendo fin a la cuasi absoluta hegemonía empresarial y volviéndose a situar en el que siempre ha debido de ser su lugar: al lado y al servicio de la clase trabajadora, enfrentándose al retroceso, derrotando la corrupción, recuperando la conciencia social y la capacidad de movilización, dejando de doblegarse ante presiones externas y consolidando una organización que defienda los derechos y libertades de la sociedad con el esfuerzo y el respeto que se merecen todos aquellos que durante años lucharon por su conquista.

IV. BIBLIOGRAFÍA

AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Introducción al derecho sindical*, León (Eolas), 2012.

ALBARDÍAZ GARCÍA-PORTILLO, G. y DELGADO NÚÑEZ, A.A.: “Luces y sombras de los sindicatos más representativos en España”, ponencia presentada en el *XI Congreso AECPA*, 2013.

ARAGÓN, J. y BENITO, R.: “Sobre el trabajo y el sindicalismo en la empresa y en la sociedad”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011.

ARIZA, J.: “El papel del sindicalismo en el desarrollo de la democracia: una perspectiva histórica”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011.

BENEYTO, P.J.: “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 1, 2008.

BENEYTO, P.J.: “Afiliación y representación sindical en Europa. Últimos datos y estudios comparados”, *Estudios Sindicales Fundación 1º de Mayo*, núm. 37, 2010.

BENEYTO, P.J.: “Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011.

BENEYTO, P.J.: *Sobre la legitimidad del sindicalismo. Derechos y fuentes de financiación en España y en la Unión Europea*, Fundación 1º de Mayo, 2012.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO: *Guía de acción sindical*, 2000.

CRUZ VILLALÓN, J.: “Acción sindical en la empresa: viejos y nuevos debates”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI”, *Pecunia*, núm. 7, 2008.

GALLARDO, R.: “Democracia sindical interna y formas de participación”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011.

JÓRDAR, P. y ALÓS, R.: “Sobre la percepción social de los sindicatos”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011.

KÖHLER, H.-D.: “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, *Empleo*, núm. 142, 2008.

KÖHLER, H.-D. y CALLEJA, J.P.: “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011.

LÓPEZ BULLA, J.L.: “No tengáis miedo de lo nuevo o de los retos del sindicalismo en España”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011.

MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Sindicatos y sindicalismo en la España actual*, tesis defendida en la Universidad de La Laguna (Departamento de Sociología), 2014.

MORAL MARTÍN, D.: “La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical”, ponencia presentada en las *XIV Jornadas de Economía Crítica*, Valladolid, 2014.

MORAL MARTÍN, D.: “La presencia sindical y la crisis en el Estado español: 1975-1985 y 2008-2015”, *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 14, 2015.

ORTÍZ VARGAS, F.J.: *Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España*, Córdoba (Confederación Nacional del Trabajo), Córdoba, 2011.

PEÑA, E. y otros: *Sindicalismo en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinar*, Zaragoza (Confederación Nacional del Trabajo), 2013.

PEÑA, M. y GONZÁLEZ DE LENA, F.: “Los sindicatos en la cultura política europea y en el modelo constitucional español”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011.

PERERA, M. y PÉREZ, M.A.: “La larga deriva del sindicalismo oficial: crisis, control, erosión y la reconstrucción anarcosindicalista de la reivindicación”, *Estudios*, núm. 3, 2013.

PITXER I CAMPOS, J.V. y SÁNCHEZ VELASCO, A.: “Estrategias sindicales y modelo económico español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 26, 2008.

RECIO, A.: “Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental”, *Papers*, núm. 58, 1999.

RECIO, A.: “Nuevos retos a las Relaciones Laborales”, *Portuaria*, núm. 1, 2001.

RECIO, A.: “Segmentación laboral y acción sindical”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011.

REDERO SAN ROMÁN, M.: “Los sindicatos en la democracia: de la movilización a la gestión”, *Historia y Política*, núm. 20, 2008.

ROCA MARTÍNEZ, B.: “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”, *Revista de Pensamiento Libertario*, núm. 2, 2012.

SIMÓN, H.J.: “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 41, 2003.

TORNS, T. y RECIO, C.: “Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011.

V. WEBGRAFÍA

AYUSO, M.: “Las múltiples razones del declive de los sindicatos”, *El Confidencial*, 2012, en http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2012-02-22/las-multiples-razones-del-declive-de-los-sindicatos_502488/, fecha de consulta: 10/03/2016.

FELGUEROSO, F.: “La hora de la catarsis”, *El País*, 2016, en http://economia.elpais.com/economia/2015/04/29/actualidad/1430322707_926419.html, fecha de consulta: 08/03/2016.

PERERA, M.: “¿Debe cambiar el actual modelo sindical para recuperar el sindicalismo?”, *Diagonal*, 2014, en <https://www.diagonalperiodico.net/global/24795-debe-cambiar-actual-modelo-sindical-para-recuperar-sindicalismo.html>, fecha de consulta: 08/03/2016.

PÉREZ GÓMEZ, J.M.: “La financiación de los grandes sindicatos: ¿una parte del problema?”, *El Confidencial*, 2012, en

http://blogs.elconfidencial.com/espana/tribuna/2012-02-25/la-financiacion-de-los-grandes-sindicatos-una-parte-del-problema_727055/, fecha de consulta: 10/03/2016.